



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN BUDAYA SEKOLAH MELALUI ETOS KERJA
TERHADAP PROFESIONALISME GURU**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Pendidikan**

Oleh

**NUR LAILY
NIM 0102519017**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2022**

PENGESAHAN UJIAN TESIS

Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah melalui Etos Kerja terhadap Profesionalisme Guru” karya,

Nama : Nur Laily

NIM : 0102519017

Program Studi : Administrasi Pendidikan (S2)

telah dipertahankan dalam Sidang Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang pada hari, Selasa, tanggal 1 Maret 2022

Semarang, 1 Maret 2022

Ketua,



Dr. Eko Handoyo, M.Si.
NIP. 196406081988031001

Sekretaris,



Prof. Dr. Tri Joko Raharjo, M.Pd.
NIP. 195903011985111001

Penguji I,



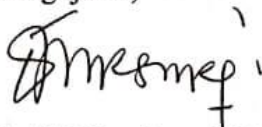
Dr. Yuli Utanto, S.Pd., M.Si.
NIP. 1979072720006041002

Penguji II,



Dr. Arief Yulianto, S.E., M.M.
NIP. 197507262000121001

Penguji III,



Dr. Tri Suminar, M.Pd.
NIP. 196705261995122001

PERSETUJUAN PEMBIMBING

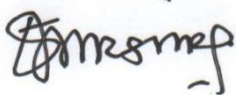
Tesis dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH, MELALUI ETOS KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU” karya :

Nama : NUR LAILY
NIM : 0102519017
Program Studi : Manajemen Pendidikan

Telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Seminar Tesis

Semarang, 5 Februari 2022

Pembimbing I,



Dr. Tri Suminar, M.Pd.
NIP. 1967052619951220001

Pembimbing II,



Dr. Arief Yulianto, S.E., M.M.
NIP. 197507262000121001

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam tesis ini benar-benar karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan karya ini.

Semarang, Februari 2022

Yang membuat pernyataan,

Nur Laily
NIM 0102519017

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Profesionalisme Guru dapat terwujud apabila kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dapat menumbuhkan etos kerja yang tinggi

Persembahan:

Tesis ini dipersembahkan kepada:

1. Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang
2. Dinas Pendidikan Kota Semarang
3. Guru SMP Kota Semarang

ABSTRAK

Nur Laily, 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah melalui Etos Kerja terhadap Profesionalisme Guru”. Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Dr. Tri Suminar, M.Pd, Pembimbing II Dr. Arief Yulianto, S.E., M.M.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Etos Kerja, Profesionalisme Guru

Tantangan era 21 membutuhkan kompetensi profesional guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang ditempuh melalui Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB). Rendahnya PKB di SMP Negeri 1 Semarang, membuktikan bahwa usaha pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme guru belum berhasil. Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah melalui etos kerja terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang.

Penelitian ini menerapkan path analysis melalui dua kali analisis regresi yaitu: 1) analisis regresi antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan etos kerja terhadap profesionalisme guru, serta 2) analisis regresi antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap etos kerja. Berfungsinya variabel intervening diuji melalui *Sobel Test Calculator on line*.

Hasil analisis regresi diperoleh nilai standardized coefficients untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,068, untuk budaya sekolah sebesar 0,502 dan untuk etos kerja sebesar 0,254. Hasil analisis regresi diperoleh nilai standardized coefficients untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,342, untuk budaya sekolah sebesar 0,38. Hasil Sobel test diperoleh nilai sobel test statistic sebesar 2,12 dengan nilai signifikansi 0,017. Hasil Sobel test diperoleh nilai sobel test statistic sebesar 2,216 dengan nilai signifikansi 0,01. Hasil tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah bukan menjadi faktor utama yang mempengaruhi profesionalisme guru, tetapi melalui etos kerja sebagai variabel intervening.

ABSTRACT

Nur Laily, 2022. "The Effect of Principal Leadership and School Culture through Work Ethic againts Teacher Profesionalism ". Thesis. Management Study Program. Graduate Program Semarang State University. Supervisor I Dr. Tri Suminar, M.Pd., Supervisor II Dr. Arief Yulianto, S.E., M.M.

Keywords: Principal Leadership, School Culture Work, Work Ethic, Teacher Profesionalism

The challenges of era 21 require professional competence of teachers in carrying out the teaching and learning process, which is pursued through Continuous Professional Development (PKB). The low level of PKB in SMP Negeri 1 Semarang proves that the government's efforts to improve teacher professionalism have not been successful. This study aims to determine the effect of principal leadership and school culture through work ethic on the professionalism of junior high school teachers in Semarang City.

This study applies path analysis through two regression analysis, namely: 1) regression analysis between principal leadership, school culture and work ethic on teacher professionalism, and 2) regression analysis between principal leadership and school culture on work ethic. The functioning of the intervening variables is tested through the online Sobel Test Calculator.

The results of the regression analysis obtained the value of standardized coefficients for the principal's leadership variable of 0.068, for school culture of 0.502 and for work ethic of 0.254. The results of the regression analysis obtained the value of standardized coefficients for the principal's leadership variable of 0.342, for school culture of 0.38. Sobel test results obtained sobel test statistic value of 2.12 with a significance value of 0.017. Sobel test results obtained sobel test statistic value of 2.216 with a significance value of 0.01. These results state that the principal's leadership is not the main factor influencing teacher professionalism, but through work ethic as an intervening variable

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karuniaNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah melalui Etos Kerja terhadap Profesionalisme Guru”. Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan meraih gelar Magister Pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.

Selesainya penelitian ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Peneliti menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian penelitian ini. Pertama kali peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pembimbing penelitian ini atas ilmu dan suportnya selama proses pembimbingan tesis ini. Pembimbing dalam penelitian ini adalah Dr. Tri Suminar, M.Pd. sebagai Pembimbing I dan Dr. Arief Yulianto, S.E., M.M. sebagai Pembimbing II.

Peneliti juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian tesis ini, di antaranya:

1. Prof. Dr. Agus Nuryatin, M.Hum., Direktur Program Pascasarjana Unnes, dan jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan arahan, bantuan administrasi dan fasilitas yang diberikan selama pendidikan, penelitian, dan penulisan tesis ini.
2. Dr. Arief Yulianto, S.E., M.M. Kepala Program Studi Manajemen Pendidikan PPs Unnes atas segala bantuan, dorongan dan arahan kepada peneliti.
3. Seluruh dosen pengampu mata kuliah pada Program Studi Manajemen Pendidikan Konsentrasi Kepengawasan Sekolah PPs Unnes atas segala ilmu, motivasi dan bimbingannya.

4. Drs. Gunawan Saptogiri, M.M. Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang beserta jajarannya yang telah memberikan ijin penelitian di SMP Kota Semarang
5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendorong peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat diharapkan. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan bidang pendidikan di Kota Semarang

Semarang, Februari 2022

Nur Laily

DAFTAR ISI

	Halaman
Judul	i
Pengesahan Tesis	ii
Persetujuan Pembimbing	iii
Pernyataan Keaslian	iv
Daftar Gambar	v
Motto dan Persembahan	vi
Abstrak	vii
Abstract	viii
Prakata	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Cakupan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1 Kajian Pustaka	14
2.2 Kerangka Teoretis	17
2.2.1 Profesionalisme Guru	17
2.2.1.1 Pengertian Profesionalisme Guru	17
2.2.1.2 Kriteria Guru yang Profesional	19
2.2.1.3 Implementasi Profesionalisme Guru Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	21
2.2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah	23
2.2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	23
2.2.2.2 Teori Kepemimpinan	24
2.2.2.3 Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah	26
2.2.3 Budaya Sekolah	28
2.2.3.1 Pengertian Budaya Sekolah	28
2.2.3.2 Dimensi Budaya Sekolah	30
2.2.3.3 Proses Terbentuknya Budaya Sekolah	31
2.2.4 Etos Kerja	32
2.2.4.1 Pengertian Etos Kerja	32
2.2.4.2 Aspek-Aspek Pengukuran Etos Kerja	34
2.2.4.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	36

2.3	Kerangka Berpikir	38
2.3.1	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru	39
2.3.2	Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru	40
2.3.3	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Profesionalisme Guru	42
2.3.4	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru	43
2.3.5	Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru	44
2.3.6	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Melalui Etos Kerja	44
2.3.7	Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Melalui Etos Kerja.....	46
2.4	Hipotesis Penelitian	47
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Desain Penelitian	49
3.2	Populasi Dan Sampel	50
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	51
3.3.1	Variabel Penelitian	51
3.3.2	Definisi Operasional Variabel	52
3.3.2.1	Profesionalisme Guru	52
3.3.2.2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	53
3.3.2.3	Budaya Sekolah	53
3.3.2.4	Etos Kerja	54
3.4	Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data	54
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data	54
3.4.2	Instrumen Pengumpulan Data	55
3.4.2.1	Uji Validitas	64
3.4.2.2	Uji Reliabilitas	66
3.5	Teknik Analisis Data.....	67
3.5.1	Uji Persyaratan	67
3.5.1.1	Uji Normalitas	67
3.5.1.2	Uji Multikolinearitas	69
3.5.2	Uji Hipotesis	69
3.5.2.1	Uji Regresi Linier Berganda	70
3.5.2.2	Uji Analisis Jalur	71
3.5.2.3	Uji Sobel;	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	75
4.1.1	Analisis Regresi Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Etos Kerja terhadap Profesionalisme Guru	75
4.1.2	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru	77
4.1.3	Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru	78
4.1.4	Pengaruh Etos Kerja terhadap Profesionalisme Guru	80
4.1.5	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja	81
4.1.6	Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Etos Kerja	82

4.1.7	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Etos Kerja dan Profesionalisme Guru	83
4.1.8	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru melalui Etos Kerja	85
4.1.8.1	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru melalui Etos Kerja	86
4.1.8.2	Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru melalui Etos Kerja	88
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	90
4.2.1	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru	90
4.2.2	Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru	91
4.2.3	Pengaruh Etos Kerja terhadap Profesionalisme Guru	92
4.2.3.1	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru melalui Etos Kerja	94
4.2.4	Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru melalui Etos Kerja	95
BAB V PENUTUP		
5.1	Simpulan	97
5.2	Saran	97
DAFTAR PUSTAKA		100

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Implementasi PKB di SMP Negeri 1 Semarang Tahun 2020.....	6
3.1 Nama Sekolah di SMP Kota Semarang Tahun 2020 yang menjadi populasi	50
3.2 Data Guru di SMP Kota Semarang yang menjadi sampel	51
3.3 Gradasi Jawaban angket Model Skala Likert	55
3.4 Deskripsi Indikator Profesionalisme Guru	57
3.5 Deskripsi Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	59
3.6 Deskripsi Indikator Budaya Sekolah	61
3.7 Deskripsi Indikator Etos Kerja	62
3.8 Kisi-kisi instrumen Penelitian	63
3.9 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	65
3.10 Uji Reliabelitas Instrumen Penelitian.....	67
3.11 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.....	68
3.12 Analisis Hasil Uji Normalitas Data	68
3.13 Hasil Uji Multikolonieritas	69
4.1 Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Etos Kerja Terhadap Profesionalisme Guru	76
4.2 Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah terhadap Etos Kerja	76
4.3 Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru	77
4.4 Hasil Uji Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru	79
4.5 Hasil Uji Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru	80
4.6 Hasil Uji Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja	81
4.7 Hasil Uji Kepemimpinan Budaya Sekolah terhadap Etos Kerja	82
4.8 Rekap Pengaruh Masing-Masing Variabel	85
4.9 Hasil Uji Hipotesis	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka berpikir penelitian	47
3.1 Desain penelitian	50
3.2 Model Awal Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	72
4.1 Pengaruh Langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru	78
4.2 Pengaruh Langsung Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru .	79
4.3 Pengaruh Langsung Etos Kerja terhadap Profesionalisme Guru	81
4.4 Pengaruh Langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru	82
4.5 Pengaruh Langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja	83
4.6 Diagram Jalur Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Etos Kerja dan Profesionalisme Guru	84
4.7 Diagram Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Melalui Etos Kerja	86
4.8 Sobel Tes Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru	87
4.9 Diagram Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Melalui Etos Kerja	88
4.10 Sobel Tes Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Melalui Etos Kerja sebagai Variabel Intervening	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian	109
2. Data Hasil penelitian	116
3. Validitas dan Reabilitas Instrumen	120
4. Output Hasil SPSS Pengolahan Data	152
5. Surat-Surat Ijin Penelitian	
6. Foto-foto Kegiatan Penelitian	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini Indonesia berada di abad 21, pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut guru dan peserta didik harus menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut. Berbagai tantangan dan peluang harus dihadapi guru untuk mempertahankan eksistensinya. Tantangan guru di era ini lebih besar meliputi peserta didik yang heterogen, substansi pelajaran yang multipel, parameter proses pembelajaran dan juga tuntutan capaian kompetensi peserta didik yang lebih tinggi (Darling, 2006)

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2016 tentang Standar Kompetensi Lulusan menyatakan bahwa peserta didik di tingkat SMP harus menguasai dimensi pengetahuan meliputi 1) faktual yaitu pengetahuan teknis dan spesifik tingkat sederhana berkenaan dengan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya terkait dengan masyarakat dan lingkungan alam sekitar, bangsa, negara, dan kawasan regional, 2) konseptual yaitu terminologi/ istilah dan klasifikasi, kategori, prinsip, generalisasi dan teori, yang digunakan terkait dengan pengetahuan teknis dan spesifik tingkat sederhana berkenaan dengan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya terkait dengan masyarakat dan lingkungan alam sekitar, bangsa, negara, dan kawasan regional, 3) prosedural yaitu Pengetahuan tentang cara melakukan sesuatu atau kegiatan yang terkait dengan pengetahuan teknis, spesifik, algoritma, metode tingkat sederhana

berkenaan dengan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya terkait dengan masyarakat dan lingkungan alam sekitar, bangsa, negara, dan kawasan regional, 4) metakognitif yaitu Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan diri sendiri dan menggunakannya dalam mempelajari pengetahuan teknis dan spesifik tingkat sederhana berkenaan dengan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya terkait dengan masyarakat dan lingkungan alam sekitar, bangsa, negara, dan kawasan regional

Mukhadis (2013:115) berpendapat bahwa era 21 juga populer dengan istilah era pengetahuan (*knowledge age*), pada masa ini, pengetahuan menjadi dasar segala opsi dalam usaha memenuhi keperluan hidup di berbagai kondisi. Usaha memenuhi keperluan bidang pendidikan berbasis pengetahuan (*knowledge based education*), ekspansi ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge based economic*), ekspansi dan penguatan masyarakat berbasis pengetahuan (*knowledge based social empowering*), dan ekspansi dalam bidang industri pun berbasis pengetahuan (*knowledge based industry*)

Tantangan era 21 membutuhkan kompetensi profesional guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Slameto (2003:97) berpendapat dalam pembelajaran, guru bertugas untuk memotivasi, mengarahkan dan menyediakan sarana belajar bagi peserta didik untuk mencapai tujuan. Kompetensi guru menjadi penentu mekenaisme dan produk pembelajaran, yang didukung oleh satuan pendidikan, model, desain dan muatan kurikulumnya. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Hamalik (2013:36) bahwa guru yang profesional akan lebih kapabel dalam mewujudkan zona belajar yang positif, menggembirakan,

dan akan lebih mampu mengorganisasi kelasnya, sehingga peserta didik dapat belajar secara optimal.

Suryadi (2004) berpendapat bahwa terdapat empat parameter yang menentukan mutu seorang guru meliputi 1) kemampuan profesional (*professional capacity*), 2) usaha profesional (*professional effort*), 3) durasi untuk aktivitas profesional (*time devotion*), 4) kompensasi dari produk kerjanya (*Professional rent*). Kebutuhan akan guru profesional di Indonesia diakomodir pemerintah dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 yang mengatur tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Peraturan tersebut menyebutkan bahwa kualifikasi akademik guru melalui pendidikan formal dengan ketentuan sebagai berikut : 1) Kualifikasi Akademik Guru PAUD/TK/RA minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi, 2) Kualifikasi Akademik Guru SD/MI minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi, 3) Kualifikasi Akademik Guru SMP/MTs Guru minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi, 4) Kualifikasi Akademik Guru SMA/MA minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi, 5) Kualifikasi Akademik Guru SDLB/SMPLB/SMALB minimum diploma empat

(D-IV) atau sarjana (S1) program pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi, 6) Kualifikasi Akademik Guru SMK/MAK minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Peraturan ini juga memuat bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional.

Profesional guru juga diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 4 menyatakan profesionalisme adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Selanjutnya pasal 6 menegaskan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung. Bentuk Pemberdayaan profesi guru melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan (2016 : 6) menyatakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Guru Pembelajar (PPGP) 1 adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalismenya. Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan proses pembelajaran secara profesional. Pembelajaran yang berkualitas diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman peserta didik. Jenis kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru meliputi 1) Pengembangan diri, untuk mencapai kompetensi dasar yang disyaratkan bagi profesi guru, 2) Pengembangan diri untuk pendalaman dan pemutakhiran pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan kompetensinya sebagai guru, 3) Peningkatan keterampilan dan kemampuan guru untuk menghasilkan publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, 4) Peningkatan pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas tambahan yang menunjang pengembangan karirnya sebagai guru. 5) pemenuhan kegiatan lain yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan guru saat ini dan di masa mendatang. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti PKB di SMP Negeri 1 Semarang masih tergolong rendah dengan data sebagai berikut :

Tabel 1.1**Data Implementasi PKB di SMP Negeri 1 Semarang Tahun 2020**

Jumlah Guru	Implemtasi Pengembangan Diri	Implementasi Publikasi Ilmiah atau Karya Inovatif	Peningkatan Pengetahuan dan keterampilan dengan Studi Lanjut
46	30,43	26,68	19,56

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui program-program pelatihan dan workshop serta melalui sertifikasi guru. Namun profesionalisme guru ternyata juga dipengaruhi oleh sistem kerja dalam sekolah. Komponen utama dalam sistem kerja sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memegang peranan utama dalam pengembangan pendidikan. Tumbuhnya semangat beraktivitas, kolaborasi yang sinergis, ketertarikan terhadap progres mutu pendidikan, iklim kerja yang ramah, serta perkembangan mutu profesional guru sangat tergantung pada mutu kepemimpinan kepala sekolah (Handayani dkk, 2015). Proses mempengaruhi dilakukan melalui praktik kompetensi dimiliki contohnya penerapan kompetensi manajerial pada perancangan kurikulum, pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, pengelolaan sarana prasarana dan keuangan. Penerapan kompetensi yang lain

adalah kompetensi kepribadian contohnya pengembangan budaya sekolah, kompetensi supervisi melakukan perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut hasil supervisi serta beraneka bentuk penerapan lainnya yang dapat mempengaruhi guru.

Saroh dan Latifah (2014) berpendapat bahwa pada pendidikan kontemporer, kepemimpinan kepala sekolah menjadi kedudukan yang amat penting bagi tercapainya tujuan pendidikan. Memahami hal tersebut, setiap kepala sekolah memiliki tantangan dalam pelaksanaan peningkatan pendidikan secara terorganisasi, terencana dan berkelanjutan sehingga mampu membimbing para guru untuk menggapai profesionalisme. Kompleksnya manajemen sekolah yang dijalankan kepala sekolah sebagai tugas dan tanggung jawabnya menuntut penguasaan kompetensi yang disyaratkan. (Romani, 2012). Standar Kompetensi kepala sekolah yang harus dikuasai meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial (Litbang Kemdikbud, 2013)

Beberapa penelitian telah membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Sumarno (2009) melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan sebesar 25,8%, dengan koefisien determinasi sebesar 39,4 % profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Said (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru mampu mendeskripsikan variabel prestasi siswa SMP Negeri 2 Pandan Nauli sejumlah

47,90 %, kemudian sisa sejumlah 52,10 % dipengaruhi variabel lain yang mempengaruhi prestasi siswa di luar variabel dalam penelitian. Djatmiko (2006) pada penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Semarang sejumlah 58,4 %. 36,9% pengaruh terhadap kinerja guru berasal dari Sarana Prasarana. Sedangkan 65,1 % merupakan hasil variabel kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Komponen selanjutnya yang mempengaruhi profesionalisme guru adalah budaya sekolah. Budaya menjadi hasil institusi yang bersumber dari sikap mental, tanggung jawab, kontribusi, dan kesetiaan setiap anggota institusi. Budaya menjadi adab yang diterima bersama oleh komunitas sosial yang terdiri dari pandangan, tingkah laku, sikap, dan nilai-nilai yang tercermin baik dalam wujud maupun maya (Neprializa : 2015). Budaya sekolah menunjukkan pola aktivitas bersama yang dipercaya sebagai kaidah atau pola-pola tingkah laku yang ditaati bersama menjadi pedoman seluruh personilnya. (Suhayati, 2013). Iklim organisasi yang kondusif sebagai unsur dalam budaya organisasi dapat meningkatkan semangat kerja anggotanya yang berimbas pada meningkatnya kinerja organisasi (Haryono, 2012). Keberadaan budaya sekolah berperan sangat urgen dalam meningkatkan mutu sekolah, karena mencakup tingkah laku dan rutinitas warga sekolah dalam beradaptasi dengan lingkungan, cara melihat dan menyelesaikan masalah di lingkungan sekolah, sehingga dapat memberikan dasar dan haluan pada berprosesnya pendidikan yang berhasilguna dan berdaya guna.

Budaya mengarahkan pemahaman, mengenali apa yang diamati, membimbing fokus pada suatu hal dan menghindari yang lain (Susetyo, 2013).

Beberapa hasil penelitian budaya organisasi dan kinerja guru memperlihatkan adanya *research gap*. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Rasyid (2015) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Wonosobo ($p < 0,05$) dan memberikan sumbangan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.117. Ini berarti bahwa kinerja guru di Kabupaten Wonosobo dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah dan memberikan sumbangan sebesar 11,7%. Penelitian dari Keizer dan Pringgabayu (2017) menyimpulkan terdapat pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru, pengaruh Budaya Sekolah (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh pengaruh langsung sebesar 0,065 atau 6,5%, pengaruh tidak langsung melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) sebesar 0,087 atau 8,7%, pengaruh tidak langsung melalui Motivasi (X2) sebesar 0,055 atau 5,5%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 0,207 atau 20,7%.

Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi profesionalisme guru. Sedangkan faktor dari dalam diri seorang guru yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan profesionalismenya adalah semangat. Semangat disebut juga dengan istilah etos kerja. Mangkunegara (2005: berpendapat bahwa pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama perlu menjadi landasan berkaitan dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi ini. Menurut Sinamo (2011:15) etos kerja didefinisikan sebagai pemufakatan yang lekat,

kepercayaan yang mendasar, disertai tanggung jawab yang mutlak sebagai akar dari seperangkat tindakan kerja konstruktif pada desain kerja yang terstruktur. Sukardewi (2013) juga memberikan pengertian etos kerja sebagai perilaku yang timbul atas kemauan dan pemahaman sendiri berdasarkan pola orientasi nilai budaya terhadap suatu aktivitas. Penelitian Tetuko (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai bagian dari etos kerja sangat mendukung kinerja baik individu maupun kelompok sebagai faktor dominan yang mempengaruhi. Sehingga etos kerja menjadi unsur dari dalam diri guru yang mempengaruhi guru dalam membuat suatu kemajuan untuk profesionalismenya. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti ingin meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah melalui etos kerja dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Beberapa hasil penelitian etos kerja dan kinerja guru memperlihatkan adanya *research gap*. Penelitian Desky (2014) menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antara variabel etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe yaitu Variabel Etos Kerja Islami (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,678 dengan probabilitas sebesar 0,009. Karena $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ ($2,678 > 1,993$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka variabel X1 (Etos Kerja Islami) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). karena koefisien path bertanda positif (0,281) mengindikasikan semakin baik Etos Kerja Islami mengakibatkan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Penelitian Karauwan (2015) menyimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan

Umum Kabupaten Minahasa Selatan dengan koefisien regresi etos kerjasebesar 0,227 artinya, apabila etos kerja meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,227. Hasil ini merupakan kedua terbesar yang mempengaruhi kinerja dibandingkan dua variabel lainnya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka muncul ketertarikan untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah melalui etos kerja terhadap profesionalisme guru .

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- 1) Tantangan era 21 membutuhkan kompetensi profesional guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kemampuan profesional (*professional capacity*) merupakan salah satu parameter yang menentukan mutu seorang guru. Peningkatan profesionalisme guru dilakukan melalui kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Implementasi PKB di SMP Negeri 1 Semarang masih rendah.
- 2) Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui program-program pelatihan dan workshop serta melalui sertifikasi guru. Namun profesionalisme guru ternyata juga dipengaruhi oleh sistem kerja dalam sekolah yaitu kepemimpinan sekolah.
- 3) Keberadaan budaya sekolah berperan sangat urgen dalam meningkatkan mutu sekolah, karena mencakup tingkah laku dan rutinitas warga sekolah dalam beradaptasi dengan lingkungan, cara melihat dan menyelesaikan masalah di

lingkungan sekolah, sehingga dapat memberikan dasar dan haluan pada berprosesnya pendidikan yang berhasilguna dan berdaya guna.

- 4) Pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama perlu menjadi landasan berkaitan dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi ini. Etos kerja sebagai keutuhan kepribadian dirinya serta cara memanifestasikan, melihat, mempercayai dan menyampaikan arti pada sesuatu, yang memotivasi dirinya untuk berbuat dan mencapai fitrah yang terbaik.

1.3 Cakupan Masalah

Penelitian ini memiliki cakupan masalah tentang profesionalisme guru yang diimplementasikan dalam kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Selanjutnya peneliti juga akan mengkaji faktor dari luar diri guru yang mempengaruhi profesionalismenya meliputi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah yang berimbas pada terciptanya etos kerja sebagai faktor internal dalam diri guru.

1.4 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk memecahkan masalah-masalah berikut:

- 1) Seberapa besar pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang ?
- 2) Seberapa besar pengaruh langsung budaya sekolah terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang ?
- 3) Seberapa besar pengaruh langsung etos kerja terhadap terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang ?

- 4) Seberapa besar pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah melalui etos kerja terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang ?
- 5) Seberapa besar pengaruh tidak langsung budaya sekolah melalui etos kerja terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang ?

1.5 Tujuan Penelitian

- 1) Menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang
- 2) Menganalisis pengaruh langsung budaya sekolah terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang
- 3) Menganalisis pengaruh langsung etos kerja terhadap terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang
- 4) Menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah melalui etos kerja terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang
- 5) Menganalisis pengaruh tidak langsung budaya sekolah melalui etos kerja terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang

1.6 Manfaat Penelitian

1.1.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan konsep tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan etos kerja dalam mengembangkan profesionalisme guru di SMP Kota Semarang.

1.1.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi guru sebagai upaya menyampaikan pengetahuan bahwa kepemimpinan

kepala sekolah, budaya sekolah dan etos kerja memiliki peranan penting dalam mengembangkan profesionalismenya.

- 2) Bagi kepala sekolah, diharapkan dapat dapat menjadi bahan acuan dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin di sekolah, dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru.
- 3) Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Semarang, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dalam menentukan program kebijakan sebagai upaya pengembangan profesionalisme guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORETIS

KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka memperjelas kedudukan penelitian ini diantara hasil-hasil penelitian sebelumnya tentang variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, etos kerja dan profesionalisme guru yang dilaksanakan para peneliti terdahulu.

Penelitian Marks dan Printy (2003) menyimpulkan pentingnya kepemimpinan instruksional jika sekolah ingin meningkatkan dan mengembangkan profesionalisme guru. Hasil penelitian tersebut menyatakan konsepsi awal pembelajaran kepemimpinan berfokus pada peran kepala sekolah dalam mengelola proses sekolah dan prosedur yang terkait dengan instruksi dan pengawasan.

Dinham (2004) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah yang berhasil sangat dipengaruhi oleh inovasi mereka, kualitas pribadi, visi dan harapan, serta kepercayaan staf dan dukungan peserta didik. Jones (2013) dalam penelitiannya juga menyatakan pencapaian hasil pendidikan yang lebih baik menjadi tanggung jawab kepemimpinan kepala sekolah melalui strategi peningkatan kualitas secara nyata dengan profesionalisme dan kolaborasi.

Hasil penelitian Septiana dkk (2013) menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP

Negeri Wonosari dengan nilai F hitung sebesar (20.574) lebih besar dari nilai Ftabel sebesar (3.120) dengan probabilitas 0.000. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari adalah 34 %.

Penelitian Setiyati (2014) menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul. Pernyataan tersebut mengandung arti meningkatnya kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten gunungkidul sebesar 18,22% diberikan oleh dukungan dari kepimimpinan kepala sekolah yang baik.

Handayani dan Rasyid (2015) dalam penelitiannya menyatakan kinerja guru diperoleh dari andil gaya kepemimpinan kepala sekolah partisipatif. Sehingga, kepala sekolah harus berusaha untuk mengimplementasikan perilaku kepemimpinan tersebut agar kinerja guru dapat meningkat. Selain itu peningkatan pengetahuan dan keterampilan tentang kepemimpinan perlu dilakukan kepala sekolah baik karena keinginan sendiri ataupun karena gagasan dari dinas pendidikan dan kebudayaan setempat.

Dalam penelitiannya Purwoko (2019) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Kabupaten Sleman sebesar 80,25% dengan kriteria baik. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan meningkatnya kinerja guru di pengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang baik. Demikian pula sebaliknya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang baik akan berakibat pada menurunnya kinerja guru di SMK Kabupaten Sleman.

Sekolah merupakan organisasi yang menghasilkan sekaligus menyampaikan budaya (Çelik, 2002). Produk penelitian tersebut ternyata juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang disampaikan oleh Siburian (2013) antara lain merumuskan bahwa secara langsung ada pengaruh antara komunikasi dengan komitmen, komunikasi interpersonal menentukan komitmen organisasi. Kemudian, diambil kesimpulan bahwa interpersonal komunikasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sehingga apabila komunikasi interpersonal guru baik, berakibat pada komitmen organisasinya yang tinggi.

Hasil penelitian Keizer dan Pringgabayu (2017) tentang pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru menyatakan secara langsung terdapat pengaruh sejumlah 0,065 atau 6,5%, secara tidak langsung pengaruh melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) sejumlah 0,087 atau 8,7%, dan secara tidak langsung pengaruh melalui Motivasi (X_2) sejumlah 0,055 atau 5,5%. Sehingga didapatkan keseluruhan jumlah pengaruh sebesar 0,207 atau 20,7%. Pengolahan data tersebut menghasilkan kesimpulan yaitu terdapat pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru.

Dalam penelitian Karadag dan Bayir (2018) menemukan signifikansi positif antara perilaku kepemimpinan otentik kepala sekolah dan budaya sekolah. Selanjutnya menyatakan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh terhadap budaya sekolah, karena emosi positif kepala sekolah mencerminkan guru melalui interaksi sosial dan membantu membangun budaya sekolah yang positif.

Dalam penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja Carudin (2011) menyampaikan bahwa persentase etos kerja memberikan

kontribusi relatif banyak disebabkan pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional. Pendapat senada disampaikan oleh Pradana (2013) bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh secara relevan terhadap etos kerja karyawan. Hasil penelitian oleh Rolasmana (2013) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpina”, juga menyatakan bahwa efektivitas dalam mengambil keputusan, dan pemberian kompensasi insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan pada Swalayan di Tanjungpinang” mempengaruhi etos kerja karyawan secara signifikan.

2.2 Kerangka Teoretis

2.2.1 Profesionalisme Guru

2.2.1.1 Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme mengacu pada peningkatan kualitas dan standar praktik guru, sedangkan profesionalisasi mengacu pada peningkatan status dan kedudukan guru (Hargreaves, 2000). Definisi tersebut menjelaskan bahwa profesionalisme guru ditempuh melalui peningkatan kualitas dan standar praktik untuk mringkatkan status dan kedudukan guru

Kunandar (2010) berpendapat asal kata profesional dari kata profesi dengan arti sebuah sektor pekerjaan yang dapat dialami oleh seseorang. Profesi juga berarti sebagai suatu kedudukan atau karier dengan pengetahuan dan keterampilan khusus sebagai syarat tertentu yang didapatkan lewat pendidikan akademis secara sungguh-sungguh. Konsep tentang profesional ini memberikan penjelasan bahwa profesional berasal dari profesi dalam suatu

pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh seseorang melalui pendidikan formal secara sungguh-sungguh

Menurut Daryanto (2013) Profesional mengacu pada dua hal yaitu seseorang sebagai pelaku pekerjaan dan manifestasi atau unjuk kerja orang tersebut dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya. Definisi profesional mengacu pada pelaku dan manifestasi pekerjaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kata profesional juga menunjuk pada dua hal berikut antara lain (1) Sebagai penyandang suatu profesi kebanyakan menjalankan tugasnya secara mandiri dan dengan komitmen mendedikasikan diri pada klien, dan (2) unsur-unsur kiat dan seni merupakan identitas kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya Danim (2002 : 22). Definisi Danim memberikan pengertian bahwa kata profesional mengacu pada dua hal yaitu penyandang profesi akan melaksanakan tugasnya secara mandiri dan penuh dedikasi kepada klien serta adanya identitas kinerja seseorang berupa unsur-unsur kiat dan seni pada saat menjalankan tugasnya.

Mangacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 20 menjelaskan tentang tugas keprofesionalan guru melalui (1) perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran yang bermutu, disertai penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran, (2) peningkatan dan pengembangan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sehaluan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, 3) melakukan tindakan objektif dan tidak

membedakan atas acuan pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu atau latar belakang keluarga dan status sosial, ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, 4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika, 5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa

Uno (2011 : 60) menyatakan bahawa guru yang profesional adalah guru yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan program pembelajaran. Definisi ini menjelaskan bahwa seorang guru yang profesional dituntut memiliki kemampuan dalam menjalankan program pembelajaran.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, profesionalisme guru memiliki arti sebagai sebuah tanggung jawab seorang guru untuk selalu mengembangkan sebagai kompetensi profesionalnya serta kiat-kiat yang dipakai dalam menjalankan tugas. Sehingga guru profesional adalah guru yang bisa menjalankan pekerjaannya dengan profesional.

2.2.1.2 Kriteria Guru yang Profesional

Menurut Arifin (2000) syarat sebagai guru Indonesia yang profesional yaitu memiliki; (1) landasan keilmuan yang kokoh sebagai implementasi terhadap komunitas teknologi dan ilmu pengetahuan pada abad 21; (2) kompetensi tentang strategi-strategi profesi yang mengacu pada penelitian dan praktik pendidikan; (3) peningkatkan kompetensi profesional secara berkelanjutan, melalui LPTK dengan praktek pendidikan. Definisi ini memberikan penjelasan bahwa profesionalisme guru Indonesia diukur dari (1) dasar keilmuannya yang kuat , (2) kompetensi tentang stratrgi profesi yang

mengacu pada penelitiann dan praktik, (3) pengembangan kompetensi profesional secara berkelanjutan melalui LPTK dan praktik pendidikan.

Sagala (2009) berpendapat mutu profesionalisme seorang guru ditentukan oleh lima sikap yaitu (1) kemampuan untuk selalu menunjukkan tingkah laku perilaku yang mengarah patokan ideal ; (2) citra profesi selalu dipelihara dan ditingkatkan ; (3) kemauan untuk selalu untuk mengejar peluang peningkatan profesional yang bisa mengembangkan dan mengoreksi mutu pengetahuan dan ketrampilannya ; (4) kualitas dan cita-cita dalam profesi selalu dikejar ; (5) bangga akan profesinya. Konsep tentang kriteria guru profesional ini menyatakan bahwa seorang guru profesional harus memiliki sikap yang merupakan persyaratan meliputi (1) perilaku yang ideal, (2) citra profesi yang dinamis, (3) antusiasme pada peningkatan profesionalisme, (4) berkomitmen terhadap kualitas dan cita-cita dalam profesi, (5) selalu bangga terhadap profesinya.

Syah (2011) menjelaskan tentang kecakapan guru secara psikologis sebagai tenaga profesionalisme meliputi kecakapan pengetahuan (kompetensi aspek cipta) ; kecakapan sikap (kompetensi aspek rasa) ; kompetensi keterampilan (kompetensi aspek kehendak) dan kecakapan personalitas. Dalam definisi ini Syah mengungkapkan tentang bentuk kecakapan guru secara psikologis sebagai tenaga profesional antara lain kecakapan pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Menurut Hargreaves (2000) menyatakan ada empat usia guru profesional dan pembelajaran profesional antara lain usia pra-profesional, profesional

otonom, usia profesional kolejal, dan usia pasca profesional. Usia pra-profesional yaitu seseorang belajar menjadi guru melalui magang praktis dan meningkatkannya trial and error individu. Usia profesional otonom dengan status guru lebih tinggi dibandingkan dengan di usia pra-profesional yang ditandai dengan kurikulum dan inovasi pedagogis, yaitu masa dimana guru diberikan pekerjaan keamanan dan martabat, penghargaan materi, kepercayaan, dan kebijaksanaan profesional. Usia profesional kolejal dimana kompleksitasnya meningkat sekolah menantang keberlanjutan otonomi individu guru.

Budaya kolaborasi guru ada untuk peningkatan luas dan implementasi yang sukses dalam proses belajar mengajar. Usia profesional pasca-profesional atau pasca-modern mencatat perkembangan post-modern di bidang ekonomi dan komunikasi telah mengarah pada marketisasi pendidikan. Definisi ini menjelaskan bahwa profesionalisme guru dibagi berdasarkan usia dimulai dari awal pada saat guru magang untuk belajar mengajar, guru melakukan otonomi dalam pembelajaran, guru melakukan budaya kolaborasi yang menuju pada marketisasi pendidikan.

2.2.1.3 Implementasi Profesionalisme Guru melalui Pengembangan

Koproses Berkelanjutan

Peningkatan kualitas guru profesional di Indonesia ditempuh melalui Pengembangan Koproses Berkelanjutan. Pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan merupakan salah satu bagian pada unsur utama yang akan mendapatkan angka kredit untuk kinerja yang telah dilakukan guru. Seperti

Seperti yang tertuang dalam buku 4 yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional (2016) adapun jenis pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi dua komponen yaitu komponen pertama adalah pengembangan diri dan yang kedua adalah publikasi ilmiah atau karya inovatif.

Pengembangan diri adalah kiat untuk mengembangkan profesionalisme diri agar mempunyai kemampuan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau kebijakan pendidikan nasional serta dinamika ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni. Kegiatan tersebut dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional dan teknis atau melalui kegiatan kolektif guru. Kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional dan teknis melalui Kegiatan dapat berupa kursus, pelatihan, penataran, *in house training* dengan durasi minimal 30 jam yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan atau pemerintah daerah pada lembaga diklat yang ditunjuk seperti PPPPTK, LPMP, LPPKS, Badan Diklat Daerah, lembaga Ddklat yang diselenggarakan oleh masyarakat yang mendapat izin operasional dari pemerintah atau pemerintah Daerah. Sedangkan kegiatan kolektif guru merupakan kegiatan guru dalam pertemuan ilmiah atau kegiatan bersama baik di sekolah/madrasah maupun di luar sekolah/madrasah (seperti KKG/MGMP, KKKS/MKKS, asosiasi profesi guru lainnya) yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru yang bersangkutan.

Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat. Wujud publikasi yang dapat dilakukan oleh guru adalah (1) Presentasi pada forum ilmiah yaitu presentasi dari sebuah tulisan yang

berbentuk makalah yang berisi ringkasan laporan hasil penelitian, gagasan, ulasan, atau tinjauan ilmiah. (2) Publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal, meliputi: laporan karya tulis hasil penelitian (PTK), tinjauan ilmiah, tulisan ilmiah populer, dan artikel ilmiah, (3) Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan/atau pedoman guru meliputi: buku pelajaran, modul/diktat pembelajaran, karya terjemahan, dan buku pedoman guru (Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan).

2.2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kecakapan untuk menanamkan pengaruh pada komunitas kelompok untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Definisi ini memberikan pengertian bahwa kepemimpinan sebagai suatu kecakapan atau keterampilan seseorang dalam menanamkan pengaruh pada suatu komunitas untuk mencapai tujuan.

Jacob & Jacques (2008) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah prosedur untuk mempengaruhi tindakan suatu komunitas yang tertata untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan juga diartikan sebagai suatu prosedur yang bermakna pada suatu kolaborasi disertai kehendak untuk membimbing menuju pada tercapainya tujuan. Pengertian ini bermakna bahwa kepemimpinan merupakan prosedur untuk mempengaruhi tindakan suatu melalui kolaborasi dan disertai kehendak untuk membimbing menuju tercapainya tujuan.

Kepemimpinan juga merupakan proses membimbing dan memberikan pengaruh kegiatan yang berhubungan dengan kewajiban setiap personel dalam sebuah tim. Strategi yang digunakan dalam kepemimpinan antara lain pendekatan sifat, pendekatan tingkah laku dan pendekatan kontingensi (Rivai dan Mulyadi (2011:115). Penjelasan ini memberikan pengertian bahwa seorang pemimpin harus mampu membimbing dan mempengaruhi bawahan melalui strategi berupa pendekatan sifat, pendekatan tingkah laku dan pendekatan kontingensi

Menurut Andang (2014: 39) mengartikan kepemimpinan sebagai suatu prosedur yang dijalankan untuk memberikan pengaruh kepada individu untuk bekerja secara bersama dengan sukarela agar tujuan dalam organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan bermakna sebagai kecakapan untuk mempengaruhi individu agar mau taat terhadap kaidah aturan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan adalah proses menanamkan pengaruh kepada orang lain agar tujuan organisasi tercapai, yang mengandung sebuah keterampilan untuk membimbing seseorang agar patuh, percaya, dan bekerjasama.

2.2.2.2 Teori Kepemimpinan

Rangkuman dari Rivai. (2012: 286) menyatakan bahwa pada saat ini ada beberapa teori kepemimpinan yaitu: teori sifat, teori perilaku, teori tiga dimensi, dan teori kepemimpinan situasional. Dalam teori sifat, dijelaskan sifat-sifat pribadi menjadi dasar dikenalnya seorang pemimpin. Pada teori perilaku, berfokus pada

analisis perilaku pemimpin, mengenali komponen-komponen kepemimpinan yang dapat dianalisis, didalami dan dilakukan. Teori tiga dimensi, menyatakan terdapat tiga pola dasar dalam tindakan kepemimpinan meliputi orientasi pada tugas, orientasi pada jalinan kerja dan orientasi pada output atau efektifitas. Teori kepemimpinan situasional, berpendapat situasi tertentu termasuk pengaruh nilai-nilai hidup, nilai budaya, situasi kerja dan tingkat kematangan bawahan menjadi penentu seorang pemimpin melaksanakan tugasnya.

Pendapat dari Yudiaatmaja (2013) teori-teori kepemimpinan meliputi antara lain teori karakter, teori perilaku, teori kemungkinan, teori situasional dan teori jalur tujuan. Teori karakter menyatakan bahwa karakter menjadi faktor penentu kesuksesan seorang pemimpin. Teori perilaku menjelaskan bahwa kepemimpinan melalui proses pengajaran dan penanaman. Teori kemungkinan mendefinisikan adanya prediksi kemungkinan suksesnya seorang pemimpin dikemudian hari. Teori situasional memberikan arti bahwa tingkat kesiapan dan kedewasaan para pengikutnya menjadi faktor penentu efektivitas kepemimpinan. Teori jalur tujuan berpendapat bahwa seorang pemimpin memiliki kewajiban untuk mendukung pengikutnya untuk sampai pada tujuan mereka dan untuk mengarahkan dan membantu tujuan mereka sesuai sasaran secara keseluruhan dari suatu komunitas atau sebuah perhimpunan.

Teori-teori kepemimpinan lain sebagai temuan para ahli di abad 20 menurut Andang (2014: 43) antara lain teori kepemimpinan atribusi, teori kepemimpinan kharismatik, teori kepemimpinan transaksional, teori kepemimpinan transfoemasional. Menurut teori kepemimpinan atribusi,

kepemimpinan hanya mendasarkan pada suatu atribusi atau cara menentukan suatu keputusan yang dibuat seseorang terhadap individu-individu lain. Teori kepemimpinan kharismatik berpendapat bahwa para pengikut menentukan atribusi/penghubungan dari pemimpin yang hebat. Dalam teori kepemimpinan transaksional, status quo dipelihara dan dilanjutkan dalam kepemimpinan. Teori kepemimpinan transformasional, adalah pelibatan perubahan dalam suatu organisasi oleh kepemimpinan.

2.2.2.3 Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Kontribusi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan sangat urgen karena menentukan tercapai dan tidaknya kualitas pendidikan itu sendiri. Secara garis besar, cakupan tugas kepala sekolah dapat dikelompokkan ke dalam dua komponen utama, yaitu pekerjaan di bidang administrasi sekolah dan pekerjaan yang berkenaan dengan pembinaan profesional kependidikan (Fitrah, 2017)

Pendapat tersebut didukung oleh Anwar dan Amir (2002) yang menyatakan bahwa wawasan kepemimpinan pendidikan disertai pengetahuan dan sikap yang selalu tanggap terhadap transformasi yang terdapat dalam kehidupan sosial termasuk pertumbuhan kebijakan makro pendidikan merupakan kriteria kepala sekolah sebagai administrator pendidikan.

Menurut Bustan (2013) kepala sekolah bertugas sebagai pemimpin dan pendidik. Sebagai pendidik, kepala sekolah dituntut mempunyai kiat yang cocok untuk mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di sekolahnya. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pengelolaan

pendidikan memiliki kedudukan yang pokok dan penting yang menitik beratkan pada tercapainya tujuan pendidikan nasional secara optimal.

Wahjosumidjo (2002) mendefinisikan bahwa: “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang mendapat tugas untuk mengelola suatu sekolah dimana terselenggara proses pembelajaran atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang menyampaikan pelajaran dan peserta didik yang mendapatkan pelajaran.”

Mulyasa (2008:98) menyatakan bahwa, kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala, kepadanya melekat kuasa dan wewenang untuk mengelola sumber daya yang ada di sekolah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Dengan kuasa dan wewenang tersebut, kepala sekolah berfungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator (EMASLIM). Kepala sekolah bertanggung jawab untuk meningkatkan proses dan hasil pendidikan di sekolah yang dipimpin.

Kepemimpinan kepala sekolah akan diterapkan secara terpadu dalam pelaksanaan ke tujuh tugasnya: (1) Kepala sekolah sebagai pendidik (educator) berkewajiban membimbing guru, karyawan dan siswa; mengembangkan staf; Belajar atau mengikuti perkembangan iptek; dan memberi contoh mengajar yang baik; (2) Kepala sekolah sebagai manajer berkewajiban mampu menyusun program, organisasi atau personalia di madrasah; menggerakkan staf (guru dan karyawan); mengoptimalkan sumber daya di sekolah; berperan sebagai administrator, mampu mengelola administrasi KBM dan BK, Kesiswaan, Ketenagaan, Keuangan, Sarana dan prasarana; (3) Kepala sekolah sebagai

supervisor harus mampu menyusun dan melaksanakan program supervisi serta memanfaatkan hasilnya; dan Kepala sekolah sebagai pemimpin (leader) harus memiliki: kepribadian yang kuat, visi dan misi madrasah, memahami kondisi bahwa dengan baik, memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan, dan berkomunikasi; (4) Kepala sekolah sebagai innovator harus mampu mencari peluang perubahan dan melakukan pembaharuan di sekolah; dan (5) Kepala sekolah sebagai motivator: mampu mengatur lingkungan kerja (fisik) dan suasana kerja (non fisik) serta menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut tugas dan fungsi kepala sekolah adalah sebagai pemimpin dan pendidik. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah bertugas mengelola penyelenggaraan pendidikan di sekolah, sedangkan sebagai pendidik, kepala sekolah melakukan mempengaruhi dan membimbing warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

2.2.3. Budaya Sekolah

2.2.3.1 Pengertian Budaya Sekolah

Menurut Schein (1990) sistem budaya organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota memiliki tiga tingkat yang berbeda, antara lain (1) tingkat terdalam dan paling tidak nyata yaitu asumsi mendasar anggotanya yang memberikan struktur untuk nilai dan perilaku sekolah, (2) Elemen yang lebih terlihat dari sistem budaya sekolah seperti nilai dan praktik yang dianut ditetapkan dalam strategi, tujuan, dan filosofi sekolah, (3) tingkat terluar dari sistem budaya sekolah yaitu artefaknya; ini termasuk komponen nyata dari

sekolah seperti tata letak fisik, cara orang berpakaian, bau di lorong, dan bahkan visual yang tergantung di dinding sekolah (yaitu, poster, kotak piala).

Glinow dan McShane (2007) memandang budaya organisasi sebagai nilai, anggapan bersama personel-personel organisasi. Budaya organisasi merupakan anggapan, kepercayaan, nilai-nilai dan pemahaman bersama personel-personel organisasi yang melahirkan dan berkesan ke atas, sikap, perbuatan, serta panduan dalam mengatasi masalah.

Menyelenggarakan proses pembelajaran yang efektif harus didukung dengan budaya organisasi sekolah yang konstruktif. Handayani dan Rasyid (2015) mendefinisikan budaya sekolah adalah keistimewaan khusus sekolah yang bisa dikenali melalui adab yang dipatuhinya, perilaku yang dimilikinya, *habit* yang ditunjukkan, dan perbuatan yang ditampilkan oleh semua anggota sekolah yang melahirkan integritas yang spesifik khusus dari organisasi sekolah. Definisi ini mengandung pengertian bahwa budaya sekolah merupakan ciri kekhususan sekolah yang dikenali melalui nilai-nilai, sikap, dan kebiasaan anggota sekolah yang ditampilkan dalam tindakan.

Budaya sekolah adalah gabungan nilai yang mendasari tingkah laku, adat istiadat, adab sehari-hari, dan lambang-lambang yang dilaksanakan oleh warga sekolah dan masyarakat di lingkungan sekolah sebagai identitas yang khas, kepribadian dan kesan sekolah tersebut di masyarakat (Arifin, 2019)

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut budaya sekolah adalah sistem nilai, asumsi, sikap dan kebiasaan yang menjadi identitas khas sebagai suatu

kepribadian yang ditampilkan dalam tindakan setiap warga sekolah dan diakui citranya oleh masyarakat luas.

2.2.3.2 Dimensi Budaya Sekolah

Dimensi budaya organisasi dapat dibagi menjadi dua dimensi. (1) Dimensi lingkungan luar (external environments) yang di dalamnya terdapat lima perkara asas, yaitu misi dan strategi, tujuan, sarana untuk mencapai tujuan, pengukuran, dan koreksi. (2) Dimensi integrasi internal (internal integration) yang mencakup bahasa umum; batas kelompok untuk inklusi dan eksklusif; mendistribusikan kekuasaan dan status; mengembangkan norma keintiman, persahabatan, dan cinta; pahala hukuman; menjelaskan dan menjelaskan: ideologi dan agama (Schein, 2004).

Luthans (2007) juga berpendapat bahwa budaya organisasi memiliki ciri penting berupa pengamatan terhadap keteraturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, aturan, dan iklim organisasi. Dari sudut proses, budaya organisasi menjurus kepada asumsi, nilai dan norma, misalnya nilai tentang: uang, waktu, manusia, kemudahan dan ruang. Dilihat dari sudut output berhubungan dengan dampak budaya organisasi kepada perilaku organisasi, teknologi, strategi, produk dan sebagainya (Kreitner & Kinicki, 2007).

Fyans & Maehr (1990) menyatakan bahwa ada lima dimensi budaya organisasi di sekolah yaitu: tantangan akademik, prestasi komparatif, penghargaan terhadap prestasi, komunitas sekolah, dan persepsi tentang tujuan sekolah.

Elemen-elemen yang menyusun budaya sekolah menurut Zamroni (2016: 65) yaitu (1) kepercayaan, diantara warga sekolah, (2) motivasi kuat untuk berprestasi, (3) partisipasi semua warga sekolah terbuka kesempatannya, (4) terbukanya kesempatan yang luas untuk melakukan inovasi, (5) pandangan bahwa setiap warga sekolah adalah pembelajar, (6) persepsi bahwa sekolah adalah komunitas kecil, (7) setiap peserta didik memiliki cita-cita, (8) kebutuhan setiap individu untuk belajar dan (9) kedudukan yang tinggi akan penghargaan terhadap prestasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dimensi dalam budaya sekolah meliputi perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, aturan, dan iklim organisasi yang diimplementasikan dalam visi dan misi, serta tujuan sekolah.

2.2.3.3 Proses Terbentuknya Budaya Sekolah

Muhaimin (2011:48) menyatakan budaya sekolah/Madrasah terbangun akibat bertemunya antara nilai-nilai (values) yang diyakini oleh pendidik dan tenaga kependidikan di suatu sekolah/madrasah. Nilai-nilai tersebut dilahirkan oleh pendapat-pendapat manusia yang terdapat dalam sekolah/madrasah. Bertemunya pendapat-pendapat manusia tersebut melahirkan pendapat organisasi. Nilai-nilai yang berasal dari pendapat atau pemikiran organisasi menjadi bahan utama terbentuknya budaya sekolah/madrasah. Akibat budaya akan melahirkan berbagai lambang-lambang atau perbuatan yang bisa dilihat dan dirasakan dalam kehidupan sehari-hari sekolah/madrasah.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Susilo (2016) bahwa terbentuknya budaya sekolah bermula dari suatu kebiasaan yang melahirkan

sebuah budaya yang positif. Sedangkan pada kebiasaan buruk akan melahirkan budaya yang negatif. Kepala sekolah merupakan penentu bagi lahirnya sebuah budaya sekolah yang baik, meskipun sebagai pelakunya adalah warga sekolah melalui berlakunya kebijakan-kebijakan di sekolah, penancangan program-program, serta target dan kiat dalam mencapai perolehan yang jelas mampu melahirkan nuansa sekolah yang konstruktif seperti yang diinginkan.

Menurut (Suhayati (2013) secara umum budaya sekolah secara umum lahir dari dasar Visi dan Misi individu yang dikembangkan sebagai penyesuaian terhadap permintaan lingkungan sosial baik dari dalam maupun dari luar. Budaya sekolah tersebut akan membawa ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut proses terbentuknya budaya sekolah lahir dari sistem nilai-nilai dan kebiasaan yang dianut warga sekolah dijabarkan dalam visi, misi dan tujuan sekolah serta ditampilkan dalam perilaku yang membawa ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas.

2.2.4 Etos Kerja

2.2.4.1 Pengertian Etos Kerja

Asal kata etos dari bahasa Yunani (ethos) yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat (Fadhilah dan Abu Bakar, 2020). Anoraga (1992) berpendapat bahwa etos kerja merupakan suatu pendapat dan sikap suatu golongan atau umat terhadap

kerja. Jika individu-individu dalam masyarakat menilai kerja sebagai suatu hal yang mulia bagi keberadaan manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya jika sikap dan pendapat terhadap kerja sebagai sesuatu yang dipandang rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Chaplin (2001) juga berpendapat bahwa etos kerja adalah sifat dan kepribadian suatu bangsa atau kelompok rasial tertentu. Sementara Tasmara (2002) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu integritas karakter dari seseorang serta metode seseorang menampilkan, menilai, mempercayai dan memberikan makna terhadap suatu yang memotivasi seseorang untuk berbuat dan mencapai hasil yang optimal (*high performance*).

Etos kerja juga merupakan seperangkat perbuatan kerja positif yang bersumber pada kolaborasi yang kental, keyakinan yang mendasar, disertai tanggung jawab yang total pada pola kerja yang integral (Sinamo 2011:15). Definisi lain menurut Mathis & Jackson (2006:37) etos kerja adalah totalitas karakter dirinya serta cara menampilkan, menilai, mempercayai, dan menyampaikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk berbuat dan mencapai amal yang optimal.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut etos kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan seseorang ketika bertindak untuk meraih sesuatu secara optimal khususnya dalam bekerja.

2.2.4.2 Aspek-Aspek Pengukuran Etos Kerja

Handoko (1993) menyatakan aspek –aspek pengukuran etos kerja antara lain (1) Aspek dari dalam, adalah aspek yang menggerakkan dan membagi semangat internal diri seseorang, contohnya karena kebutuhan biologis untuk makan setiap hari seseorang berkemauan untuk kerja akan mendorongnya mencari pekerjaan, (2) Aspek motif sosial, adalah aspek yang berasal dari eksternal diri seseorang dengan wujud sebuah objek kemauan individu dalam ruang lingkup pertemanan yang memerlukan peran human relation dalam kiat peningkatan etos kerja individu, (3) Aspek persepsi, adalah aspek yang berkaitan dengan faktor internal diri seseorang berupa perasaan contohnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, dan perasaan lainnya yang timbul pada diri seseorang, serta membawa manfaat sebagai kekuatan yang mengakibatkan individu memberikan atensi atas pendapat pada proses budaya organisasi.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Sinamo (2005) terdapat delapan etos kerja untuk mencapai kesuksesan. *Pertama* adalah kerja merupakan rahmat Tuhan Yang Maha Esa dengan disertai dengan ketulusan dan rasa syukur, contohnya kecakapan mengadakan sandang pangan untuk keluarga dengan penghasilan yang didapat, kecakapan berinteraksi lebih luas serta mengembangkan mutu diri ke tahap yang lebih tinggi sehingga bisa tumbuh dan meningkat, kecakapan mengoptimalkan bakat saat bekerja, dan kecakapan memperoleh eksistensi serta identitas diri dari masyarakat dan komunitas.

Kedua adalah kerja dengan amanah dengan penuh komitmen. Amanah menumbuhkan sebuah sikap tanggung jawab, yang harus diimplementasikan baik dan benar bukan sekedar formalitas. Komitmen pada diri seseorang akan melahirkan hasrat yang kuat untuk menjalankan kewajiban dengan benar sesuai pembagian tugas untuk meraih target yang ditetapkan.

Ketiga adalah kerja merupakan panggilan artinya apa yang dilakukan hendaknya memenuhi tuntutan profesi. Profesi yang dijalani untuk memberikan jawaban panggilan sebagai akuntan, hakim, dokter, guru, dosen, dan lain-lain. Integritas kuat dibutuhkan untuk menyelesaikan panggilan hingga tuntas, sehingga individu dapat bekerja dengan sepenuh hati, segenap pikiran, segenap tenaga secara total, utuh, dan menyeluruh.

Keempat adalah kerja merupakan aktualisasi memiliki arti kerja dengan semangat tinggi sebagai bentuk aktualisasi yang berupa kekuatan untuk digunakan dalam mengubah potensi menjadi realisasi. Sikap aktual bertujuan agar individu terbiasa bekerja keras dan selalu tuntas untuk meraih angan-angan dan kemauannya tanpa merubah diri individu menjadi pecandu kerja.

Kelima adalah kerja merupakan ibadah dengan serius dan penuh kecintaan melalui rasa syukur terhadap semua pekerjaan yang diberikan Tuhan dijalani dengan sepenuh hati. Dalam pekerjaan tidak ada yang lebih baik dan lebih rendah, tetapi semua sipandang sama dimata Tuhan. Pekerjaan seberat apapun bebannya, dengan gaji berapapun yang diperoleh dan apapun kedudukannya akan memberikan nilai moril dan spirituil yang berbeda jika berdasardengan cinta.

Keenam adalah kerja merupakan seni. Pekerjaan dilakukan dengan cerdas dan kreatif akan menumbuhkan pengabdian dan dedikasi. Kecerdasan mengandung arti memakai kiat-kiat dan cara dengan pandai untuk mengembangkan diri agar tercapai efektivitas dan efisiensi, menggunakan peluang kerja, menciptakan karya atau gagasan penuh dengan inovasi dan kreativitas.

Ketujuh adalah bekerja merupakan kehormatan, maksudnya adalah kehormatan diri bisa diperoleh dengan tekun bekerja. Ketekunan menyebabkan seseorang dihormati dan dipercaya untuk menduduki sebuah jabatan tertentu dengan segala kecakapan yang dimilikinya. Rasa hormat akan membentuk rasa percaya diri untuk meningkatkan hasrat bekerja lebih tekun.

Kedelapan adalah kerja merupakan pelayanan maksudnya bekerja tuntas dilandasi dengan kerendahan hati, hasilnya menjadi masukan untuk orang lain dan sebaliknya, sehingga dari proses tersebut individu telah memberikan sumbangan kepada orang lain agar mereka bisa hidup dan beraktivitas dengan lebih mudah.

2.2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut Anoraga (2001), *pertama* adalah Agama sebagai suatu sistem nilai yang akan membawa pengaruh atau menentukan pola hidup para umatnya meliputi berpikir, bersikap dan berperilaku individu tentu dilatar belakangi oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya

mutu keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

Kedua adalah budaya yang diimplementasikan dalam sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

Ketiga adalah sosial politik berupa struktur politik yang mendorong memotivasi masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

Keempat adalah kondisi lingkungan/geografis yang mendukung dan mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

Keenam adalah pendidikan yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai

apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

Ketujuh adalah struktur ekonomi yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

Kedelapan adalah motivasi intrinsik individu yang timbul dari nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Sehingga etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Menurut Darwish (2000) menyampaikan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor antara lain (1) kerja keras, (2) komitmen dan dedikasi, (3) kreativitas selama bekerja, (4) kerja sama serta persaingan di tempat kerja, (5) ketepatan waktu dalam bekerja, (6) keadilan dan kedermawanan di tempat kerja.

Kesimpulan dari pendapat-pendapat tersebut faktor-faktor etos kerja adalah agama, budaya, social politik, kondisi lingkungan/geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu.

2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian ini akan melakukan analisis jalur (*path analysis*) untuk menjawab pertanyaan bahwa profesionalisme guru sebagai variabel dependen dapat tercipta

secara langsung melalui kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah sebagai variabel independen atau harus melalui variabel intervening yaitu etos kerja. Peneliti akan menguraikan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru

Hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru tercipta karena peran kepala sekolah sebagai penentu keputusan tertinggi disekolah dan secara terminologi kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat berinteraksi antara guru dan peserta didik (Pertiwi, 2018)

.Kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi guru dalam melakukan tugasnya. Kepemimpinan diartikan sebagai prosedur yang berupa tindakan seseorang untuk mengarahkan orang lain dengan membimbing, membina, memberikan pengaruh orang lain, untuk melaksanakan sesuatu agar diraih hasil yang dicita-citakan (Sutrisno, 2009: 231). Menurut Purwanto (2012: 26) kepemimpinan adalah sekelompok dari serangkaian kecakapan dan watak kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, yang menjadi sarana dalam rangka memberikan keyakinan kepada orang yang dipimpinnya agar mereka bersedia dan bisa menjalankan kewajiban-kewajiban dibebankan kepadanya dengan ikhlas, penuh antusias, ada kebahagiaan batin, serta merasa tidak tertekan.

Kepala sekolah bertugas sebagai pendidik dan pemimpin. Sebagai edukator kepala sekolah dituntut mempunyai kiat yang tepat untuk mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di sekolahnya. Sedangkan sebagai pemimpin kepala sekolah dalam pengelolaan pendidikan memiliki kedudukan posisi sentral dan strategis, khususnya dalam menjadikan tujuan pendidikan nasional sebagai yang diutamakan dan dijangkau secara optimal (Bustan, 2013). Sehingga kebijakan, pengaruh sosial dengan para pendidik serta peserta didik dan juga perbuatan kepala sekolah dalam membuat berbagai kebijakan, dapat memberi dampak pada peningkatan profesionalisme guru.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinda, Sarmidin, Zulhaini (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di MI M'rajul „Ulum Teluk Beringin Kecamatan Gunung Toar. Sehingga kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan membawa dampak pada peningkatan profesionalisme guru.

2.2.2 Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru

Sebagai bagian dari budaya organisasi, budaya Sekolah dibentuk dan berasal dari pemimpinnya dengan suatu karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi dasar dalam ketentuan perilaku yang ada dalam suatu organisasi. Budaya sekolah akan muncul dari kebiasaan-kebiasaan aktivitas di sekolah yang dilakukan sehari-hari oleh warga sekolah. Kebiasaan-kebiasaan yang positif seperti semangat yang tinggi akan mendorong guru untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan dengan sebaik mungkin yang berpengaruh pada peningkatan profesionalismenya melalui pengembangan segala kompetensi guru menuju pada meningkatnya kualitas pendidikan (Pertiwi, 2018)

Pada usaha peningkatan kualitas sekolah, membentuk budaya sekolah yang baik haruslah menjadi prioritas utama. Daryanto (2015:7) menyatakan bahwa budaya sekolah diharapkan dapat memperbaiki mutu sekolah, kinerja disekolah, dan kualitas kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, berkembang atau aktif, positif dan profesional. Budaya sekolah yang baik akan berakibat pada proses belajar mengajar yang semakin baik dan meningkat yang dapat meningkatkan motivasi guru untuk menjadi profesional .

Budaya sekolah lahir dari *habit* yang ada disekolah dari aktivitas sehari-hari. Budaya sekolah juga merupakan budaya yang dilakukan bersama oleh warga disekolah. Menurut Daryanto (2015:2) dimensi yang dapat diukur yang menjadi ciri dalam budaya sekolah antara lain (1) tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi warga atau personil sekolah, komite sekolah dan lainnya dalam berinisiatif, (2) sejauh mana para personil sekolah dianjurkan dalam bertindak progresif, inovatif dan berani mengambil resiko, (3) sejauh mana sekolah menciptakan dengan jelas visi, misi, tujuan, sasaran sekolah, dan upaya mewujudkannya, (4) sejauh mana unit-unit dalam sekolah didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi, (5) tingkat sejauh mana kepala sekolah memberi informasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap personil sekolah, (6) jumlah pengaturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku personil sekolah, (7) sejauh mana para

personil sekolah mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan sekolah ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional. (8) sejauh mana alokasi imbalan diberikan didasarkan atas kriteria prestasi, (9) sejauh mana personil sekolah didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka, (10) sejauh mana komunikasi antar personil sekolah dibatasi oleh hierarki yang formal. Dari penjelasan tersebut, maka sekolah yang memiliki budaya sekolah yang baik akan memiliki ciri-ciri budaya sekolah seperti yang telah dijelaskan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dari Pertiwi (2018) ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap profesionalisme guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani tingkat SMK yang terdata dalam MGMP di Kabupaten Serdang Bedagai. Kebiasaan-kebiasaan positif yang dilakukan setiap hari merupakan implementasi budaya sekolah yang memotivasi guru untuk selalu meningkatkan profesionalismenya.

2.2.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Profesionalisme Guru

Sinamo (2005:2) berpendapat bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang bersumber pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai tanggung yang total pada paradigma kerja integral. Hal diatas merupakan faktor produktivitas kerja pegawai yang bersumber dari dalam diri seorang pegawai, produktivitas kerja pegawai juga dipengaruhi hal yang berasal dari dalam perusahaan, diantaranya yaitu lingkungan kerja.

Sebagai penguat seseorang dalam bekerja, etos kerja mampu mempengaruhi produktivitas seseorang dalam melakukan pekerjaan. Guru adalah pegawai di

sekolah, kenyataannya etos kerja guru bisa baik dan buruk tergantung dari cara memandang dan kebiasaan-kebiasaan dalam menjalankan profesi sebagai pekerjaannya dan kondisi lingkungan tempat bekerja. Sehingga etos kerja guru menunjukkan tingkat kualitas profesionalnya. (Prasasti, 2017)

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru

Etos kerja memiliki unsur berupa dorongan, semangat, pedoman, kode etik dan Seorang guru sangat penting memiliki etos kerja dan keteguhan hati seseorang dalam melakukan tanggung jawab secara serius, sehingga seseorang perlu memilikinya. Seorang guru seharusnya memiliki etos kerja yang kuat berasal dari dalam diri agar menjadi dorongan internal dalam melakukan pekerjaannya (Novliadi, 2019).

Fatikah dan Fildayanti (2019) berpendapat bahwa strategi yang tepat dalam menyampaikan motivasi terhadap guru dalam melaksanakan bermacam tanggung jawab dan perannya harus dimiliki kepala sekolah sebagai seorang motivator. Seorang guru yang memiliki motivasi kuat dari dalam dirinya akan mampu menentukan pandangan dan sikap dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kemampuan menentukan pandangan dan sikap merupakan perwujudan etos kerja seseorang. Menurut hasil penelitian Hidayah dan Santoso (2020) motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja guru.

Penelitian dari Harahap dan Khair (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan terhadap motivasi guru. Kepemimpinan merupakan metode atau model seorang pemimpin memberikan pengaruh terhadap perilaku bawahannya supaya mau bekerja dan berkolaborasi secara produktif

untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang tepat mendukung timbulnya motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas pekerjaan (Hasibuan, 2016)

2.2.5 Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru

Budaya sekolah memiliki peran penting dalam menentukan etos kerja guru, semakin tinggi budaya sekolah, menyebabkan semakin tinggi pula etos kerja. Zamroni (2011:296) menyatakan bahwa pola asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan sebagai pedoman bersama warga sekolah dan dipercaya serta telah teruji dapat mengatasi berbagai masalah dalam proses penyesuaian diri dengan lingkungan merupakan budaya sekolah. Budaya sekolah dapat menumbuhkan etos kerja dalam diri seseorang melalui motivasi dalam melakukan aktivitas-aktivitas kerja. Dalam penelitian Masiaga, Masaong dan Arsyad (2017) terdapat pengaruh langsung yang positif budaya sekolah terhadap etos kerja.

Indikator pengukur budaya sekolah meliputi inisiatif, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan/arah, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, system imbalan, toleransi terhadap perselisihan dan pola hubungan (Susanto, 2016:97), indikator tersebut merupakan bentuk implementasi etos kerja

2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru melalui Etos Kerja

Terwujudnya visi dan misi sebagai implementasi keberhasilan sebuah sekolah dalam mencapai tujuannya, sangat tergantung pada penggerakan dan pemberdayaan berbagai komponen oleh manajemen dan kepemimpinan kepala

sekolah. Guru sangat membutuhkan motivasi kerja dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seseorang dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya, karena motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan dan tujuan sekolah. Motivasi menumbuhkan dorongan internal dan eksternal dalam diri guru untuk melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Luangsithideth (2013) menyatakan terdapat empat hal dalam menumbuhkan motivasi kepada guru meliputi : (1) kedewasaan kepala sekolah, (2) perilaku kepemimpinan kepala sekolah, (3) komunikasi antara kepala sekolah dan guru, (4) gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil penelitian Fajriani, Santoso dan Ngadiman (2013) menyatakan bahwa terdapat signifikansi pada variabel bebas (gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru) terhadap variabel terikat (kinerja guru) baik secara simultan maupun parsial. Dalam meningkatkan kinerja dan etos kerja guru, persamaan dan perbedaan guru harus dipahami dan dimanfaatkan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin. Guru harus memiliki etos kerja sebagai suatu sikap mental yang mengandung persepsi individu dalam melakukan tugasnya.

Motivasi kerja yang tinggi menjadi salah satu faktor pendukung kesuksesan guru dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan etos kerja guru melalui motivasi dan dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya. Penelitian Rahmi (2019) menyimpulkan bahwa kepala sekolah menumbuhkan etos kerja guru melalui peningkatan efektivitas kinerja guru dengan meningkatkan kompetensi guru dalam hal perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi. Keahlian manajerial kepala sekolah menjadi pedoman dalam meningkatkan etos kerja guru. Pembinaan dan pendampingan terhadap guru,

dilakukan dengan cara menanamkan kesadaran pentingnya bekerja secara efektif dan efisien.

2.2.7 Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru melalui Etos Kerja

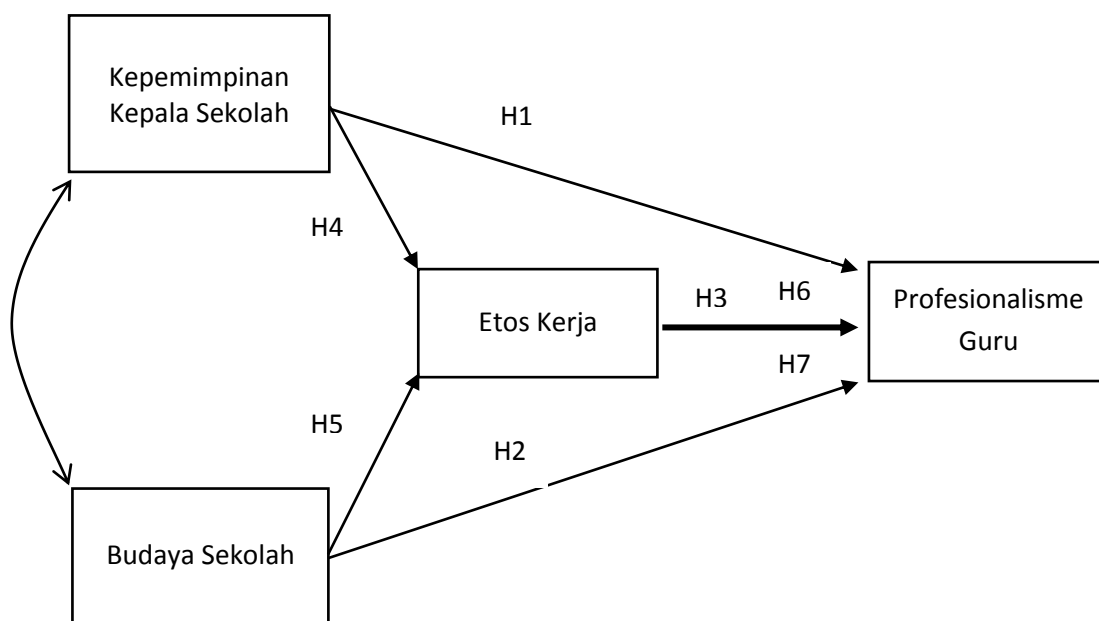
Budaya organisasi berperan secara esensial dalam memberikan dorongan dan meningkatkan kinerja organisasi khususnya pada pengelolaan sumber daya manusia. Budaya organisasi yang cocok akan mampu menjadi instrumen yang berperan dalam menentukan arah dan mengatasi masalah serta peluang sebuah organisasi. Penelitian Prihanwartiningsih (2018) menyebutkan terdapat pengaruh dan kontribusi yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri Kabupaten Gunung Kidul Yogyakarta. Hasil tersebut menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dengan manajemen sumber daya manusia dikendalikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja.

Zubaidah (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya sekolah dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Budaya sekolah yang terarah pada pembiasaan-pembiasaan akademik dengan menekankan pada aspek karakter guru, peserta didik dan lingkungan yang bernuansa akademik dapat mendukung optimalnya mutu pendidikan. Kinerja guru yang rendah akan sulit mencapai kualitas pendidikan yang optimal, sehingga guru membutuhkan motivasi dari dalam dirinya. Terdapat dua metode untuk menumbuhkan motivasi dalam diri guru yaitu metode langsung melalui pemberian

pujian, penghargaan, piagam dan metode tidak langsung melalui pemenuhan fasilitas untuk kerja yang nyaman dengan suasana kerja yang kondusif.

Berdasarkan penjelasan tersebut peran budaya sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui etos kerja sangat dibutuhkan sebagai pembiasaan-pembiasaan akademik dengan menekankan pada aspek karakter guru, peserta didik dan lingkungan yang bernuansa akademik dapat mendukung optimalnya mutu pendidikan.

Kerangka teoritik dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka berpikir penelitian

Keterangan

X1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah (variabel independen)

X2 = Budaya Sekolah (variabel independen)

X3 = Etos Kerja (variabel intervening)

Y = Profesionalisme Guru (variabel dependen)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang
- 2) Terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang
- 3) Terdapat pengaruh langsung etos kerja terhadap terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang
- 4) Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah melalui etos kerja terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang
- 5) Terdapat pengaruh tidak langsung budaya sekolah melalui etos kerja terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang

BAB III

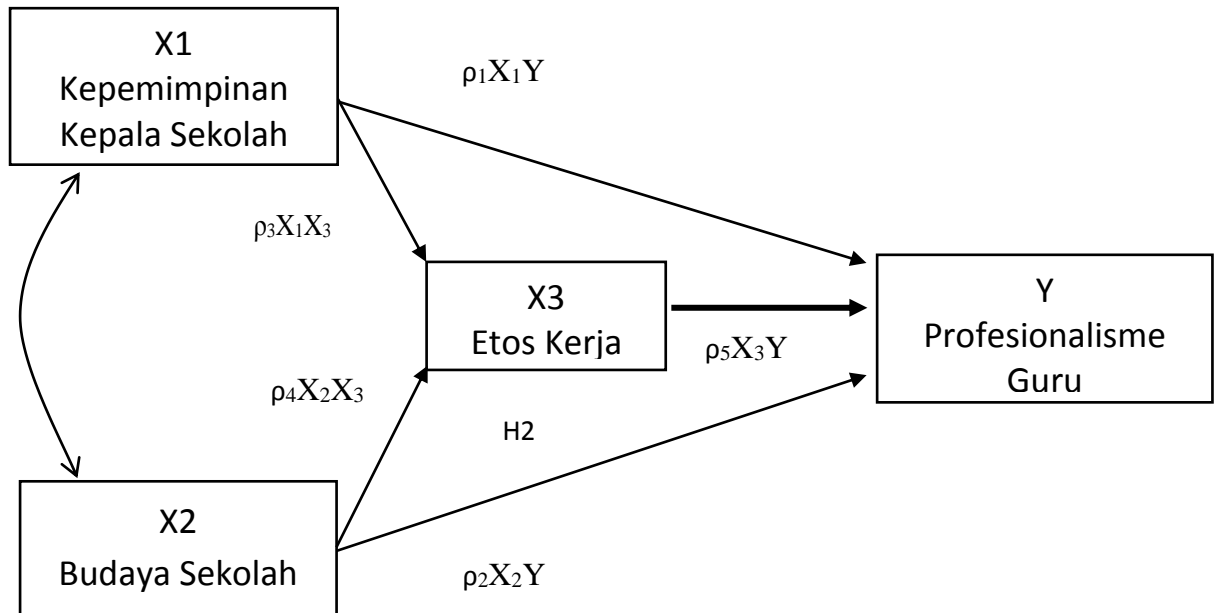
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, melalui etos kerja terhadap profesionalisme guru di SMP Kota Semarang. Berdasarkan permasalahan yang dikaji, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui hubungan kausal yaitu variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2017:279). Peneliti melakukan kajian terhadap fakta-fakta yang sudah terjadi dan subyek penelitian telah mengalaminya.

Metode penelitian ini menggunakan diskriptif analisis dengan analisis kuantitatif dan analisis data melalui path analysis atau analisis jalur Path difungsikan untuk memvisualkan dan mengukur tipe hubungan antar variabel yang berwujud sebab akibat (bukan tipe hubungan interaktif/reciprocal) (Sugiyono,2017:297). Penelitian ini menerapkan path analysis melalui dua kali analisis regresi yaitu:1) analisis regresi antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan etos kerja terhadap profesionalisme guru, serta 2) analisis regresi antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap etos kerja. Proses olah data menggunakan SPSS. Variabel dalam penelitian ini adalah profesionalisme guru sebagai variabel *dependent*, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah sebagai variabel *independent* dan etos kerja sebagai variabel *intervening*.

Desain penelitian ini akan menggambarkan pengaruh regresi (ρ) sebagai berikut :



Gambar 3.1 Desain penelitian

4.2 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017:80) mendefinisikan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudiann ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang ada di SMP Kota Semarang sejumlah 201 orang. Data populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 . Nama Sekolah SMP Kota Semarang Tahun 2020 yang menjadi populasi

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMP Negeri 1 Semarang	43
2	SMP Negeri 3 Semarang	37
3	SMP Negeri 4 Semarang	46
4	SMP Negeri 11 Semarang	33
5	SMP Negeri 13 Semarang	42
Jumlah		201

Sumber: Dinas Dinas Pendidikan Kota Semarang Tahun 2020/2021

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017: 81). Peneliti menggunakan tehnik pengumpulan data melalui random sampling yaitu tehnik penentuan sampel dengan menentukan sekolah sampel di SMP Kota Semarang, kemudian dipilih sampel secara acak (Sugiyono, 2017: 65). Adapun rincian data jumlah sampel pada populasi guru di SMP Kota Semarang adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Data Guru SMP Kota Semarang Tahun 2020 yang menjadi sampel

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMP Negeri 1 Semarang	20
2	SMP Negeri 3 Semarang	20
3	SMP Negeri 4 Semarang	20
4	SMP Negeri 11 Semarang	20
5	SMP Negeri 13 Semarang	20
Jumlah		100

4.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

4.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2017: 37) Variabel dalam penelitian ini dibagi kedalam empat jenis variabel yaitu variabel terikat (*dependent variabel*) yang merupakan variabel akibat atau variabel yang dipengaruhi yaitu profesionalisme guru (Y), dan variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel penyebab atau variabel yang mempengaruhi yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1), dan budaya sekolah (X_2), serta variabel antara (*intervening*) sebagai variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara *variabel independent dan variabel dependent* yaitu etos kerja (X_3). Untuk keperluan pengujian maka variabel-variabel penelitian akan dijabarkan sehingga diperoleh indikator-indikator untuk dijadikan instrumen penelitian sebagai alat ukurnya.

4.3.2 Definisi Operasional Variabel

4.3.2.1 Profesionalisme Guru

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 1 ayat 5 menyebutkan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Dengan demikian, guru yang profesional adalah guru yang memiliki keahlian sesuai dengan standar mutu pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Indikator-indikator yang bisa merefleksikan guru profesional antara lain berkaitan dengan penunaian kewajiban-kewajiban keguruan meliputi : 1)

menguasai landasan kependidikan, 2) memahami bidang psikologi pendidikan, 3) menguasai materi pelajaran, 4).mampu mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran, 5) mampu dalam merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar, 6) mampu dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang, 7) mampu dalam melaksanakan penelitian dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.

4.3.2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara seorang memimpin pada tingkat sekolah dengan kewajiban membina, memandu dan memberdayakan semua warga sekolah untuk tercapainya tujuan sekolah. Dalam penelitian ini kepemimpinan kepala sekolah dimaknai berdasarkan pemahaman guru yaitu kompetensi sebagai hasil dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang pemimpin meliputi : (1) visioner; (2) berkomitmen; (3) keteladanan; (4) melayani yang terbaik; (5) mengembangkan potensi guru dan staf; (6) membina rasa persatuan; (7) manajemen yang mengutamakan praktik; (8) menyesuaikan gaya kepemimpinan; (9) perhatian terhadap peserta didik; (10) memanfaatkan kekuasaan dan keahlian untuk mengembangkan sekolah.

4.3.2.3 Budaya Sekolah

Tercapainya tujuan pembelajaran yang efektif membutuhkan budaya sekolah yang kontributif. Menurut Kusumaningrum, Sumarsono dan Gunawan (2019) budaya organisasi sekolah adalah ciri kekhususan yang khas pada suatu sekolah yang bisa dikenali dari nilai yang diyakininya, perilaku yang dimilikinya, habit

yang diperlihatkan, dan aktivitas yang ditampilkan oleh seluruh warga sekolah yang melahirkan satu integritas yang spesifik dari sistem sekolah. Peneliti menetapkan indikator budaya sekolah yang dikaji adalah: 1) bernilai esensial, 2) mengandung nilai spiritual, 3) mengandung peluang untuk sukses; (4) berorientasi pada kerja, 5) kesejahteraan pegawai menjadi orientasi;

4.3.2.4 Etos Kerja

Etos kerja merupakan perilaku baik yang dilakukan seseorang ketika beraktivitas untuk mencapai sesuatu secara maksimum. Lazimnya etos Kerja merupakan semua habit positif meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar berdasarkan pada etika yang harus dilaksanakan di tempat kerja. Tanpa mempunyai etos kerja tersebut, seseorang dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya akan merasa berat, sehingga berdampak dengan menurunnya produktivitas bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan. Indikator-indikator dalam etos kerja meliputi 1) penuh tanggung jawab, 2) semangat kerja yang tinggi, 3) berdisiplin, 4) tekun dan serius, 5) menjaga martabat dan kehormatan

4.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

4.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini tergolong penelitian *survey* dengan memanfaatkan instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket yang disebarkan kepada responden. Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto 2006: 135)

Peneliti dalam penelitian ini melakukan pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang disusun secara berjenjang berdasarkan skala pengukuran Likert (Sugiyono, 2013: 134-135), dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu:

1 = SL/SS = Selalu/Sangat Setuju, jika jawaban 81-100% sesuai dengan pernyataan

2 = SR/S = Sering/Setuju, jika jawaban 61- 80% sesuai dengan pernyataan

3 = KK/RR = Kadang-kadang/Ragu-ragu, jika jawaban 41 - 60% sesuai dengan pernyataan

4 = J/TS = Jarang/Tidak Setuju, jika jawaban 21-40% sesuai dengan pernyataan

5 =TP/STS = Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju, jika jawaban 0-20% sesuai dengan pernyataan

Dari alternatif jawaban tersebut kemudian dibuat dalam tabel gradasi positif dan negatif sebagai berikut:

Tabel 3.3 Gradasi Jawaban Angket Model Skala Likert

Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
a) Selalu/Sangat Setuju	5	1
b) Sering/Setuju	4	2
c) Kadang-kadang/Ragu-ragu	3	3
d) Jarang/Tidak setuju	2	4
e) Tidak Pernah/ Sangat tidak setuju	1	5

Untuk menambah kebenaran data hasil kuisioner peneliti juga melaksanakan observasi dan pengamatan serta wawancara subjek-subjek yang dianggap bisa menyampaikan keterangan, untuk melihat kejujuran dalam mengisi instrumen.

4.4.2 Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan angket sebagai instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan, baik data mengenai variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, etos kerja dan profesionalisme guru. Angket dipilih karena memiliki kemampuan untuk mengungkapkan potensi yang dimiliki responden yang dilengkapi dengan petunjuk yang sama untuk semua responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan kisi-kisi variabel penelitian yakni variabel kinerja guru, supervisi akademik pengawas, kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja.

Indikator profesionalisme guru mengacu pada bab terdahulu Sagala (2009) menyatakan pendapatnya bahwa profesionalisme ditentukan oleh lima sikap yaitu (1) kemampuan untuk selalu menunjukkan tingkah laku perilaku yang mengarah patokan ideal ; (2) citra profesi selalu dipelihara dan ditingkatkan ; (3) kemauan untuk selalu untuk mengejar peluang peningkatan profesional yang bisa mengembangkan dan mengoreksi mutu pengetahuan dan ketrampilannya ; (4) kualitas dan cita-cita dalam profesi selalu dikejar ; (5) bangga akan profesinya. Konsep tentang kriteria guru profesional ini menyatakan bahwa seorang guru profesional harus memiliki sikap yang merupakan persyaratan meliputi (1) perilaku yang ideal, (2) citra profesi yang dinamis, (3) antusiasme pada peningkatan profesionalisme, (4) berkomitmen terhadap kualitas dan cita-cita dalam profesi, (5) selalu bangga terhadap profesinya. Indikator penelitian juga berpedoman pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang kriteria kompetensi profesional guru meliputi: 1) penguasaan materi,

struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, 2) penguasaan terhadap standar kompetensi dan kompetensi dasar, 3) kemampuan mengembangkan materi pembelajaran, 3) kemampuan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan, 4) kemampuan mengembangkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran. Untuk mengetahui ruang lingkup variabel penelitian dan indikator yang diukur dengan melihat deskripsi indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.4 Deskripsi indikator Profesionalisme Guru

Indikator		Deskripsi
PG 1: Menguasai landasan kependidikan	PG 1.1	Guru memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu
	PG 1.2	Guru menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.
PG 2: Memahami bidang psikologi pendidikan	PG 2.1	Guru memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosialbudaya..
	PG 2.2	Guru mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu
PG 3: Menguasai materi pelajaran	PG 3.1	Guru memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran
	PG 3.2	Guru Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik.
PG 4: Mampu	PG 4.1	Gurumemahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan

mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran	PG 4.2	santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain.
PG 5: Mampu dalam merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar,	PG 5.1	Guruberkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik
	PG 5.2	GuruMenggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.
PG 6: Mampu dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang	PG 6.1	Guruaktif dalam kegiatan MGMPS
	PG 6.2	Guruberpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran
PG 7: Mampu dalam melaksanakan penelitian dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.	PG 7.1	Gurumelakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.
	PG 7.2	Guru memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan
	PG 7.3	Guru melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan
	PG 7.4	Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
	PG 7.5	Guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.
	PG 7.6	Guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk

PG 7.7	pengembangan diri
PG 7.8	Guru mampu menghasilkan publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, Guru mau meningkatkan kompetensinya melalui studi lanjut

Indikator kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan teori Mulyasa (2013), untuk mengetahui ruang lingkup variabel penelitian dan indikator yang diukur dengan melihat deskripsi indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5 Deskripsi Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator		Deskripsi
KKS 1: visioner	KKS 1.1	Kepala Sekolah menyampaikan visi misi sekolah pada rapat warga sekolah.
	KKS 1.2	Kepala Sekolah berusaha mengendalikan semua aktivitas disekolah yang mengarah pada visi sekolah
	KKS 1.3	Kepala Sekolah mengimplementasikan visi sekolah menjadi program kegiatan dan mendapatkan dukungan dari warga sekolah.
KKS 2: berkomitmen	KKS 2.1	Kepala sekolah dan wakilnya merencanakan kelengkapan perangkat kebutuhan yang akan dimanfaatkan dalam proses pembelajaran
	KKS 2.2	Kepala sekolah mengadakan rapat rutin untuk mengevaluasi penerapan materi kurikulum dan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.
KKS 3: keteladanan	KKS 2.3	Kepala sekolah membuat kesepakatan dengan guru tentang kegiatan yang akan dilaksanakan.
	KKS 3.1	Kepala sekolah berperilaku santun dan berusaha menjadi teladan yang baik.
	KKS 3.2	Kepala sekolah banyak menyediakan

		waktu untuk mendengarkan keluhan, saran dan kritik dari guru.
	KKS 3.3	Kepala sekolah selalu membina guru yang melanggar disiplin untuk memperbaiki kinerjanya.
	KKS 3.4	Kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang nyaman
KKS 4: melayani yang terbaik	KKS 4.1	Kepala sekolah memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan memiliki perhatian terhadap guru.
	KKS 4.2	Kepala sekolah menyediakan buku kurikulum sebagai pegangan guru.
	KKS 4.3	Kepala sekolah berusaha membantu guru dalam membangun rasa percaya diri.
KKS 5: mengembangkan potensi guru dan staf	KKS 5.1	Kepala sekolah menunjuk guru untuk menempati jabatan di sekolah secara demokratis.
	KKS 5.2	Kepala sekolah mensupervisi dan membimbing guru dalam pelaksanaan pembelajaran.
KKS6: membina rasa persatuan	KKS 6.1	Kepala sekolah memperlakukan guru dan staf secara sama dan bergaul bebas dengan mereka.
	KKS 6.2	Kepala sekolah menyelenggarakan darma wisata dengan seluruh warga sekolah dan keluarganya untuk membina persatuan.
KKS 7: manajemen yang mengutamakan praktik	KKS 7.1	Kepala sekolah mampu menerapkan disiplin dan tata tertib sekolah serta mengambil kebijakan dengan tepat untuk kemajuan organisasi.
KKS 8: menyesuaikan gaya kepemimpinan	KKS 8.1	Kepala Sekolah mau menerima kritikan guru tentang kepemimpinannya
	KKS 8.2	Kepala sekolah bersikap terbuka dalam pengelolaan dan penggunaan keuangan sekolah.
KKS 9: perhatian terhadap peserta didik	KKS 9.1	Kepala sekolah menghindari kebijakan mengeluarkan siswa yang nakal demi menyelamatkan masa depan siswa tersebut
	KKS 9.2	Kepala sekolah mendorong guru dalam memanfaatkan dan memelihara sarana belajar untuk memudahkan siswa melakukan aktivitas belajar.

KKS 10: memanfaatkan kekuasaan dan keahlian untuk memberdayakan sekolah.	KKS 10.1	Kepala sekolah mengharapkan semua warga sekolah untuk mematuhi peraturan berkaitan dengan pekerjaan.
	KKS 10.2	Kepala sekolah mengharapkan guru dan staf menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
	KKS 10.3	Kepala sekolah selalu memanfaatkan kelebihan anggaran untuk menciptakan kesejahteraan bagi guru-guru.
	KKS 10.4	Kepala sekolah memiliki gagasan inovatif untuk pengembangan sekolah

Berdasarkan teori Kusumaningrum, Sumarsono dan Gunawan (2019), peneliti menetapkan deskripsi indikator budaya sekolah agar dapat diketahui ruang lingkup variabel penelitian yang akan diukur pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6 Deskripsi Indikator Budaya Sekolah

Indikator	Deskripsi	
BS 1: Bernilai Esensial	BS 1.1	Disiplin
	BS 1.2	Tertib
BS 2: Mengandung nilai spiritual	BS 2.1	Mendasarkan pada implementasi nilai agama
BS 3: Mengandung peluang untuk sukses	BS 3.1	Memotivasi dan bersifat dinamis
	BS. 3.2	Memiliki kemauan yang besar
BS 4: Berorientasi pada kerja	BS. 4.1	Menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan SOP
	BS. 4.2	Mengutamakan kolaborasi
DK 5: Kesejahteraan pegawai meenjadi orientasi;	BS 5.1	Penghargaan dan pembinaan karir
	BS. 5.2	Adanya kompensasi.

Tabel 3.7 Deskripsi Indikator Etos Kerja

Indikator		Deskripsi
EK 1: Penuh Tanggung Jawab	EK 1.1	Guru selalu melaksanakan tugas mengajar
	EK 1.2	Guru membimbing peserta didik memecahkan masalah yang dihadapinya
	EK.1.3.	Guru memiliki ide-ide baru untuk menyempurnakan praktik pembelajaran
	EK. 1.4.	Guru menghargai dan meningkatkan profesinya
EK 2: Semangat kerja yang tinggi	EK 2.1	Guru selalu hadir
	EK.2.2	Guru melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik dalam kondisi apapun
	EK 2.3	Guru memiliki kreativitas dalam mengajar
	EK. 2.4	Guru memiliki minat yang besar terhadap pekerjaannya
EK 3: Berdisiplin	EK 3.1	Guru mengajar selau tepat waktu
	EK. 3.2	Guru mentaati peraturan sekolah
	EK. 3.3	Guru melaksanakan tugasnya dengan baik
EK 4: tekun dan serius	EK. 4.1	Guru bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya
EK 5: Menjaga martabat dan kehormatan	EK 5.1	Guru melaksanakan tindakan berdasarkan pada kebenaran dan tatanan
	EK. 5.2	Guru mengimplementasikan sikap keteladanan kepada peserta didik.

Mengacu pada deskripsi indikator variabel-variabel penelitian selanjutnya disusun kisi-kisi instrumen yang terdiri dari pernyataan positif dan pernyataan negatif yang tertuang dalam tabel berikut

Tabel 3.8 Kisi-kisi instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	
		Positif	Negatif
1. Profesionalisme Guru	1. menguasai landasan kependidikan,	1,2	
	2. memahami bidang psikologi pendidikan	3	4
	3. menguasai materi pelajaran	5,6	
	4. mampu mengaplikasikan berbagaimetodologi dan strategi pembelajaran	7	8
	5. mampu dalam merancang danmemanfaatkan berbagai media dan sumber belajar	9,10	
	6. mampu dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang	11,12	
	7. mampu dalam melaksanakan penelitian danberpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.	13,14, 18,19,20	15,16,17
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (Mulyasa, 2013)	1. Visioner	2, 3	1
	2. Berkomitmen	5, 6	4
	3. Keteladanan	7,8	9,10
	4. melayani yang terbaik	11,12	13
	5. mengembangkan	14	15

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	
		Positif	Negatif
	potensi guru dan staf		
	6. membina rasa persatuan	16	17
	7. manajemen yang mengutamakan praktik	18,19	
	8. menyesuaikan gaya kepemimpinan	20,21	
	9. perhatian terhadap peserta didik	22,23	
	10. memanfaatkan kekuasaan dan keahlian untuk mengembangkan sekolah.	24,25	26
3. Budaya Sekolah (Veithzal Rivai, 2005)	1. bernilai esensial	1,2	
	2. mengandung nilai spiritual	3,4	
	3. mengandung peluang untuk sukses	5,6	
	4. berorientasi pada kerja	7,8, 9	
	5. kesejahteraan pegawai menjadi orientasi	10	
4. Etos Kerja	1. penuh tanggung jawab	1,2,3	4
	2. semangat kerja yang tinggi	5,6,7	8
	3. berdisiplin	9,10	11
	4. tekun dan serius	12	
	5. menjaga martabat dan kehormatan	13,14	

3.4.2.1 Uji Validitas

Sugiyono (2013: 173) berpendapat bahwa “instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur”. Validitas

internal dan rasional dengan menjadi syarat bagi instrumen yang valid. Secara rasional (teoritis) instrumen tersebut telah mencerminkan apa yang diukur. Sehingga sebuah instrumen dikatakan valid manakala dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Suatu instrumen dikatakan memiliki validitas logis apabila instrumen tersebut sesuai dengan isi (*conten*) dan aspek (*construck*) yang akan diungkap. Validitas empiris adalah validitas berdasarkan pengalaman melalui uji coba. Untuk mencapai validitas luar, empirik instrumen dalam penelitian ini diujicobakan pada 20 responden, pada guru SMP Negeri 9 Semarang, yang memiliki karakteristik yang sama pada sampel penelitian. Uji coba dilakukan di luar sampel penelitian dengan demikian responden yang telah dijadikan uji coba tidak digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Untuk menetapkan apakah suatu Butir soal instrumen valid atau tidak dengan jalan mengkorelasikan skor yang diperoleh dari tiap butir dengan skor total dan harus signifikan. Jika semua butir skor korelasi secara signifikan dengan skor total, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Validitas instrumen tersebut dihitung menggunakan rumus simpangan baku korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Sedangkan hasil uji coba tersebut akan diolah dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS.

Adapun hasil uji validitas terhadap 20 responden sampel dapat dilihat dalam table berikut :

Tabel 3.9 Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Valid	Tidak Valid	Nomor Item Tidak Valid
1	Profesionalisme Guru	20	20	-	-
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	26	26	-	-
3	Budaya Sekolah	12	12	-	-
4	Etos Kerja	14	14	-	-

Berdasarkan hasil uji validitas dalam tabel 3.4 menyatakan bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner Profesionalisme Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Etos Kerja adalah valid. Validitas pada kuesioner tersebut ditunjukkan dengan r hitung lebih besar dari r tabel = 0,468 untuk $\alpha = 5\%$ dengan $N = 20$, sehingga kuesioner dapat difungsikan sebagai instrumen penelitian.

3.4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat konsistensi instrumen, artinya apabila instrumen diuji cobakan kepada kelompok subyek menunjukkan keajegan hasil pengukuran, dengan alat pengukur yang sama digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berbeda, atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau berlainan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013: 173).

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item yang sudah teruji validitasnya, sehingga item yang tidak valid tidak diikutsertakan. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen dikatakan reliabel. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS.

Uji reliabilitas instrument dalam penelitian ini secara ringkas mneunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Profesionalisme Guru (Y)	0,931	0,468	Reliabel
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	0,955	0,468	Reliabel
Budaya Sekolah (X_2)	0,890	0,468	Reliabel
Etos Kerja (X_3)	0,909	0,468	Reliabel

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Persyaratan

3.5.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam pemelitian ini untuk mengetahui apakah data pada variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS melalui uji *Kolmogorov-smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2013 : 37).

Priyatno berpendapat bahwa pada uji *Kolmogorov-smirnov* sampel dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas p

$> 0,05$, tetapi jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $p < 0,05$, maka sampel dinyatakan tidak berdistribusi normal. (2008:34)

Tabel 3.11. Hasil Uji *Kolmogorov-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Profesionalime Guru	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Budaya Sekolah	Etos kerja
	N	100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	77,90	109,60	50,78	61,96
	Std. Deviation	8,677	12,238	5,868	5,651
Most Extreme Differences	Absolute	,069	,100	,094	,105
	Positive	,054	,074	,062	,080
	Negative	-,069	-,100	-,094	-,105
Kolmogorov-Smirnov Z		,691	1,005	0,940	1,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		,726	,265	,340	,223

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel tersebut disimpulkan secara ringkas hasil uji *Kolmogorov-smirnov* sebagai berikut :

Tabel 3.12 Analisis Hasil Uji Normalitas Data

No.	Variabel	K S Z	P	Keterangan
1	Profesionalisme Guru	0,691	0,726	Normal
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	1,005	0,265	Normal
3	Budaya sekolah	0,940	0,340	Normal

4	Etos Kerja	1,047	0,223	Normal
---	------------	-------	-------	--------

Hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi untuk variabel profesionalisme guru sebesar 0,726, kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,265, untuk budaya sekolah sebesar 0,340 dan untuk etos kerja sebesar 0,223. Nilai signifikansi dari keempat variabel melebihi 0,05, yang berarti bahwa data berdistribusi normal.

3.5.1.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi terjadinya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independent dalam model regresi (Prityatno, 2013 : 48). Uji multikolinieritas berfungsi untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas melalui hubungan linier antar variabel indepteor (VIF). Multikolinieritas tidak terjadi jika nilai toleransi $>0,1$ dan $VIF <10$. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.13 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,477	2,097
Budaya Sekolah	,465	2,149
Etos Kerja	,557	1,796

a. Dependent Variabel Profesionalisme Guru

Uji multikolinieritas menggunakan VIF diperoleh nilai VIF. Nilai VIF dari masing-masing variabel bebas sebesar 2,0297 untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, sebesar 2,149 untuk variabel budaya sekolah dan sebesar 1,796

untuk variabel etos kerja. Nilai VIF masih di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak mengandung multikolinieritas.

3.5.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan dan parsial. Penjelasan ujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.2.1 Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (profesionalisme guru) dengan variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan etos kerja) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan software program SPSS.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (nilai yang diprediksi)

X = variabel independen

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien regresi

Uji Koefisien Korelasi (R) Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Etos Kerjaterhadap Profesionalisme Guru (Y), Determinasi (R²) Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen

terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi (R^2) berada di antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Uji Hipotesis Terdapat dua jenis pengujian hipotesis dalam regresi linear berganda, uji hipotesis simultan (Uji F) dan uji hipotesis parsial (Uji t). Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X1, X2 dan X3 secara simultan atau secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y.

Sedangkan uji t untuk mengetahui secara parsial atau masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Simultan (Uji F) Cara pengujiannya dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Ketentuannya yaitu: 1. Jika Sig > 0,05 maka Ho diterima 2. Jika sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima Uji Parsial (Uji t) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau secara sendiri-sendiri antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekola (X1), Budaya Sekolah (X2) dan Etos Kerja (X3) terhadap Profesionalisme Guru (Y) pada Sub Rayon 05 Kota Semarang. Keputusannya berdasarkan pada ketentuan dimana jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, sedangkan jika sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

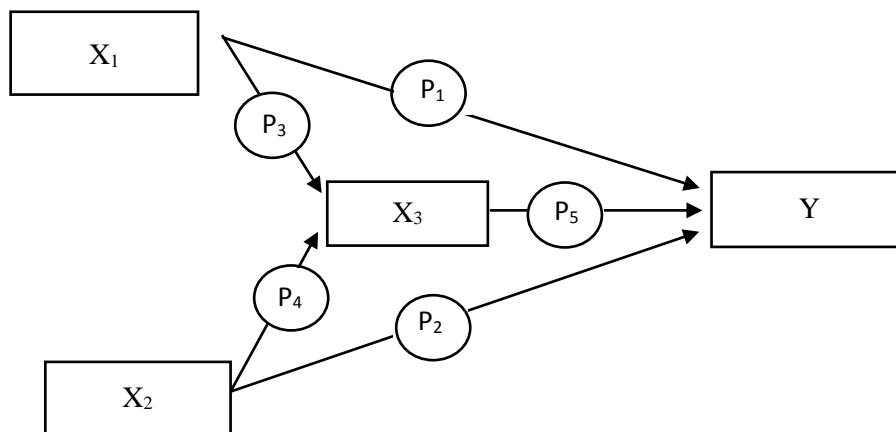
3.5.2.2 Uji Analisis Jalur

Analisis jalur berfungsi menggambarkan dan melakukan uji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat. Sehingga dalam model hubungan antar variabel, terdapat variabel independent sebagai variabel eksogen (exogeneous) dan variabel dependent sebagai variabel endogen (endogenous). Dengan menggunakan jalur ini dapat menemukan jalur yang dianggap tepat dan

singkat suatu variabel independent menuju variabel dependent yang terkait (Sugiyono, 2013: 297).

Analisis jalur (path analysis) sebagai perkembangan dari analisis regresi. Analisis korelasi dan regresi hanya untuk mengetahui hubungan secara langsung antar satu variabel ataupun hubungan secara bersama (multiple correlation). Pada gambar 3.2 dapat dijelaskan bahwa sebagai variabel dependent (endogen) pada tahap pertama dan kedua masing-masing adalah etos kerja (X_3) dan profesionalisme guru (Y) sehingga dalam penelitian ini analisis data melalui dua tahap.

Penelitian ini menggunakan model analisis dengan melibatkan besarnya kekuatan pengaruh langsung antar variabel bebas terhadap variabel terkait yang diberi simbol “P”



Gambar 3.2 Model Awal Analisis Jalur (Path Analysis)

Keterangan:

- X_1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah
- X_2 = Budaya Sekolah

X_3 = Etos Kerja

Y = Profesionalisme Guru

P = Path (Jalur)

Tahap pertama atau model I yaitu pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Sekolah (X_2) terhadap Etos Kerja (X_3). Pada tahap kedua atau model II pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Sekolah (X_2) serta Etos Kerja (X_3) terhadap Profesionalisme Guru (Y). Berdasarkan kedua persamaan tersebut serta model analisis menunjukkan bahwa model hubungan kausal dalam penelitian ini bersifat satu arah (rekursif).

Rumus untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Sekolah (X_2) melalui Etos Kerja (X_3) terhadap Profesionalisme Guru (Y) adalah sebagai berikut:

$$1. P_3 \times P_5 = P_6$$

Jika $P_1 < P_6$ maka X_1 terhadap Y melalui X_3 berpengaruh secara signifikan.

$$2. P_4 \times P_5 = P_7$$

Jika $P_2 < P_7$ maka X_2 terhadap Y melalui X_3 berpengaruh secara signifikan.

3.5.2.3 Uji Sobel

Uji sobel dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan suatu mediasi (Fityan & Wahyudin, 2017). Uji sobel menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan :

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SE_b = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Pengukuran z dalam penelitian ini menggunakan *Sobel Test Calculator on line* melalui *danielsoper.com*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pengujian adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah terhadap profesionalisme guru melalui etos kerja sebagai variabel intervening digunakan path analysis atau analisis jalur.. Penelitian ini menerapkan path analysis melalui dua kali analisis regresi yaitu:1) analisis regresi antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan etos kerja terhadap profesionalisme guru, serta 2) analisis regresi antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap etos kerja.

4.1.1 Analisis Regresi Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Etos Kerja Terhadap Profesionalisme Guru

Hasil analisis regresi antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan etos kerja terhadap profesionalisme guru dapat dilihat dari hasil output SPSS sebagai berikut

Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya sekolah dan Etos Kerja terhadap Profesionalisme Guru

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,739	6,822	1,574	,119
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,048	,071	,068	,498
	Budaya Sekolah	,742	,149	,502	,000
	Etos Kerja	,391	,141	,254	,007

a. Dependent Variable: PROFESIONALISME GURU

Hasil analisis regresi diperoleh nilai standardized coefficients untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,068, untuk budaya sekolah sebesar 0,502 dan untuk etos kerja sebesar 0,254, sehingga diperoleh model regresi:

$$Y = 0,068X_1 + 0,502X_2 + 0,254 X_3$$

Hasil analisis regresi antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap etos kerja dapat dilihat dari hasil output SPSS sebagai berikut.

Tabel 4.2 Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya sekolah terhadap Etos Kerja

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,915	4,131		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,158	,048	,342	,001
	Budaya Sekolah	,369	,100	,383	,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Hasil analisis regresi diperoleh nilai standardized coefficients untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,342, untuk budaya sekolah sebesar 0,383, sehingga diperoleh model regresi:

$$X_3 = 0,342X_1 + 0,383X_2$$

4.1.2 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru

Pengujian adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru seperti yang telah dibahas dalam bab terdahulu pada bagian

kerangka berpikir, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Ha : Ada pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) terhadap Profesionalisme Guru (Y).

Tabel 4.3 Hasil Uji Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru

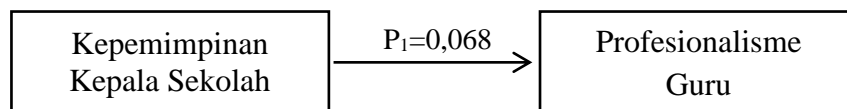
Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,739	6,822		1,574	,119
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,048	,071	,068	,681	,498

a. Dependent Variable: PROFESIONALISME GURU

Pengukuran koefisien pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dilakukan melalui uji hipotesis menggunakan uji signifikansi parameter individual atau uji t. Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang dipakai adalah 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.1 diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,681$ dengan signifikansi sebesar 0,498. Dengan menggunakan derajat signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi $0,498 > 0,05$. Hasil

tersebut membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang.

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai *standardized coefficients beta* variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,068. Nilai tersebut merupakan nilai jalur P_1 , yang dapat digambarkan pada bagan berikut:



Gambar 4.1 Pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru

4.1.3 Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru

Berpedoman pada kerangka berpikir dalam bab terdahulu, hipotesis pengujian terhadap seberapa besar pengaruh budaya sekolah terhadap profesionalisme guru, sebagai berikut

H_0 : Tidak ada pengaruh langsung budaya sekolah (X_2) terhadap profesionalisme guru (Y)

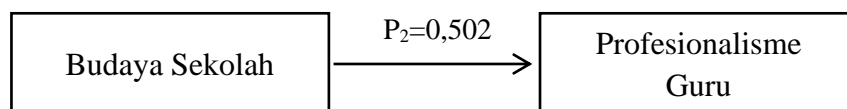
H_a : Ada pengaruh langsung budaya sekolah (X_2) terhadap profesionalisme guru (Y).

Tabel 4.4 Hasil Uji Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,379	6,822		
	Budaya Sekolah	,742	,149	,502	4,984 , ,000

a. Dependent Variable: PROFESIONALISME GURU

Pengukuran koefisien pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dilakukan melalui uji hipotesis menggunakan uji signifikansi parameter individual atau uji t. Hasil penghitungan SPSS pada tabel 4.1 nilai $t_{hitung} = 4,984$ dengan signifikan t sebesar 0,000. Dengan menggunakan derajat signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antarbudaya sekolah terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang. Berpedoman hasil uji tersebut didapatkan nilai *standardized coefficients beta* variabel budaya sekolah sebesar 0,502. Nilai tersebut sebagai nilai jalur P_2 , yang dapat digambarkan pada bagan berikut:



Gambar 4.2 Pengaruh Langsung Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru

4.1.4 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Profesionalisme Guru

Pada Kerangka berpikir dalam bab terdahulu, pengujian terhadap seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap profesionalisme guru dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh langsung etos kerja (X_3) terhadap profesionalisme guru (Y).

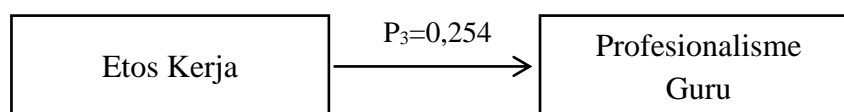
H_a : Ada pengaruh langsung etos kerja (X_3) terhadap profesionalisme guru (Y).

Tabel 4.5 Hasil Uji Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,379	6,822		
	Etos Kerja	,391	,141	,254	,007

a. Dependent Variable: PROFESIONALISME GURU

Pengukuran koefisien pengaruh langsung etos kerja terhadap profesionalisme guru melalui uji hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi parameter individual atau uji t. Hasil penghitungan SPSS pada tabel 4.1 nilai $t_{hitung} = 2,761$ dengan signifikan t sebesar 0,007. Dengan menggunakan derajat signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang. Berpedoman hasil uji tersebut didapatkan nilai *standarized coefficients* variabel etos kerja sebesar 0,254. Nilai tersebut sebagai nilai jalur P_3 , yang dapat digambarkan pada bagan berikut:



Gambar 4.3 Pengaruh Langsung Etos Kerja terhadap Profesionalisme Guru

4.1.5 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja

Pengujian adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja seperti yang telah dibahas dalam bab terdahulu pada bagian kerangka berpikir, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Etos

Kerja (X_3)

H_a : Ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Etos Kerja (X_3).

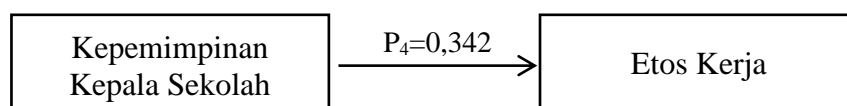
Tabel 4.6 Hasil Uji Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	25,915	4,131		6,273	,000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,158	,048	,342	3,290	,001

a. Dependent Variable: ETOS KERJA

Pengukuran koefisien pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja dilakukan melalui uji hipotesis menggunakan uji signifikansi parameter individual atau uji t. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.2 diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,290$ dengan signifikansi sebesar 0,001. Dengan menggunakan derajat signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap etose kerja guru SMP di Kota Semarang.

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai *standardized coefficients beta* variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,342. Nilai tersebut merupakan nilai jalur P_4 , yang dapat digambarkan pada bagan berikut:



Gambar 4.4 Pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Etos

Kerja

4.1.6 Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Etos Kerja

Pengujian adanya pengaruh budaya sekolah terhadap etos kerja seperti yang telah dibahas dalam bab terdahulu pada bagian kerangka berpikir, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh Budaya Sekolah (X_2) terhadap Etos Kerja (X_3)

Ha : Ada pengaruh Budaya Sekolah(X_2) terhadap Etos Kerja (X_3).

Tabel 4.7 Hasil Uji Budaya Sekolah terhadap Etos Kerja

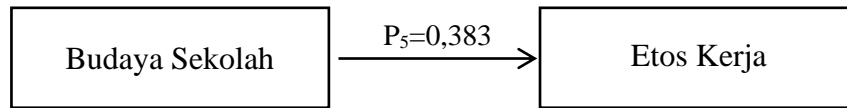
Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,915	4,131		
	Budaya Sekolah	,369	,100	,383	,000

a. Dependent Variable: ETOS KERJA

Pengukuran koefisien pengaruh budaya sekolah terhadap etos kerja dilakukan melalui uji hipotesis menggunakan uji signifikansi parameter individual atau uji t. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.2 diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,680$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan derajat signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap etos kerja guru SMP di Kota Semarang.

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai *standardized coefficients beta* variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,383. Nilai tersebut merupakan nilai jalur

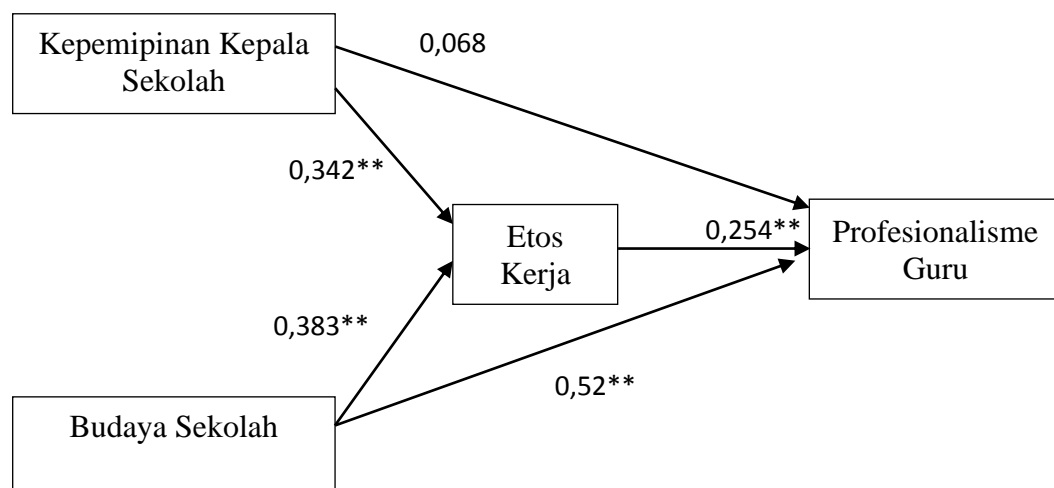
P_5 , yang dapat digambarkan pada bagan berikut:



Gambar 4.5 Pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja

4.1.7 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Etos Kerja dan Profesionalisme Guru

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Etos Kerja dan Profesionalisme Guru berdasarkan koefisien jalur yaitu standardized coefficient diperoleh diagram jalur hubungan dari keempat variabel sebagai berikut



Gambar 4.6 Diagram Jalur antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Etos Kerja dan Profesionalisme Guru

Diagram Jalur antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Etos Kerja dan Profesionalisme Guru menjelaskan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru memiliki standardized coefficient sebesar 0,068, pengaruh langsung budaya sekolah terhadap profesionalisme guru memiliki standardized coefficient sebesar 0,383, pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja memiliki standardized coefficient sebesar 0,342, pengaruh langsung budaya sekolah terhadap etos kerja memiliki standardized coefficient sebesar 0,383 dan pengaruh langsung etos kerja terhadap profesionalisme guru memiliki standardized coefficient sebesar 0,254. Kesimpulan diagram tersebut diuraikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3 Rekap Pengaruh Masing-Masing Variabel

No	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Signifikansi	Hasil
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Profesionalisme Guru	0,498 > 0,05	Tidak Berpengaruh
2	Budaya Sekolah	Profesionalisme Guru	0,000 > 0,05	Berpengaruh
3	Etos Kerja	Profesionalisme Guru	0,007 < 0,05	Berpengaruh
4	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Etos kerja	0,001 < 0,05	Berpengaruh
5	Budaya Sekolah	Etos kerja	0,000 < 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah 2021

Rekap hasil uji hipotesis terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel X	Variabel Y	Hasil
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Profesionalisme Guru	Ditolak
2	Budaya Sekolah	Profesionalisme Guru	Diterima
3	Etos Kerja	Profesionalisme Guru	Diterima
4	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Etos kerja	Diterima
5	Budaya Sekolah	Etos kerja	Diterima

Sumber: Data primer diolah 2021

4.1.8 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, terhadap Profesionalisme Guru melalui Etos Kerja

Signifikansi etos kerja sebagai variabel intervening dianalisis melalui uji sobel. Uji sobel dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan suatu mediasi (Fityan & Wahyudin, 2017). Uji sobel menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan :

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

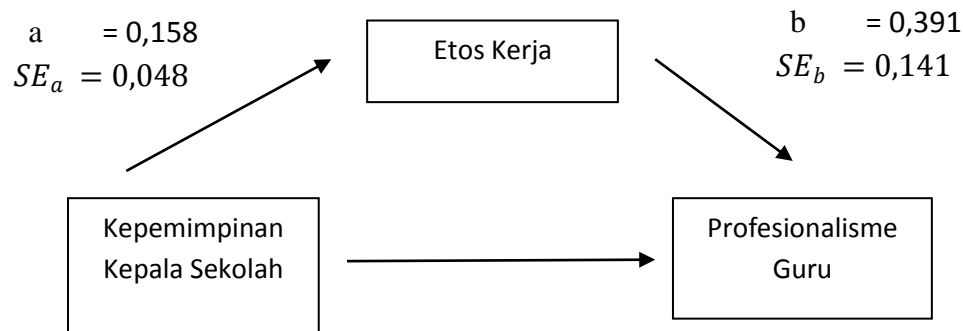
SE_b = standard error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Pengukuran z dalam penelitian ini menggunakan *Sobel Test Calculator on line* melalui *danielsoper.com*.

4.1.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Melalui Etos Kerja

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru

Melalui Etos Kerja dijelaskan dengan diagram sebagai berikut :

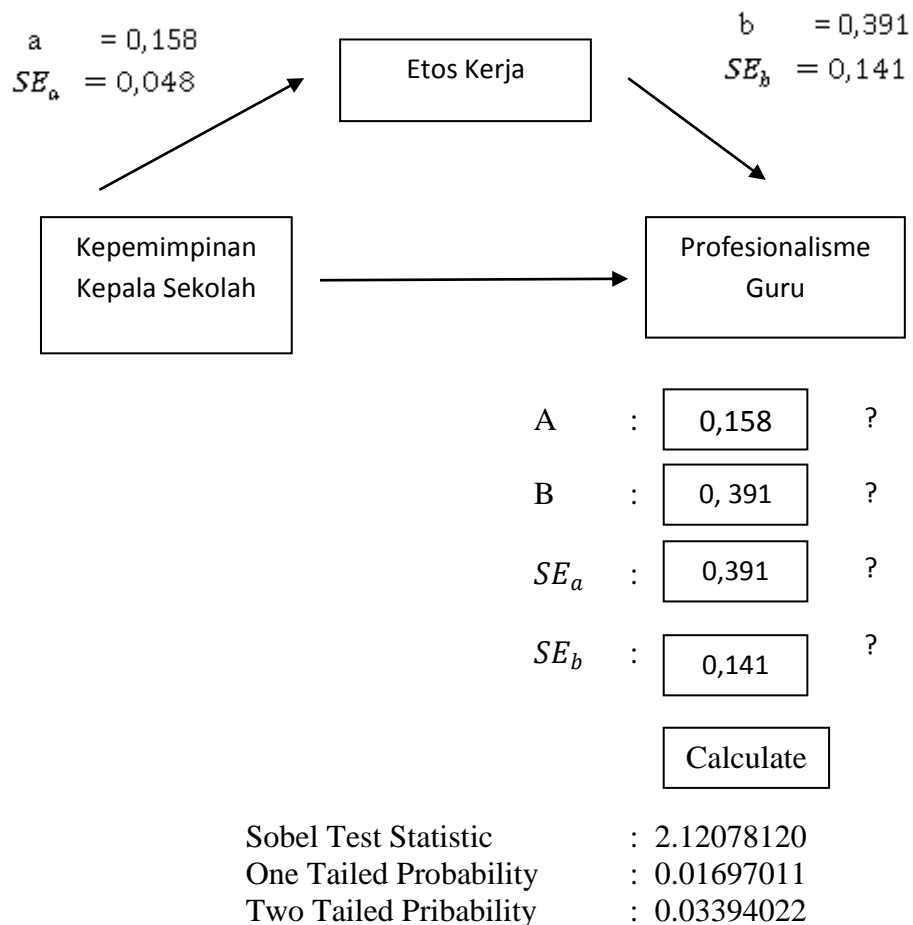


Gambar 4.7 Diagram Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Melalui Etos Kerja

Pengukuran z pada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Melalui Etos Kerja diperoleh melalui nilai a dari koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Etos Kerja sebesar 0,158 dengan nilai SE_a dari *standard error of estimation* sebesar 0,048. Nilai b berasal dari koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Etos Kerja terhadap Profesionalisme Guru sebesar 0,391 dengan SE_b atau *standard error of estimation* sebesar 0,141.

Hasil uji Sobel dapat dilihat dari output Sobel Test Calculator Sebagai

berikut :



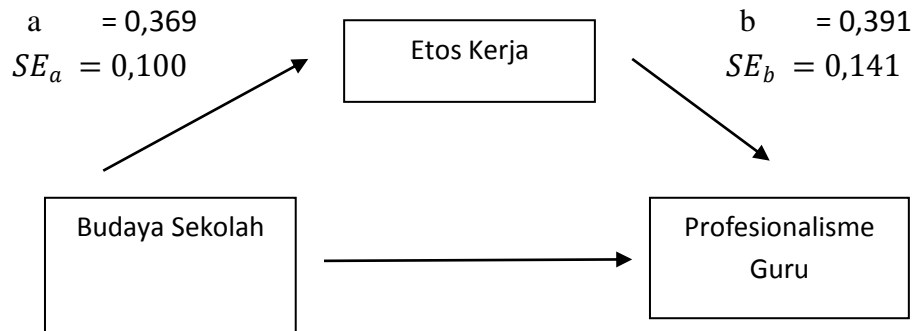
Gambar 4.8 Sobel Test Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Melalui Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil Sobel test diperoleh nilai sobel test statistic sebesar 2,12 dengan nilai signifikansi 0,017. Nilai signifikansi tersebut masih di bawah 0,05, yang berarti bahwa secara signifikan ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru melalui etos kerja sebagai variabel intervening.

4.1.8.2 Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Melalui Etos Kerja

Pengaruh Kepemimpinan Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru

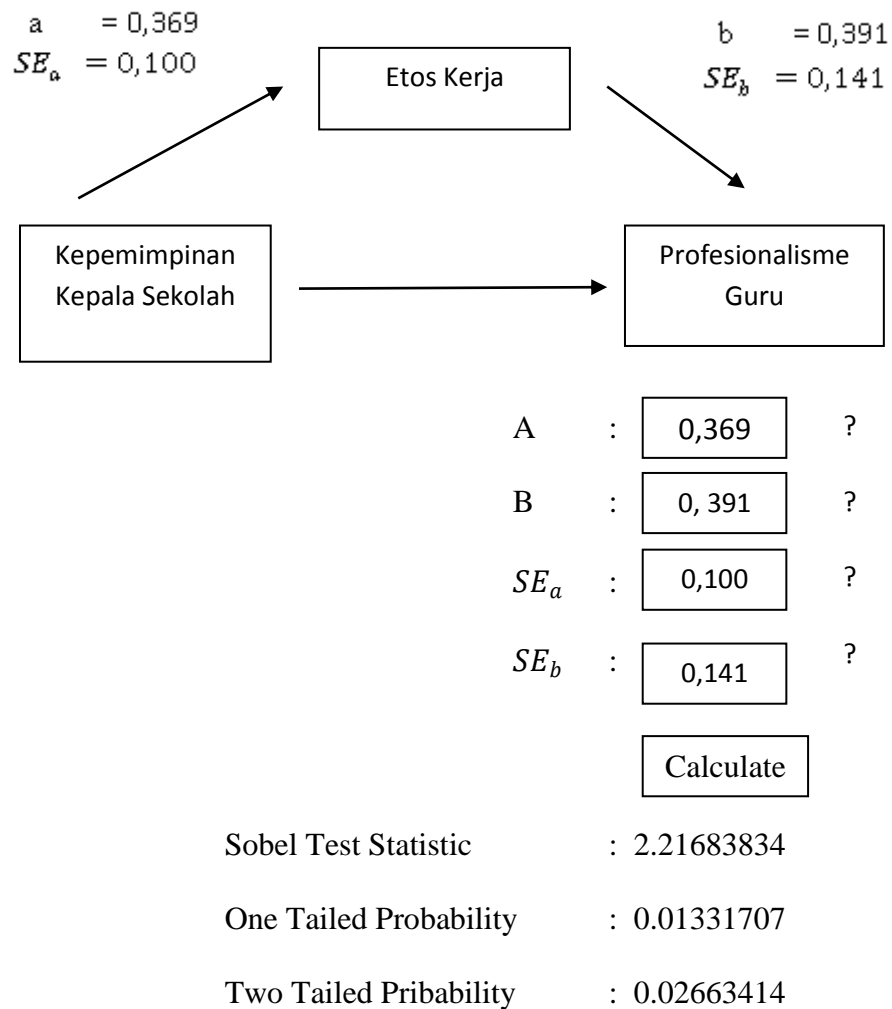
Melalui Etos Kerja dijelaskan dengan diagram sebagai berikut :



Gambar 4.9 Diagram Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Melalui Etos Kerja

Pengukuran z pada Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Melalui Etos Kerja diperoleh melalui nilai a dari koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Etos Kerja sebesar 0,369 dengan nilai SE_a dari *standard error of estimation* sebesar 0,100. Nilai b berasal dari koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Etos Kerja terhadap Profesionalisme Guru sebesar 0,391 dengan SE_b atau *standard error of estimation* sebesar 0,141

Hasil uji Sobel dapat dilihat dari output Sobel Test Calculator Sebagai berikut :



Gambar 4.10 Sobel Test Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Melalui Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil Sobel test diperoleh nilai sobel test statistic sebesar 2,216 dengan nilai signifikansi 0,01. Nilai signifikansi tersebut masih di bawah 0,05, yang berarti bahwa secara signifikan ada pengaruh tidak langsung budaya sekolah terhadap profesionalisme guru melalui etos kerja sebagai variabel intervening.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru

Hasil analisis penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang, dengan pengertian bahwa menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai unsur pertama dalam sistem di sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang. Kompetensi guru berkaitan dengan tugas dan fungsinya tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, karena kepala sekolah masih belum melaksanakan fungsi manajemennya secara benar. Rifa'i (2019:9) berpendapat bahwa manajemen berperan untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, memotivasi, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi. Kurangnya fungsi manajemen kepala sekolah menyebabkan rendahnya motivasi guru dalam meningkatkan profesionalismenya. Guru bertahan pada kondisi yang nyaman atau stagnan dan tidak mau meningkatkan kompetensinya berakibat pada rendahnya kualitas pendidikan.

Penelitian Lochmiller & Acker-Hocevar (2016) menyatakan bahwa kepala sekolah bukan sebagai pakar dalam menjalankan disiplin untuk memimpin secara langsung, sehingga guru perlu melakukan koreksi. Seorang kepala sekolah dengan manajemen kepemimpinannya harus mampu membangkitkan etos kerja guru sebagai karakteristik positif dan kebiasaan guru dalam mencapai profesionalismenya. Hal tersebut sejalan dengan Andang (2014:39) yang

berpendapat dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan adalah suatu prosedur yang dijalankan untuk memotivasi seseorang atau kelompok orang untuk bertindak bersama secara bersama meraih tujuan suatu institusi. Pegawai dalam hal ini guru menjadi bergairah, bersemangat dan berupaya mencapai tujuan institusi tanpa paksaan. Etos kerja merupakan dasar suatu keberhasilan yang sesungguhnya, karena guru yang memiliki etos kerja memiliki karakter, perbuatan individu yang mengutamakan sepenuhnya terhadap pekerjaan yang dilakukan (Yantika & Herlambang, 2018).

Kepemimpinan kepala sekolah bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru, Mandalika (2020) menyatakan guru yang profesional harus memiliki kualifikasi pendidikan profesional yang mencukupi, kemampuan saintifik sesuai bidang yang diampu, komunikasi baik dengan peserta didik, jiwa kreatif dan produktif, etos kerja dan komitmen tinggi, dinamisasi terhadap kegiatan-kegiatan yang mendukung keprofesiannya. Pendapat yang sama juga disampaikan Taufik (2022:244) bahwa kualifikasi standar guru dan kesesuaian antara keahlian guru dengan tugas mengajar menjadi faktor yang berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut faktor internal menjadi faktor yang sangat kuat mempengaruhi profesionalisme guru, sedang kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor pendukung yang dipengaruhi kompetensi manajerial kepala sekolah. Apabila kepala sekolah memiliki kompetensi manajerial yang baik, maka mampu menggerakkan dan mengarahkan guru untuk selalu meningkatkan profesionalismenya.

4.2.2 Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru

Penelitian ini memiliki hasil analisis bahwa budaya sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang. Budaya sekolah mencerminkan bagaimana semua warga sekolah berinteraksi, berlaku, dan memecahkan persoalan dalam berbagai hal di lingkungan sekolahnya. Rutinitas pengembangan diri terutama bagaimana masing-masing warga sekolah memiliki usaha dalam membenahi diri dan mengoptimalkan kualitas tanggung jawabnya, menjadi budaya yang hidup sebagai sebuah kebiasaan dan tidak menjadi beban pada saat melaksanakannya. Keizer dan Pringgabayu (2017) dalam penelitiannya berpendapat bahwa sekolah harus mampu menciptakan budaya yang masif untuk tercapainya produktivitas, adaptabilitas, dan fleksibilitas warga sekolah.

Budaya sekolah menumbuhkan suburkan proses tercapainya mutu kinerja dilaksanakan oleh para anggotanya. Kebiasaan dalam kerja untuk selalu memperbaiki diri dirasakan sebagai bagian dari kehidupannya. setiap warga sekolah akan merasakan pentingnya peningkatan dan perbaikan diri sebagai bagian yang terintegrasi dengan dirinya pada setiap menyelesaikan persoalan kerja demi terciptanya profesionalitas. Iklim kerja yang konstruktif produktif akan tumbuh dan berkembang sebagai pola-pola kerja setiap hari warga sekolah dan menumbuhkan budaya sekolah. Budaya sekolah akan selalu diyakini sebagai sebuah nilai oleh warga sekolah serta menjadi adat istiadat di sekolah. Adat istiadat akan selalu diturunkan, dilestarikan menjadi kebanggaan warganya. Budaya sekolah yang konstruktif dan produktif akan mendorong warganya untuk selalu menjaga nama baik sekolah dan meningkatkan mutu kinerja. Demikian

juga untuk guru sebagai salah satu warga sekolah akan selalu meningkatkan kualitas dirinya dalam rangka memelihara dan melestarikan budaya sekolah. Sejalan dengan penelitian dari Luan dan Yusuf (2017) menyatakan bahwa budaya sekolah berhubungan kuat dengan atmosfer dan situasi di lingkungan kerja yang ada, sehingga Kultur di sekolah sangat penting untuk dibangun khususnya dalam upaya menggapai tujuan pendidikan dan pengembangan kinerja guru di sekolah. Sekolah dengan budaya kerja sangat kuat akan memaksa guru untuk segera beradaptasi mengikuti perilaku dan kebiasaan warga sekolah, Semula guru melaksnakan karena tuntutan sebuah kewajiban, pada perkembangannya menjadi kesehariaan dan kebiasaan yang terinternalisasi dalam diri, Budaya sekolah dalam mengembangkan diri guru menjadi motivasi guru untuk selalu meningkatkan profesionalismenya

4.2.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Profesionalisme Guru

Hasil analisis penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang. Etos kerja merupakan watak dan tradisi manusia dalam bekerja (Asifudin, 2004:234). Watak dan tradisi manusia dalam bekerja sangat berbeda-beda ada yang memiliki semangat yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, tetapi sebaliknya ada yang stagnan dan biasa-biasa saja sehingga hasil kerjanya memiliki kualitas yang rendah. Seseorang yang memiliki watak dan tradisi budaya bekerja dengan hasil yang optimal, menunjukkan orang tersebut memiliki etos kerja. Sesuai dengan pendapat dari Karauwan dan Lengkong (2015) bahwa etos kerja merupakan karakter positif yang ditampilkan

seseorang dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Sejalan dengan hasil penelitian Wahyuningsih dan Sukmawati (2019) yang menyatakan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan meningkat kinerjanya. Etos kerja dapat mendukung tercapainya tujuan institusi, karena produktifitas pegawai menjadi meningkat dan instutusi akan memperoleh keberhasilan.

Implementasi guru yang memiliki etos kerja dapat melakukan setiap pekerjaannya dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang optimal. Sesuai amanah Undang-Undang Repuplik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 bahwa guru memiliki tugas sebagai pendidik melalui pendidikan, pengajaran, pembimbingan, pembimbingan, pengarahan, penilaian dan pengevaluasian peserta didik pada jalur formal. Etos kerja akan mendorong guru selalu berupaya mengembangkan dirinya untuk mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Guru yang memiliki komptensi kepribadian yang konsisten, dewasa, arif dak bijaksana dalam menjalankan tugasnya sudah memiliki profesionalisme (Darmadi, 2015)

4.2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Melalui Etos Kerja

Penelitian ini memiliki hasil analisis bahwa secara signifikan ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang melalui etos kerja sebagai variabel intervening artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah bukan menjadi faktor dominan yang meningkatkan profesionalisme guru, tetapi dimediasi oleh etos kerja. Kepemimpinan kepala

sekolah perlu didukung etos kerja guru untuk meningkatkan profesionalisme. Dalam hal ini seorang kepala sekolah dengan manajemen kepemimpinannya harus mampu membangkitkan etos kerja guru sebagai karakteristik positif dan kebiasaan guru dalam mencapai profesionalismenya. Hal tersebut sejalan dengan Andang (2014:39) yang berpendapat dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan adalah suatu prosedur yang dijalankan untuk memotivasi seseorang atau kelompok orang untuk bertindak bersama secara bersama meraih tujuan suatu institusi.

Saat kepemimpinan kepala sekolah mampu menumbuhkan etos kerja, maka guru dapat bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang optimal. Etos kerja secara simultan dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai (Stela Timbuleng, 2015). Pegawai dalam hal ini guru menjadi bergairah, bersemangat dan berupaya mencapai tujuan institusi tanpa paksaan. Etos kerja merupakan dasar suatu keberhasilan yang sesungguhnya, karena guru yang memiliki etos kerja memiliki karakter, perbuatan individu yang mengutamakan sepenuhnya terhadap pekerjaan yang dilakukan (Yantika & Herlambang, 2018). Maka jelaslah bahwa etos kerja merupakan variabel yang memediasi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru.

4.2.4 Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Melalui Etos Kerja

Penelitian ini menghasilkan uji analisis bahwa secara signifikan ada pengaruh tidak langsung budaya sekolah terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang melalui etos kerja sebagai variabel intervening. Budaya sekolah

yang positif mampu menumbuhkan etos kerja untuk mencapai profesionalisme guru. Etos kerja sebagai karakter yang tumbuh berdasarkan hasrat dan keinginan sendiri dengan landasan sistem orientasi nilai budaya dalam kerja (Sukardewi, 2013:3). Melalui budaya sekolah akan tumbuh sistem nilai yang menghasilkan perilaku positif warga sekolah yang terarah untuk mencapai hasil yang optimal. Contoh perilaku positif tersebut adalah disiplin, tanggung jawab, dan kerja keras. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Pardjono (2015) yang menyatakan bahwa budaya sekolah dapat menghasilkan sikap dan tindakan para atasan dan anak buah sebagai implementasi nilai-nilai dan norma yang dipercaya dan dijadikan pegangan serta menjadi cita-cita yang ingin dicapai. Budaya sekolah mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal, yang disebut dengan etos kerja, (Fairry.dkk, 2019). Anggarini (2014) juga menyatakan bahwa budaya organisasi bisa disebut baik apabila mampu memobilisasi semua anggota secara sadar untuk berpartisipasi terhadap keberhasilan serta produktifitas kerja yang optimal.

Budaya sekolah bisa langsung berpengaruh dalam meningkatkan profesionalisme guru, tetapi bisa juga secara tidak langsung melalui etos kerja sebagai nilai dari hasil budaya sekolah berpengaruh meningkatkan profesionalisme guru. Sesuai dengan hasil penelitian Husni (2014) bahwa etos kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja guru. Hasil penelitian Ningrat dan Agung (2020) juga menyatakan bahwa kinerja guru tidak ditentukan oleh kepala sekolah ataupun pengawas, tetapi oleh kesadaran diri sendiri dalam bentuk etos kerja. Kepribadian, karakteristik, dan kebiasaan sebagai

etos kerja memotivasi guru untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan totalitas yang tinggi. Dampak positifnya guru memiliki kinerja yang sangat baik untuk selalu meningkatkan kompetensinya secara profesional.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan tujuan dan hasil penelitian serta pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang. Profesionalisme guru tidak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah tetapi tumbuh dari kesadaran diri guru untuk menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.
2. Budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang. Budaya sekolah menghasilkan sistem nilai yang menjadi kebiasaan warga sekolah menghasilkan kepribadian positif yang dapat memotivasi guru menjalankan tugasnya secara profesional.
3. Etos kerja berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang. Etos kerja merupakan karakter positif yang ditampilkan seseorang dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Etos kerja dapat mendukung tercapainya tujuan institusi, karena produktivitas pegawai menjadi meningkat dan institusi akan memperoleh keberhasilan. Implementasi dalam dunia pendidikan, guru yang memiliki etos kerja dapat melakukan setiap pekerjaannya dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil optimal ini menunjukkan peningkatan profesionalisme guru.

4. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru SMP di Kota Semarang melalui etos kerja. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menumbuhkan etos kerja guru dapat meningkatkan profesionalisme guru. Saat kepemimpinan kepala sekolah mampu menumbuhkan etos kerja, maka guru dapat bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang optimal. Melalui etos kerja yang tinggi guru menjalankan tugasnya secara profesional.
5. Budaya sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru melalui etos kerja. Budaya sekolah yang positif mampu menumbuhkan etos kerja untuk mencapai profesionalisme guru. Etos kerja sebagai karakter yang tumbuh berdasarkan hasrat dan keinginan sendiri dengan landasan sistem orientasi nilai budaya dalam kerja. Budaya sekolah bisa langsung berpengaruh dalam meningkatkan profesionalisme guru, tetapi bisa juga secara tidak langsung melalui etos kerja sebagai nilai dari hasil budaya sekolah dalam meningkatkan profesionalisme

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, saran yang dapat diajukan sebagai pemanfaatan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Guru harus mampu beradaptasi dengan budaya sekolah sebagai sistem nilai dan kebiasaan yang menghasilkan kepribadian positif dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Kepribadian positif guru akan selalu memotivasi guru untuk bekerja secara totalitas dan penuh tanggung jawab yang berdampak pada meningkatnya profesionalisme guru.

2. Kepala sekolah agar menerapkan manajemen kepemimpinan yang tepat dengan penuh keteladanan, membangun komitmen, dan selalu memotivasi meningkatnya profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya.
3. Dinas Pendidikan Kota Semarang selalu menjalankan program-program pembinaan bagi kepala sekolah dan guru serta memotivasi guru dalam meningkatkan profesionalismenya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Gunawan dan Arifin Sabeni. 2003. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening. *Simposium Nasional Akuntansi VI. Oktober 2003*.
- Ali Ilker Gumuseli. Arzu Eryilmaz. 2011. The Measurement of Collaborative School Culture (CSC) on Turkish Schools. *New Horizons in Education*. Vol. 59. No.2. October 2011
- Andang. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Andri Hadiansyah. Rini Purnamasari Yanwar. 2015. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*. Vol. 1. No.2. September 2015. P-ISSN 2087-9741 e-ISSN 2356-0215
- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Arifin, I. 2000. Profesionalisme Guru: *Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi*
- Arifin. 2019. Penumbuhan Budi Pekerti Melalui Penguatan Budaya Sekolah Di SMA Negeri 5 Kupang. *Jurnal Ilmiah UPT P2M STKIP Siliwangi*, Vol. 6 No. 1. Mei 2019
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta
- Aritonang, K. T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(4): 1– 16.
- Anshori M & Iswati S. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Pres
- Bhirawa Anoraga. 2015. Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Terapan*. Vol. 2. No. 7. Juli 2015. P-ISSN 2407-1935 e ISSN 2502-1508
- Bustan, Sindju, Suib. 2013. Tugas Kepala Sekolah Sebagai Pendidik Dan Pemimpin Di Sekolah Dasar. *Ejournal* diakses tanggal 26 september 2015.
- Chaplin, J.P.. 2011. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

- Charlene Tan & Pak Tee Ng. 2012. A Critical Reflection Of Teacher Professionalism In Cambodia. *Asian Education and Development Studies r Emerald Group Publishing Limited*. Vol. 1. No. 2. 2012
- Danim S.& Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daryanto. 2013. *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta : Gava Media
- Dewi Suryani Harahap & Hazmanan Khair. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019*. ISSN 2623-2634
- Dian Pertiwi. 2018. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Motivasi Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Olahraga Tahun 2018 FIK Unimed, 8 September 2018*
- Duwi Priyatno. 2013. *Olah Data Statistikdengan program PSPP alternatif SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Fathoni, A. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ferdinando Luan. Amin Yusuf. Murwatiningsih. 2017. Profesionalisme Guru Ditinjau dari Supervisi Akademik, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja pada Smk Negeri Se- Kabupaten Belu, Propinsi NTT. *Jurnal Educational Management*. Vol. 6. No. 2. Desember 2017. P-ISSN 2252-7001 e-ISSN 2502-454x
- Fyans, L. J., & Maehr, M. L. 1990. *School Culture, Student Ethnicity, and Motivation*. US Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, Educational Resources Information Center.
- Greg Rickwood, N. 2013. School Culture And Physical Activity: A Systematic Review. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*. Issue #143. August 3 2013
- Hamalik. Oemar. 2008. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hamid Darmadi. 2015, Tugas, Peran, Kompetensi, dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional. *Jurnal Edukasi*. Vol. 13. No. 2. Desember 2015. P-ISSN 1829 – 8702 e-ISSN 2407 – 1803

- Hamzah B. Uno. (2011). *Profesi kependidikan problema, solusi, dan reformasi pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Hani. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanif Nur Hidayat & Budi Santoso. 2020. Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 5 No. 2, Juli 2020*, Hal. 202-213. 2020 EISSN 2656-4734
- Hendriady De Keizer & Dematria Pringgabaya. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*. Vol. 4. No. 1. Hal. 14-24. 1 Maret 2017. ISSN 2356-3966
- Hargreaves, A. 2000, *Four ages of professionalism and professional learning Teachers and Teaching*. Vol. 6 No. 2, pp. 151-82.
- Hayes, Andrew F. 2013. *Introduction To Mediation, Moderation, And Conditional Process Analysis : A Regression-Based Approach*. New York: The Guilford Press
- Helen M. Marks & Susan M. Printy. 2013. Principal Leadership and School Performance An Integration of Transformational and Instructional Leadership. *Educational Administration Quarterly*. Vol. 39. No. 3. 370-397. August 2003
- Hendriady De Keizer. Dematria Pringgabaya. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Budaya Sekolah, terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*. Vol.4. No.1. Maret 2017. ISSN : 2356-3966
- H.M. Syarafudin. Hastuti Diah Ikawati. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*. Vol.1. No. 2. Tahun 2016. e-ISSN 2721-4796
- Ida Saroh & Lyna Latifah. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Keaktifan Guru dalam Mengikuti MGMP terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Pendidikan*: Vol. IX. No. 1. Hal. 41-47. Juni 2014. P-ISSN 2502-5074
- Iis Yeti Suhayati. 2013. Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Dan Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan Vol.XVII*. 1 Oktober 2013
- I Made Putra, Nyoman Dantes, I Gusti Ketut Arya Sunu. 2014. Kontribusi Etos Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma

- Negeri Se Kecamatan Karangasem. *Jurnal Adminstrasi Pendidikan*. Vol.5. No.1. Tahun 2014. P-ISSN 2613-9561
- Irda Husni. 2014. Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Volume 2 Nomor 1. Juni 2014 P-ISSN 2614-6576 e-ISSN 26146967
- Joel Kipkemboi Kiboss & Henry K. Sirma Jemiryott. 2014. Relationship between Principals' Leadership Styles and Secondary School Teachers' Job Satisfaction in Nandi South District, Kenya. *Journal of Education and Human Development*. Vol. 3. No. 2., June 2014. pp. 493-509. ISSN: 2334-296X (Print), 2334-2978 (Online)
- Karauwan. V. P. K Lengkong. C. Mintardjo. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 3. Hal. 1196-1207. 3 Sept 2015. ISSN 2303-11
- Kemendiknas. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, *tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Kemendiknas. 2008. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, *Tentang Guru*
- Kementerian Pendidikan Nasional. 2016. Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Bagi Guru Pembelajar. *E book*
- KemenpanRB. 2010. Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 21 Tahun 2010 *Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah Dan Angka Kreditnya*
- Kreitner, R. & Kenicki, A. 2007. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill International
- Kunandar. 2010. *Guru Profesional*, Cetakan ke-6, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Luthans, F. 2007. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill International.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis Robert dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 10. Salemba Empat, Jakarta

- Mehrab, Homayun, & Sardar. 2013. The Relationship Between Principals' Leadership Styles With Performance Of Physical Education Teachers In Secondary Schools In Western Provinces Of Iran. *Asian Journal Of Management Sciences & Education*. 2(4) October 2013
- Michelle Jones Alma Harris. 2014. Principals leading successful organisational change: Building social capital through disciplined professional collaboration. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 27. No. 3. 2014
- Muh. Fitrah. 201. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3 No 2*. September 2015. p-ISSN: 2337-7895 e-ISSN: 2461-0550
- Muhaimin. Dkk. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Muhammad Joko Susilo. 2016. Strategi Menciptakan Budaya Sekolah Yang Kondusif Melalui Paradigma Sekolahsekolah Unggul Muhammadiyah. *Prosiding Symbion (Symposium on Biology Education)*. 27 Agustus 2016 p-ISSN: 2540-752x e-ISSN: 2528-5726 567
- Muhammad Luthfi Zharfan Fadhilah, Suryadi, Abubakar. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf. *Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 2 Number 2*, 206-224. Oktober 2020
- Muhamad Taufik Banani. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*. Vol. 11. No. 1. Tahun 2017. ISSN: 1907-932X
- Mullins, L.J. 2005. *Management and Organizational Behavior*. London: FT Pitman
- Mulyasa, E. 2006. *Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muslich Anshori, Sri Iswati. 2009. Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif. Surabaya : Airlangga University Press

- Neprializa. 2015. Manajemen Budaya Sekolah. *Ejournal UNIB*: Volume 9. Nomor 3. Hal 419-429. Juli 2015
- Novliadi, Ferry. 2009. Hubungan Antara Organization-Based Self-Esteem dengan Etos Kerja. *makalah*. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Noor Fatikah & Fildayanti. 2019. Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di SMA Negeri Bareng Jombang. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies Volume 2, Nomor 2, Desember 2019*. 167 P-ISSN: 2621-5837 E-ISSN: 2622-7975
- Nyoman Sukardewi. Nyoman Dantes. Nyoman Natajaya. 2013. Kontribusi Adversity Quotient (Aq), Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Amlapura. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume 4. Tahun 2013. P-ISSN 2613-9561
- Okendu, J N. 2012. The Influence Of Instructional Process And Supervision On Academic Performance Of Secondary School Students Of Rivers State, Nigeria. *Academic Research International*. 2(3): ISSN 2223-9944
- Purwanto, N. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Raynald Karauwan. Victor P.K. Lengkong. Christoffel Mintardjo. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan Influence Of Work Ethos, Organization Culture, And Workload Towards Employee Performance In Departement Of Public Works South Minahasa. *Jurnal EMBA*. Vol.3. No.3. Sept. 2015. ISSN 2303-11
- Riska Rinda, Sarmidin, Zuhaini. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Di Mi Mi'rajul Ulum Teluk Beringin Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuansing. *Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam Vol 2, No 2*. p-ISSN 2685-4139
- Rizkia Anggita Sari. 2012, Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Nominal Universitas Negeri Yogyakarta*. Volume I Nomor I. / Tahun 2012. ISSN 2502-5430
- Rame Uli Orisa Sidabutar dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Panei. *Jurnal SULTANIST Vol. 6 , No. 2 , Desember 2017*. ISSN : 2338-4328
- Rivai, V & Murni, S. 2012. *Education Management*. Jakarta: RajaGrafindo Persada

- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert L. Mathis. John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Sagala, H. Syaiful. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Saripudin. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Bidang Kompetensi Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik di SMK. *Jurnal INVOTEK*. Vol. 10. No.1. Tahun 2014
- Setegni Molla. 2015. The Contribution Of School Culture To Students' Academic Achievement: The Case Of Secondary And Preparatory Schools Of Assosa Zone, *Benshangul Gumuz Regional State, Ethiopia*. V/Dean, *College of Education and Behavioral Sciences Bahir Dar University* DOI: 10.17810/2015.83
- Schein, E. H. 1990. Organizational culture. *American Psychologist*, 45, 109–119.
- Sinamo, Jansen H. 2011. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika, Jakarta.
- S.P.Ningrat. A.A.G. Agung. I.M. Yudana. 2020. Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SD Gugus Vii Kecamatan Mengw, *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*. Vol. 11. No. 1. Th. 2020. P-ISSN 2613-9561 e-ISSN 2686-245X
- S. Rahma. G. A. Suhandana. Ni Kt. Suarni. 2013. Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume 4. Tahun 2013. P-ISSN 2613-9561
- Stela Timbuleng & Jacky S. B. Sumarauw. 2015. Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA* 1051. Vol. 3. No. 2. Hal. 1051-1060. Juni 2015. ISSN 2303-1774
- Suci Prasasti. 2017. Etos Kerja Dan Profesional Guru. *Jurnal Ilmiah Penjas* Vol.3 No. 2. Oktober 2017. ISSN : 2442-3874
- Sudarwan Danim. 2002. *Inovasi pendidikan dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Sumarno. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. Tesis. Tidak dipublikasikan. Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syah, M. (2011). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Tasmara. 2004. *Membudayakan Etos kerja Islami*. Gema Insani
- Tika Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3, No 2*. September 2015 (264-277). p-ISSN: 2337-7895 e-ISSN: 2461-0550
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*. 2005. Jakarta: KloangKlede Putra Timur.
- Uno, H. B & Lamatenggo. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuningsih. Siti Sukmawat. Jafar Basalamah. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *Center of Economic Student Journal*. Vol. 2. No. 2 April. 2019
- Wahyusumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala sekolah*, Jakarta: Rajawali Press.
- Yuli Yantika. Toni Herlambang, Yusron Rozzaid.. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) The Effect Of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline to Employee Performance (Case Study On Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol. 4 No. 2 Desember 2018. p-ISSN :2443-2830 e- ISSN: 2460-9471
- Yousef, Darwish A. 2000. Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and

Performance in a NonWestern Country. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 15, No. 1.

Zamroni. 2003. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Biograf Publishing.

Zamroni. 2011. *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*, Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.

Zamroni. 2016. *Kultur Sekolah*. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Sekolah	:
Nama	:
Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Umur	:	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun <input type="checkbox"/> 31-40 tahun <input type="checkbox"/> 41-50 tahun <input type="checkbox"/> > 50 tahun
Pendidikan Terakhir	:	<input type="checkbox"/> D3 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2
Masa Kerja	:	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun <input type="checkbox"/> 11-20 tahun <input type="checkbox"/> 21-30 tahun <input type="checkbox"/> > 30 tahun .
Pangkat / Golongan	:	<input type="checkbox"/> III/ <input type="checkbox"/> IV/
Sertifikasi Guru	:	<input type="checkbox"/> Sudah <input type="checkbox"/> Belum

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (√) pada salah satu kolom alternatif jawaban dari pernyataan di bawah ini sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i saat sekarang.

Alternatif jawaban ada 5 (lima) yang dapat dipilih sesuai dengan pernyataan yaitu :

- 1 = SL/SS = Selalu/Sangat Setuju, jika jawaban 81-100% sesuai dengan pernyataan
- 2 = SR/S = Sering/Setuju, jika jawaban 61- 80% sesuai dengan pernyataan
- 3 = KK/RR = Kadang-kadang/Ragu-ragu, jika jawaban 41 - 60% sesuai dengan pernyataan
- 4 = J/TS = Jarang/Tidak Setuju, jika jawaban 21-40% sesuai dengan pernyataan
- 5 =TP/STS = Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju, jika jawaban 0-20% sesuai dengan pernyataan

1. Profesionalisme Guru (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu					
2	Saya menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu..					
3	Saya memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial budaya.					
4	Saya belum bisa mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu					
5	Saya memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran					
6	Saya menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
	karakteristik peserta didik.					
7	Saya memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain					
8	Saya belum mampu berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik					
9	Saya menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai					
10	Saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.					
11	Saya aktif dalam kegiatan MGMPs					
12	Saya berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran					
13	Saya melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.					
14	Saya memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan					
15	Saya belum melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan					
16	Saya belum mampu mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber					
17	Saya belum mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.					
18	Saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri					
19	Saya mampu menghasilkan publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif,					
20	Saya mau meningkatkan kompetensinya melalui studi lanjut.					

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Kepala Sekolah tidak pernah menyampaikan visi misi sekolah pada rapat warga sekolah.					
2	Kepala Sekolah berusaha mengendalikan semua aktivitas di sekolah yang mengarah pada visi sekolah					
3	Kepala Sekolah mengimplementasikan visi sekolah menjadi program kegiatan dan mendapatkan dukungan dari warga sekolah.					
4	Kepala sekolah dan wakilnya tidak pernah merencanakan kelengkapan perangkat kebutuhan yang akan dimanfaatkan dalam proses pembelajaran					
5	Kepala sekolah mengadakan rapat rutin untuk mengevaluasi penerapan materi kurikulum dan kemampuan guru dalam proses pembelajaran					
6	Kepala sekolah membuat kesepakatan dengan guru tentang kegiatan yang akan dilaksanakan.					
7	Kepala sekolah berperilaku santun dan berusaha menjadi teladan yang baik.					
8	Kepala sekolah banyak menyediakan waktu untuk mendengarkan keluhan, saran dan kritik dari guru.					
9	Kepala sekolah tidak pernah membina guru yang melanggar disiplin untuk memperbaiki kinerjanya.					
10	Kepala sekolah tidak pernah menciptakan suasana kerja yang nyaman					
11	Kepala sekolah memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan memiliki perhatian terhadap guru.					
12	Kepala sekolah menyediakan buku kurikulum sebagai pegangan guru.					
13	Kepala sekolah tidak pernah berusaha membantu guru dalam membangun rasa percaya diri.					
14	Kepala sekolah menunjuk guru untuk menempati jabatan di sekolah secara demokratis.					
15	Kepala sekolah tidak pernah mensupervisi dan membimbing guru dalam pelaksanaan pembelajaran.					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
16	Kepala sekolah memperlakukan guru dan staf secara sama dan bergaul bebas dengan mereka.					
17	Kepala sekolah tidak pernah menyelenggarakan darma wisata dengan seluruh warga sekolah dan keluarganya untuk membina persatuan.					
18	Kepala sekolah mampu menerapkan disiplin dan tata tertib sekolah serta mengambil kebijakan dengan tepat untuk kemajuan organisasi.					
19	Kepala Sekolah mau menerima kritikan guru tentang kepemimpinannya					
20	Kepala sekolah bersikap terbuka dalam pengelolaan dan penggunaan keuangan sekolah.					
21	Kepala sekolah menghindari kebijakan mengeluarkan siswa yang nakal demi menyelamatkan masa depan siswa tersebut					
22	Kepala sekolah mendorong guru dalam memanfaatkan dan memelihara sarana belajar untuk memudahkan siswa melakukan aktivitas belajar					
23	Kepala sekolah mengharapkan semua warga sekolah untuk mematuhi peraturan berkaitan dengan pekerjaan.					
24	Kepala sekolah mengharapkan guru dan staf menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
25	Kepala sekolah selalu memanfaatkan kelebihan anggaran untuk menciptakan kesejahteraan bagi guru-guru.					
26	Kepala sekolah tidak pernah memiliki gagasan inovatif untuk pengembangan sekolah					

3. Budaya Sekolah (X₂)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Di sekolah ini secara umum guru-guru memiliki disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya					
2	Tata tertib disekolah ini telah dilaksanakan oleh warga sekolah secara efektif					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
3	Semua kegiatan di sekolah ini selalu diawali dengan doa					
4	Secara keseluruhan prestasi siswa di sekolah ini sudah dapat dibanggakan					
5	Untuk meningkatkan mutu pendidikan, di sekolah ini guru selalu berusaha meningkatkan profesionalismenya secara mandiri					
6	Secara umum guru-guru di sekolah sudah melaksanakan pembelajaran dengan sangat baik					
7	Sekolah mengembangkan kerjasama dengan dunia usaha/dunia industri, dan tokoh masyarakat untuk meningkatkan mutu pendidikan					
8	Sekolah memberikan penghargaan pada guru yang memiliki prestasi					
9	Sekolah selalu memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan-kegiatan ilmiah yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan					
10	Dalam rangka mencapai mutu pendidikan, manajemen sekolah sangat memperhatikan kesejahteraan guru					

4. Etos Kerja (X3)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu melaksanakan tugas mengajar					
2	Saya selalu membimbing peserta didik memecahkan masalah yang dihadapinya					
3	Saya memiliki ide-ide baru untuk menyempurnakan praktik pembelajaran					
4	Saya belum bisa menghargai dan meningkatkan profesi					
5	Saya selalu hadir					
6	Saya melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik dalam kondisi apapun					
7	Saya memiliki kreativitas dalam mengajar					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
8	Saya kurang memiliki minat yang besar terhadap pekerjaan					
9	Saya mengajar selalu tepat waktu					
10	Saya mentaati peraturan sekolah					
11	Saya kurang bisa melaksanakan tugas dengan baik					
12	Saya bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas					
13	Saya melaksanakan tindakan berdasarkan pada kebenaran dan tatanan					
14	Saya mengimplementasikan sikap keteladanan kepada peserta didik.					

<https://forms.gle/bR9w4XD1N3RaT4rb7>

1 Tidak pernah

2 Kadang-kadang

3 Jarang

4 Sering

5 Selalu

1 Selalu

2 Sering

3 Jarang

4 Kadang-kadang

5 Tidak pernah http://gg.gg/MP_angket

Lampiran 2 Data Hasil Penelitian

NO RESPONEDEN	Y	X1	X2	X3
1	93	119	52	48
2	98	122	55	70
3	84	98	49	65
4	92	99	58	58
5	76	123	52	66
6	75	117	54	60
7	79	100	47	59
8	81	120	52	69
9	66	120	49	60
10	88	122	56	68
11	75	117	56	64
12	79	123	49	62
13	86	126	60	66
14	84	128	56	69
15	72	102	44	57
16	68	104	45	57
17	77	116	49	64
18	74	113	48	66
19	75	112	52	63
20	69	110	45	53
21	76	93	49	63
22	64	96	57	56
23	85	124	59	67
24	84	123	57	68
25	82	106	54	61
26	91	122	59	67

27	75	103	45	53
28	70	118	56	66
29	71	98	48	55
30	92	126	58	65
31	74	94	41	55
32	75	124	49	67
33	63	91	39	59
34	83	106	50	65
35	62	91	41	57
36	81	113	50	62
37	78	122	58	62
38	79	118	52	62
39	78	110	49	61
40	82	104	50	60
41	98	116	57	70
42	87	106	59	69
43	83	122	54	70
44	80	107	45	62
45	78	95	49	54
46	73	100	45	54
47	59	77	36	57
48	71	99	46	54
49	63	98	42	50
50	75	115	53	67
51	81	115	44	68
52	95	124	56	68
53	79	114	52	66
54	61	93	47	51
55	81	102	50	67
56	75	123	51	63
57	72	123	51	63

58	78	109	46	60
59	80	100	47	67
60	64	96	40	55
61	67	95	44	57
62	69	114	50	63
63	87	122	56	70
64	75	108	45	61
65	65	88	39	59
66	78	120	55	63
67	75	120	51	66
68	78	102	43	59
69	82	98	60	57
70	65	94	39	51
71	71	89	41	51
72	77	115	50	64
73	76	87	45	54
74	70	88	45	54
75	59	84	42	56
76	76	115	50	64
77	78	101	46	57
78	74	101	46	57
79	76	107	51	62
80	74	123	59	53
81	89	104	55	69
82	85	105	58	67
83	73	99	57	70
84	77	115	54	63
85	87	106	56	62
86	76	130	55	66
87	65	110	49	57
88	90	130	60	70

89	80	100	55	68
90	86	114	58	66
91	80	125	53	65
92	80	119	55	58
93	85	109	53	66
94	86	122	54	63
95	88	124	59	70
96	98	130	60	70
97	73	100	46	58
98	80	100	51	65
99	83	119	56	70
100	88	121	58	65

Lampiran 3 Validitas dan Reliabelitas Instrumen

Uji Validitas Variabel Profesionalisme Guru

		Notes
Output Created		01-SEP-2021 10:23:57
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.13

Correlations

		Total
PG-01	Pearson Correlation	.595**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	20
PG-02	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000

*

Correlations

		Total
PG-15	Pearson Correlation	.533 [*]
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	20
PG-16	Pearson Correlation	.602 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
PG-17	Pearson Correlation	.551 [*]
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	20
PG-18	Pearson Correlation	.608 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	20
PG-19	Pearson Correlation	.774 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
PG-20	Pearson Correlation	.708 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Notes
Output Created		01-SEP-2021 10:32:00
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.08
	Elapsed Time	00:00:00.21

Correlations

		Total
KKS-01	Pearson Correlation	.518 [*]
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	20
KKS-02	Pearson Correlation	.703 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
KKS-03	Pearson Correlation	.628 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	20
KKS-04	Pearson Correlation	.706 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
KKS-05	Pearson Correlation	.773 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
KKS-06	Pearson Correlation	.816 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
KKS-07	Pearson Correlation	.555 [*]
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	20
KKS-08	Pearson Correlation	.786 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
KKS-09	Pearson Correlation	.745 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
KKS-10	Pearson Correlation	.521 [*]
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	20
KKS-11	Pearson Correlation	.774 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
KKS-12	Pearson Correlation	.741 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
KKS-13	Pearson Correlation	.508 [*]
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	20
KKS-14	Pearson Correlation	.643 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20

**

Correlations

		Total
KKS-15	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
KKS-16	Pearson Correlation	.649**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
KKS-17	Pearson Correlation	.570**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	20
KKS-18	Pearson Correlation	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
KKS-19	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
KKS-20	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
KKS-21	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
KKS-22	Pearson Correlation	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
KKS-23	Pearson Correlation	.545*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	20
KKS-24	Pearson Correlation	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
KKS-25	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	20
KKS-26	Pearson Correlation	.580**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	20
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Budaya Sekolah

Notes

Output Created		01-SEP-2021 11:55:14
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00064 VAR00065 VAR00066 VAR00067 VAR00068 VAR00069 VAR00070 VAR00071 VAR00072 VAR00073 VAR00074 VAR00075 VAR00076 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.09

Correlations

		Total
BS-01	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
BS-02	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
BS-03	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
BS-04	Pearson Correlation	.527*
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	20
BS-05	Pearson Correlation	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
BS-06	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
BS-07	Pearson Correlation	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
BS-08	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
BS-09	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	20
BS-10	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	20
BS-11	Pearson Correlation	.511*
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	20
BS-12	Pearson Correlation	.606**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Profesionalisme Guru

Notes

<p>Output Created</p> <p>Comments</p> <p>Input</p> <p style="padding-left: 40px;">Active Dataset</p> <p style="padding-left: 80px;">Filter</p> <p style="padding-left: 40px;">Weight</p> <p style="padding-left: 40px;">Split File</p> <p style="padding-left: 40px;">N of Rows in Working Data File</p> <p style="padding-left: 80px;">Matrix Input</p> <p>Missing Value Handling</p> <p style="padding-left: 40px;">Definition of Missing</p> <p style="padding-left: 80px;">Cases Used</p> <p style="padding-left: 40px;">Syntax</p> <p>Resources</p> <p style="padding-left: 40px;">Processor Time</p> <p style="padding-left: 80px;">Elapsed Time</p>	<p style="text-align: right;">01-SEP-2021 12:15:34</p> <p>DataSet0</p> <p><none></p> <p><none></p> <p><none></p> <p style="text-align: right;">20</p> <p>User-defined missing values are treated as missing.</p> <p>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.</p> <p style="text-align: center;">RELIABILITY</p> <p style="text-align: center;">/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020</p> <p style="text-align: center;">/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.</p> <p style="text-align: right;">00:00:00.05</p> <p style="text-align: right;">00:00:00.06</p>
--	---

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

6. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.931	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PG-01	75.6500	77.187	.551	.	.916
PG-02	75.6000	75.411	.695	.	.913
PG-03	75.4000	77.305	.641	.	.915
PG-04	75.9000	74.832	.570	.	.916
PG-05	75.2000	77.432	.626	.	.915
PG-06	75.4000	78.147	.543	.	.917
PG-07	75.5500	76.997	.519	.	.917
PG-08	75.7000	76.432	.500	.	.917
PG-09	75.4500	76.787	.722	.	.914
PG-10	75.5500	77.103	.602	.	.915
PG-11	75.7500	74.618	.612	.	.915
PG-12	75.9500	76.682	.602	.	.915
PG-13	75.8000	74.905	.822	.	.911
PG-14	75.9500	74.892	.786	.	.912
PG-15	75.7500	75.882	.463	.	.918
PG-16	76.0000	73.684	.528	.	.918
PG-17	75.8000	75.326	.480	.	.918
PG-18	75.5500	77.418	.568	.	.916
PG-19	77.4500	68.471	.715	.	.913
PG-20	76.8000	69.011	.631	.	.917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79.8000	83.221	9.12256	20

Reliability Kepemimpinan Kepala Sekolah

Notes

Output Created	01-SEP-2021 12:16:23	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.11

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	20	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	20	100.0

6. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.955	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KKS-01	109.3500	194.766	.440	.	.940
KKS-02	108.7500	201.250	.679	.	.935
KKS-03	108.7500	201.461	.596	.	.936
KKS-04	109.1000	189.463	.657	.	.935
KKS-05	108.8000	200.168	.754	.	.935
KKS-06	108.5500	198.682	.799	.	.934
KKS-07	108.3000	208.116	.535	.	.937
KKS-08	108.6500	199.292	.767	.	.934
KKS-09	108.6500	193.818	.712	.	.934
KKS-10	108.6500	198.450	.460	.	.938
KKS-11	108.6000	197.937	.752	.	.934
KKS-12	108.7500	200.513	.719	.	.935
KKS-13	109.0000	197.053	.438	.	.939
KKS-14	108.9000	201.989	.614	.	.936
KKS-15	108.9000	189.147	.653	.	.936
KKS-16	108.5000	205.316	.628	.	.936
KKS-17	109.4000	197.726	.517	.	.937
KKS-18	108.6500	196.450	.827	.	.933
KKS-19	108.6500	200.871	.683	.	.935
KKS-20	108.5000	200.263	.721	.	.935
KKS-21	108.6000	203.621	.614	.	.936
KKS-22	108.5000	199.211	.778	.	.934
KKS-23	108.3000	206.537	.519	.	.937
KKS-24	108.5500	198.682	.799	.	.934
KKS-25	109.3500	196.345	.519	.	.937
KKS-26	108.8000	194.800	.518	.	.938

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
113.1000	214.621	14.64995	26

Reliability Budaya Sekolah

Notes

Output Created	01-SEP-2021 12:17:32	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00064 VAR00065 VAR00066 VAR00067 VAR00068 VAR00069 VAR00070 VAR00071 VAR00072 VAR00073 VAR00074 VAR00075 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

6. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.873	.890	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BS-01	46.3000	23.379	.599	.909	.862
BS-02	46.0500	24.261	.598	.839	.864
BS-03	46.0000	22.632	.693	.821	.856
BS-04	46.6000	22.989	.379	.691	.882
BS-05	46.6500	22.345	.742	.864	.853
BS-06	46.3000	23.800	.640	.964	.861
BS-07	46.6500	21.924	.819	.908	.848
BS-08	46.4000	23.726	.689	.934	.859
BS-09	47.2000	22.379	.487	.529	.872
BS-10	46.9500	22.471	.517	.844	.868
BS-11	46.4000	24.463	.420	.811	.871
BS-12	46.7500	23.566	.518	.737	.866

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
50.7500	27.250	5.22015	12

Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Notes

Output Created		01-SEP-2021 12:38:08
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00078 VAR00079 VAR00080 VAR00081 VAR00082 VAR00083 VAR00084 VAR00085 VAR00086 VAR00087 VAR00088 VAR00089 VAR00090 VAR00091 VAR00092 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.11

Correlations

		Total
EK-01	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
EK-02	Pearson Correlation	.588**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	20
EK-03	Pearson Correlation	.539*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	20
EK-04	Pearson Correlation	.478*
	Sig. (2-tailed)	.033
	N	20
EK-05	Pearson Correlation	.691**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
EK-06	Pearson Correlation	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
EK-07	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
EK-08	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	20
EK-09	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
EK-10	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
EK-11	Pearson Correlation	.600**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
EK-12	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
EK-13	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
EK-14	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20

Correlations

		Total
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00078 VAR00079 VAR00080 VAR00081 VAR00082 VAR00083 VAR00084 VAR00085 VAR0008
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		01-SEP-2021 12:43:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00078 VAR00079 VAR00080 VAR00081 VAR00082 VAR00083 VAR00084 VAR00085 VAR00086 VAR00087 VAR00088 VAR00089 VAR00090 VAR00091 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

6. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.909	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EK-01	58.2000	31.432	.630	.914	.870
EK-02	58.3000	33.800	.530	.867	.876
EK-03	58.7000	33.484	.461	.810	.878
EK-04	59.0500	32.366	.338	.706	.891
EK-05	58.0000	33.579	.650	.897	.873
EK-06	58.2500	33.145	.668	.788	.871
EK-07	58.7000	31.800	.620	.858	.871
EK-08	58.4500	30.471	.515	.747	.879
EK-09	58.6000	31.832	.659	.872	.869
EK-10	58.2000	30.905	.795	.862	.862
EK-11	58.7500	30.618	.473	.664	.883
EK-12	58.1500	33.082	.757	.936	.869
EK-13	58.2000	33.326	.663	.744	.872
EK-14	58.1500	32.661	.665	.886	.870

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62.9000	37.147	6.09486	14

Lampiran 4 Output Hasil SPSS Pengolahan Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Profesionalisme Guru	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Budaya Sekolah	Etos Kerja
N		100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	77.9000	109.6000	50.7800	61.9600
	Std. Deviation	8.67657	12.23837	5.86822	5.65135
Most Extreme Differences	Absolute	.069	.100	.094	.105
	Positive	.054	.074	.062	.080
	Negative	-.069	-.100	-.094	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.691	1.005	.940	1.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.726	.265	.340	.223

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi untuk variabel profesionalisme guru sebesar 0,726, kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,265, untuk budaya sekolah sebesar 0,340 dan untuk etos kerja sebesar 0,223. Nilai signifikansi dari keempat variabel melebihi 0,05, yang berarti bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

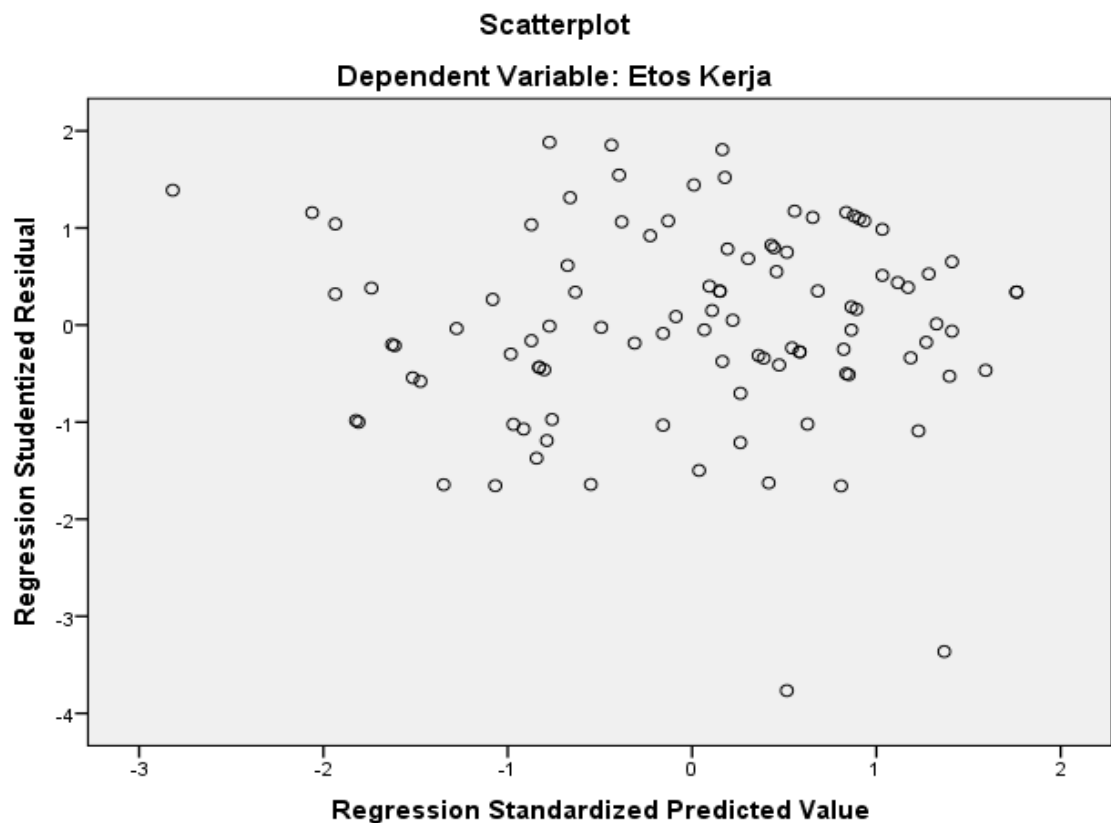
		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.477	2.097
	Budaya Sekolah	.465	2.149
	Etos Kerja	.557	1.796

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Uji multikolinieritas menggunakan VIF diperoleh nilai VIF. Nilai VIF dari masing-masing variabel bebas sebesar 2,0297 untuk variabel

kepemimpinan kepala sekolah, sebesar 2,149 untuk variabel budaya sekolah dan sebesar 1,796 untuk variabel etos kerja. Nilai VIF masih di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak mengandung multikolinieritas.

3. Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari scatterplot antara regression standardized predicted value dengan regression studentized residual. Dari grafik ternyata titik-titik menyebar secara tidak teratur dan berada di atas dan di bawah 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi

1. Analisis Regresi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Sekolah (X_2), Etos Kerja (X_3) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.739	6.822		1.574	.119
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.048	.071	.068	.681	.498
	Budaya Sekolah	.742	.149	.502	4.984	.000
	Etos Kerja	.391	.141	.254	2.761	.007

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Hasil analisis regresi diperoleh nilai standardized coefficients untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,068, untuk budaya kerja sebesar 0,502 dan untuk etos kerja sebesar 0,254, sehingga diperoleh model regresi:

$$Y = 0,068X_1 + 0,502X_2 + 0,254 X_3$$

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,681 dengan nilai signifikansi 0,498 > 0,05, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara langsung tidak berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Hasil uji t untuk variabel budaya sekolah sebesar 4,984 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. Hasil uji t untuk variabel etos kerja sebesar 2,761 dengan nilai signifikansi 0,007 < 0,05 yang berarti bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru.

2. Analisis Regresi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Sekolah (X_2) terhadap Etos Kerja (X_3)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.915	4.131		6.273	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.158	.048	.342	3.290	.001
	Budaya Sekolah	.369	.100	.383	3.680	.000

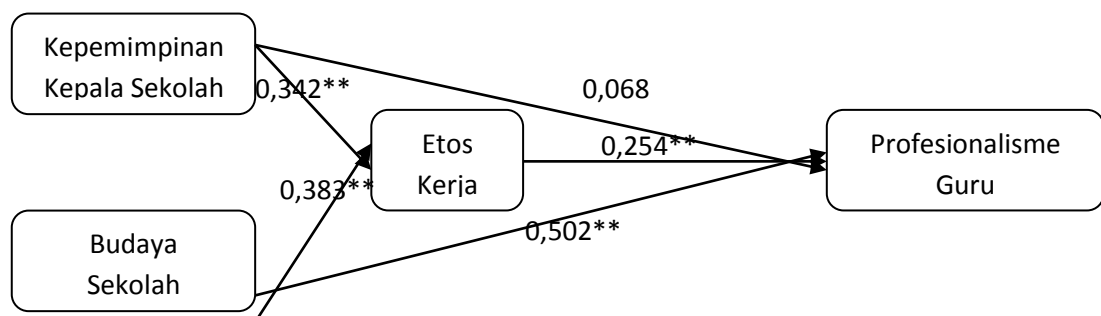
a. Dependent Variable: Etos Kerja

Hasil analisis regresi diperoleh nilai standardized coefficients untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,342, untuk budaya kerja sebesar 0,383, sehingga diperoleh model regresi:

$$X_3 = 0,342X_1 + 0,383X_2$$

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 3,290 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap etos kerja guru. Hasil uji t untuk variabel budaya sekolah sebesar 3,680 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru.

Model Kausalitas



Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa

1. Kepemimpinan kepala sekolah secara langsung tidak berpengaruh terhadap profesionalisme guru
2. Budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru
3. Etos kerja berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru

4. Kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung berpengaruh terhadap profesionalisme guru melalui etos kerja
5. Budaya sekolah secara tidak langsung berpengaruh terhadap profesionalisme guru melalui etos kerja