

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
KECAMATAN PERBAUNGAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

EKOSUSILO SITANGGANG
NPM. 2220060059



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHANAN TESIS

Nama : EKOSUSILO SITANGGANG
NPM : 2220060059
Prodi/ Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN KECAMATAN PERBAUNGAN.

Pengesahan Tesis

Medan, 17 September 2024

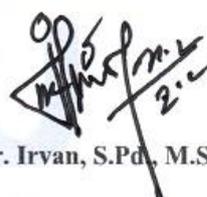
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Assoc. Prof Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Pd

Pembimbing II



Dr. Irvan, S.Pd., M.Si

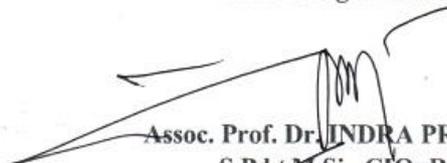
Diketahui,

Direktur



Prof. Dr. TRIONO EDDY S.H., M.Hum

Ketua Program Studi



Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA,
S.Pd., M.Si., CIQnR

PENGESAHANAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN KECAMATAN PERBAUNGAN

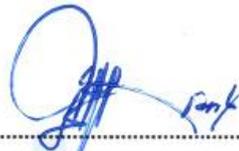
EKOSUSILO SITANGGANG
NPM. 2220060059

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Selasa, Tanggal 17 September 2024

Komisi Penguji

1. Prof. Dr. ELFRIANTO NST, S.Pd., M.Pd.
Ketua

1 

2. Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd., M.Si., CIQR
Sekretaris

2 

3. Dr. AMIRUDDIN, M.Pd
Anggota

3

SURAT PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN KECAMATAN PERBAUNGAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Progm Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor) baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya Tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 17 September 2024

Penulis




EKOSUSILO SITANGGANG
NPM. 2220060059

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSORMASIONAL DAN ETOS
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH
KEJURUAN KECAMATAN PERBAUNGAN**

**Ekosusilo Sitanggang
NPM : 2220060059**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan Kecamatan Perbaungan, 2) Pengaruh etos kerjaterhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan Kecamatan Perbaungan, dan 3) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan etos kerjaterhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan Kecamatan Perbaungan. Sampel pada penelitian ini adalah guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta Kecamatan Perbaungan sebanyak 59 orang responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan, 2) Etos Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan sebesar dan 3) Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan. Untuk melakukan analisis data menggunakan metode regresi sederhana dan regresi ganda pada IBM SPSS 25.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.661, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru (Y) yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan etos kerja (X2) adalah sebesar 66.10 % sedangkan sisanya 33.90 % berada di luar penelitian ini atau ditentukan oleh faktor lain.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, etos kerja, kinerja guru.

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
WORK ETHIC ON TEACHER PERFORMANCE IN VOCATIONAL
HIGH SCHOOLS IN PERBAUNGAN DISTRICT**

**Ekosusilo Sitanggang
NPM : 2220060059**

ABSTRACT

This research aims to find out 1) The influence of transformational leadership influence on teacher performance in vocational high schools in Perbaungan District, 2) The influence of work ethic on teacher performance in vocational high schools in Perbaungan District, and 3) The influence of transformational leadership and work ethic on teacher performance in vocational high schools in Perbaungan District. The sample in this study was teachers at State and Private Vocational High Schools in Perbaungan District, totaling 59 respondents.

The results of the research show that 1) Transformational Leadership (X_1) has a significant effect on Teacher Performance (Y) in the Perbaungan District Vocational High School, 2) Work Ethic (X_2) has a significant effect on Teacher Performance (Y) in the Perbaungan District Vocational High School by and 3) Transformational Leadership (X_1) and Work Ethic (X_2) have a significant effect on Teacher Performance (Y) at Vocational High Schools in Perbaungan District. To carry out data analysis using simple regression and multiple regression methods in IBM SPSS 25.

The coefficient of determination (R square) value is 0.661, this shows that the teacher performance variable (Y) which is influenced by the variables transformational leadership (X_1) and work ethic (X_2) is 66.10% while the remaining 33.90% is outside this research or determined by other factors.

Key words : transformational leadership, work ethic, teacher performance.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.**

Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan pengetahuan maupun penggunaan bahasa, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang dapat membangun daripada pembaca tentunya.

Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya teristimewa untuk isteri tercinta yang selama ini telah memberikan banyak dukungan, motivasi dan dengan sabar mendoakan kemudahan dalam setiap urusan penulis, sehingga dapat menyelesaikan kuliah Strata-2 (S2) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. **Bapak Prof. Dr. Triyono Edy S.H M, Hum**, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si. CIQnR** selaku ketua program studi magister manajemen pendidikan tinggi program studi manajemen pendidikan tinggi.
4. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Faisal Rahman Dongoran M, Si** selaku dosen pembimbing Tesis ke I Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
5. **Bapak Dr. Irvan, S.Pd., M.Si** selaku dosen pembimbing Tesis ke II Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
6. **Bapak Prof. Dr. Elfrianto Nasution, M.Pd** selaku dosen penguji I Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan masukan dan perbaikan untuk penyempurnaan hasil tesis ini.
7. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si. CIQnR** selaku dosen penguji II Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan masukan dan perbaikan untuk penyempurnaan hasil tesis ini.

8. **Bapak Dr. Amiruddin, M.Pd** selaku dosen penguji III Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan masukan dan perbaikan untuk penyempurnaan hasil tesis ini.
9. **Bapak dan Ibu Dosen** Fakultas Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta Staf Administrasi yang telah memberikan saran, bimbingan, bantuan dan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
10. Dan terima kasih pada teman-teman seperjuangan saya Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan semangat, dukungan dan doanya kepada saya dari awal perkuliahan sampai dengan saat ini.

Atas bantuan dan dorongan penulis dari berbagai pihak, penulis tidak bisa membalas kecuali do'a dan puji syukur kepada-Nya mudah-mudahan jasa yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak dari Tuhan.

Akhirnya penulis berserah diri kepada Tuhan dan berharap agar Tesis ini dapat bermanfaat bagi pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan dan rekan-rekan mahasiswa dalam menyelesaikan studinya.

Medan, September 2024

Ekosusilo Sitanggang

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA ..	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Guru	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Guru	14
2.1.1.4 Kompetensi guru	16

2.1.2	Kepemimpinan Transformasional	16
2.1.2.1	Pengertian Kepemimpinan Transformasional	16
2.1.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional	18
2.1.2.3	Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	19
2.1.2.4	Karakteristik Kepemimpinan Transformasional.....	21
2.1.3	Etos Kerja	23
2.1.3.1	Pengertian Etos Kerja	23
2.1.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	24
2.1.3.3	Indikator Etos Kerja	27
2.2	Kajian Penelitian yang Relevan	30
2.3	Kerangka Konseptual	36
2.3.1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X ₁) Terhadap Kerja Guru	36
2.3.2	Pengaruh Etos Kerja (X ₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)	37
2.3.3	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X ₁) dan Etos Kerja (X ₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)	37
2.4	Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN		40

3.1 Pendekatan Penelitian	40
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.2.1 Tempat Penelitian	41
3.2.2 Waktu Penelitian	41
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.3.1 Populasi Penelitian	43
3.3.2 Sampel Penelitian	44
3.4. Defenisi Operasional Variabel	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Teknik Analisa Data.....	49
3.6.1 Uji Coba Instrumen Penelitian	49
3.6.1.1 Uji Validitas	49
3.6.1.2 Uji Reabilitas	53
3.6.2 Analisis Deskriptif	55
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	56
3.6.3.1 Uji Normalitas	56
3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas	57
3.6.3.3 Uji Multikolomieritas	58
3.6.3.4 Regresi Linear Berganda	58
3.6.4 Uji Hipotesis	59
3.6.4.1 Uji Simultas (Uji F).....	59
3.6.4.2 Uji Parsial (Uji t)	60
3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Deskripsi Penelitian	62
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	64
4.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	75
4.3 Hasil Pengujian Hipotesis	81
4.4 Pembahasan Penelitian	88
BAB V PENUTUP	95
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN-LAMPIRAN	101

Daftar Tabel

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang relevan	31
Tabel 3.1Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 3.2Populasi Penelitian.....	44
Tabel 3.3 Skala Likert	47
Tabel 3.4Kisi – kisi Instrumen Penelitian	48
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel X1	50
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel X2	51
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Y	52
Tabel 3.8Nilai Alpha Cronbach’s	54
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.4 Sampel Penelitian.....	64
Tabel 4.5 Instrumen Skala Likert.....	65
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif	65
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel X1	66
Tabel 4.8Kategori Kecenderungan Variabel X1	68
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel X2	69
Tabel 4.10Kategori Kecenderungan Variabel X2.....	71
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Y	72

Tabel 4.12 Kategori Kecenderungan Variabel Y	75
Tabel 4.13 Uji Normalitas X1 Terhadap Y	76
Tabel 4.14 Uji Normalitas X2 Terhadap Y	77
Tabel 4.15 Uji Normalitas X2 Terhadap Y	77
Tabel 4.16 Uji Normalitas X1 dan X2 Terhadap Y	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolonieritas	80
Tabel 4.18 Koefisien Regresi Linier X1 Terhadap Y	81
Tabel 4.19 Hasil ANOVA X1	82
Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi X1	83
Tabel 4.21 Koefisien Regresi Linier X2 Terhadap Y	83
Tabel 4.22 Hasil ANOVA X2	84
Tabel 4.23 Uji Koefisien Determinasi X2	85
Tabel 4.24 Uji Regresi Linier Berganda X1 dan X2 Terhadap Y	86
Tabel 4.25 Hasil ANOVA Variabel X1 dan X2	86
Tabel 4.26 Uji Koefisien Determinasi Simultan	87

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 3.1 Uji Kurva F.....	60
Gambar 3.2 Uji Kurva t.....	61
Gambar 4.1 Histogram Variabel X1	67
Gambar 4.2 Histogram Variabel X2	70
Gambar 4.3 Histogram Variabel Y	74
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan dasar utama dari kemajuan suatu kehidupan berbangsa dan bernegara. Pendidikan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas setiap individu yang secara langsung maupun tidak langsung dipersiapkan untuk menopang dan mengikuti laju perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dalam rangka mensukseskan pembangunan yang senantiasa mengalami perubahan sejalan tuntutan perubahan. Sehingga dengan seutuhnya bahwa untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari peran lembaga pendidikan yaitu sekolah. Anak-anak generasi masa depan dibina dan dibimbing pada satu lembaga yang disebut sekolah sebagai wadah untuk membentuk karakter masyarakat yang agamis, humanis serta nasionalis sesuai dengan cita-cita bapak-bapak pendiri bangsa meletakkan Pancasila sebagai dasar negara dan tercantum juga dalam UUD 1945.

Guru merupakan aktor utama dalam proses pembelajaran sehingga kegiatan pendidikan dan pengajaran dapat berjalan dengan baik. Dalam proses belajar, guru diharapkan mampu menjadi ujung tombak proses belajar mengajar. Oleh sebab itu, dalam pendidikan dan pengajaran peran guru dalam usaha menyukseskan pendidikan dan pengajaran harus ditingkatkan, kinerja guru harus ditingkatkan demi tercapainya kualitas sumber daya manusia yang siap berkompetisi di dunia usaha dan dunia industri masyarakat.

Peran guru sangat penting dalam proses pendidikan dan pengajaran, sehingga guru dituntut harus siap untuk mampu meningkatkan kompetensinya sebagai pendidik memiliki kemampuan membentuk peserta didik yang berkarakter. Segala upaya dilakukan dalam usaha memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan akan memberikan kontribusi atau sumbangsih sesuai dengan harapan yang didukung oleh guru yang berkompeten. Sebagaimana hasil penelitian Ginting (2024 : 24) kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru terhadap kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai terhadap tugas kerjanya. Guru sangat berperan dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan lulusan yang mampu menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat. Guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai kinerja yang baik. Undang- undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Hal ini menjadi upaya pemerintah dalam mendorong kualitas pendidikan di Indonesia dan upaya mengejar ketertinggalan pendidikan dari negara lain.

Upaya pembinaan dan peningkatan mutu guru telah dilakukan, baik dari pihak pemerintah, swasta, maupun instansi lain yang berkontribusi dalam penjaminan mutu tenaga pendidik dan kependidikan. Misalnya pembinaan kompetensi dan pembinaan strategi atau metode dalam pembelajaran, melalui

berbagai kegiatan workshop, kegiatan webinar dan kegiatan pendidikan pelatihan serta pembinaan kualitas guru melalui program sertifikasi guru yang diatur dalam Undang-Undang No. 14 tentang 2005 tentang Undang – Undang Guru dan Dosen disebutkan bahwa guru yang memiliki sertifikat pendidik berhak mendapatkan insentif yang berupa tunjangan profesi. Pendidikan adalah usaha pasti untuk meningkatkan kemampuan diri masing-masing individu. Akrim (2021) Pada saat sekarang ini, pendidikan menjadi jalan utama dalam mencetak generasi-generasi muda penerus bangsa yang didukung dengan pernyataan bahwa pendidikan adalah proses pewarisan budaya dan karakter bangsa bagi generasi muda dan juga proses pengembangan budaya dan karakter bangsa untuk peningkatan kualitas kehidupan masyarakat dan bangsa di masa mendatang. Sulasmi dalam Hafsah (2022 : 1) Dunia pendidikan seperti sekolah formal merupakan sistem pendidikan yang memang diatur sedemikian sehingga diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia yang kelak ikut berperan serta dalam memajukan bangsa. Guru merupakan seorang tenaga profesional yang dapat menjadikan peserta didiknya mampu merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan segala hambatan yang dihadapinya. Guru tidak terbatas hanya sebagai pengajar, tetapi peranan guru yang lebih luas adalah sebagai penyelenggara pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawab. Kinerja baik yang dimiliki oleh seorang guru sangat membantu dalam mengembangkan sekolah melalui pencapaian prestasi peserta didik yang mampu bersaing di dunia usaha dan dunia industri. Apabila kinerja

seorang guru turun, dapat berdampak negatif terhadap mutu pendidikan sekolah tersebut. Kinerja Guru dalam dunia pendidikan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya kepemimpinan transformasional dan etos kerja.

Menurut Bismala dalam Asri (2023) Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai, karena pengaruh kepemimpinan cukup efektif dalam mengarahkan kepada bawahan terhadap pekerjaan yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional di sekolah merupakan proses yang mendorong dan membantu guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan dalam suatu sekolah merupakan salah satu faktor yang menentukan atas keberhasilan sekolah, karena mencerminkan berhasil tidaknya seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi guru untuk mencapai program – program kerja di sekolah. Tanpa adanya kemampuan dalam memimpin, tidak akan berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kepala sekolah harus mampu menjadi sumber inspirasi bagi guru dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kurangnya etos kerja, etos kerja memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Hadiansyah dan Yanwar dalam Suhardi (2023 : 3) Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi

yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu perusahaan, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Usuh (dalam Suhardi 2023 : 3). Dengan demikian peranan etos kerja sangat menentukan untuk meningkatkan kinerja guru. Seorang guru harus memiliki sikap profesional yang baik, menjadikan profesi guru sebagai tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja guru. Sikap profesional yang ideal menunjukkan kemampuannya dalam merencanakan dan menjalankan program proses pembelajaran di sekolah.

Dalam penelitian Supardi dan Aulia Ansari (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka kinerja akan ikut meningkat. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai peran atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, dimana dengan semakin meningkatnya etos kerja seorang guru akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Secara umum guru - guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kecamatan Perbaungan menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerjanya. Tantangan tersebut berkaitan dengan masih kurangnya dukungan kepemimpinan

transformatif dari kepala sekolah sehingga mempengaruhi kualitas kinerja guru. Selain itu faktor etos kerja yang belum optimal menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru. Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, kepemimpinan transformatif belum diterapkan dengan efektif di SMK Kecamatan Perbaungan yang mengakibatkan rendahnya motivasi dan kinerja guru. Selain itu, etos kerja guru juga belum maksimal yang berdampak pada kualitas pendidikan, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan transformatif melalui keterlibatan kerja terhadap etos kerja dan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformatif belum mampu diterapkan dengan baik di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.
2. Kurangnya etos kerja guru dalam meningkatkan dan memberdayakan potensi – potensi yang ada di sekolah.

3. Kinerja guru yang belum tercapai yang disebabkan karena kendala dalam pencapaian kinerja gurudi sekolah.
4. Kurangnya perhatian guru dalam meningkatkan kinerja guru sehingga menyebabkan menurunnya kualitas pendidikan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terlihat jelas cakupannya yang sangat luas. Namun pada penelitian ini agar lebih fokus, penulis hanya membatasi penelitian pada variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan. Adapun yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka peneliti dapat menyusun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.
2. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu diperolehnya informasi tentang kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan yang secara khusus tujuannya adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kinerja melalui penerapan kepemimpinan transformasional dan peningkatan etos kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi kepala sekolah, guru maupun mahasiswa dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya pada topik yang sama.

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap kinerja guru yang dapat diuraikan sebagai berikut ini :

- a. Sebagai referensi pada penelitian yang akan datang yang terkait dengan kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kinerja guru.
- b. Untuk keperluan teoritis, hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan informasi dan landasan dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional dan etos kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menstimulus beberapa variabel yang diduga terkait dengan Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan yang masih dapat dikembangkan dan dibandingkan dengan variabel-variabel lain.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan sesuatu yang diberikan oleh seseorang dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan pengaruh pada instansi atau badan usaha dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang diberikan. Pada umumnya kinerja erat kaitannya seberapa besar kontribusinya mempengaruhi mutu dari instansi atau badan usaha dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan. Menurut Rosmaini & Tanjung (2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Nasution dan Lesmana dalam Asri (2023 : 8). Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab.

Menurut (Sutrisno, 2016) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Pembelajaran peserta didik sangat ditentukan oleh kinerja seorang guru, terutama pembelajaran yang berpengaruh terhadap terciptanya proses hasil

belajar yang bermutu. Oleh sebab itu guru perlu memberikan motivasi kemandirian, menciptakan sikap membangun dalam belajar, membangkitkan motivasi rasa ingin tahu serta menciptakan suasana yang terbaik dalam belajar.

Menurut Sulhati dalam jurnal pendidikan (dalam Sari 2021 : 8) dalam memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual, guru harus profesional. Dan dalam proses belajar mengajar guru harus mampu dalam melaksanakan dan mengetahui hal-hal yang bersifat teknis yang berhubungan dengan pengelolaan dan interaksi .

Menurut Dongoran (2019) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhinya standar pelaksanaan. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi yang dicapai seseorang atas hasil unjuk kerja. Jadi kinerja merupakan tingkat keberhasilan dari hasil kerja seseorang atas hasil unjuk kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan serangkaian hasil perilaku seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sari dalam tesisnya yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri 2 Pematangsiantar)”(2021 : 9) “Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan jika tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”. Untuk itu disimpulkan kinerja guru adalah serangkaian pencapaian hasil seorang guru dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Unsur

pokok pengajaran yang dilakukan oleh guru antara lain kesungguhan dan motivasi yang tinggi pada statusnya sebagai pendidik, mengembangkan dan menguasai pokok – pokok pembelajaran, menumbuhkan budaya positif dalam menjalankan tugas, melaksanakan pembelajaran yang kreatif dan inovatif, dengan seluruh warga sekolah berkolaborasi dan bekerjasama, bertanggung jawab terhadap profesi, menjadi suri tauladan bagi peserta didik, dalam membimbing peserta didik berpribadi yang jujur dan objektif. Apabila unsur-unsur pendidikan dan pengajaran yang efektif dan profesional tersebut dilaksanakan guru maka dapat dikatakan kinerjanya baik.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Martinis Yamin dalam Sari (2021 : 11) kinerja guru dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut :

- a. Faktor individual yang terdiri dari unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen.
- b. Faktor kepemimpinan yaitu memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
- c. Faktor tim yaitu memberikan motivasi, kepercayaan oleh rekan dalam satu tim.
- d. Faktor sistem yaitu terdiri dari fasilitas kerja yang diberikan oleh pemimpin sekolah.
- e. Faktor kontekstual (situasional) yaitu perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi guru).

Menurut Yasaratodo (2019: 37) bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan – harapan dan kepercayaan personalia sekolah. Selanjutnya Yasaratodo (2019 : 37) menyebutkan beberapa faktor yang memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja seorang guru yaitu :

a. Faktor internal

Faktor ini menentukan sejauhmana jabatan guru dipandang sebagai kewajiban, maka hanya sebatas melaksanakan tugas semata.

b. Faktor lingkungan tempat mengabdikan (sekolah)

Guru akan termotivasi dan berjuang untuk menampilkan kinerja yang terbaik didukung suasana sekolah benar-benar aman, nyaman, menyejukkan. Karena faktor ini dapat menentukan upaya yang baik dari guru dengan menciptakan dan memelihara seluruh komponen.

c. Faktor kebijakan pemerintah

Pemerintah mengeluarkan kebijakan dengan memberikan penghargaan kepada guru yang kinerjanya sudah baik. Artinya bagi mereka yang sudah menunjukkan kinerja yang baik hendaknya diberikan penghargaan yang berbeda dengan guru yang kinerjanya sekedar guru saja. Faktor tersebut memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik.

Prestasi dari kinerja guru menjadi tolok ukur untuk pembinaan, perbaikan, dan pengembangan serta memberikan hasil kinerja guru dalam rangka pengembangan karier melalui pendidikan yang berkualitas dan berdaya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Guru

Dalam mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran, guru harus mampu melakukan proses pembelajaran yang sesuai dengan prosedur yang sesuai sebagai pendidik, pelatih, pembimbing, pengajar, motivator, pemimpin dan fasilitator bagi peserta didik.

Menurut Amin dkk dalam Sari (2021 : 10) menyatakan bahwa indikator kinerja guru terdiri dari empat, yaitu :

- a. Keterampilan mengajar
- b. Keterampilan manajemen
- c. Kedisiplinan dan keteraturan
- d. Hubungan interpersonal.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007 guru yang memiliki kualitas kinerja dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran adalah:

- a. Rumusan tujuan pembelajaran.
- b. Pengorganisasian materi ajar.
- c. Pemilihan sumber belajar/media pembelajaran.
- d. Mendesain kegiatan pembelajaran.
- e. Menilai hasil belajar.

Menurut Tarigan (2022) indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja
- b. Tanggungjawab
- c. Ketaatan
- d. Kerjasama
- e. Prakarsa

Menurut Seubudin (2021) kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat dinyatakan berprestasi yang diukur berdasarkan tiga indikator yaitu penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelolah pembelajaran dan komitmen menjalankan tugas. Untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu memerlukan kinerja guru yang maksimal. Paling tidak guru tersebut harus memiliki penguasaan terhadap materi apa yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkannya agar pembelajarannya dapat berlangsung efektif dan efisien serta komitmen untuk menjalankan tugas-tugas tersebut.

Dari uraian diatas, maka penulis menyimpulkan indikator kinerja guru yaitu :

- 1) guru mampu mendesain kegiatan pembelajaran dengan penyesuaian karakter anak didik,
- 2) guru mampu melaksanakan tugas profesi dengan baik dan disiplin,
- 3) guru mampu menjalin hubungan yang harmonis dalam lingkungan sekolah dan luar sekolah,
- 4) guru mampu menilai hasil belajar peserta didik,
- 5) guru mampu menindak lanjuti hasil belajar peserta didik.

2.1.1.4 Kompetensi Guru

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan tentang kompetensi guru terdiri dari :

- a. Kompetensi Pedagogik, merupakan kemampuan memahami dan mengolah peserta didik.
- b. Kompetensi Kepribadian, merupakan kemampuan pribadi yang arif dan berwibawa.
- c. Kompetensi Profesional, merupakan kemampuan menguasai materi pembelajaran dan mengarahkan peserta didik untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
- d. Kompetensi Sosial, merupakan kemampuan pendidik untuk berkomunikasi hubungan sosial secara efektif dengan peserta didik, pendidik dll.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa profesionalisme guru erat hubungannya dengan kompetensi seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Apabila tujuan yang dicapai telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka dikatakan kinerja guru sudah baik dan memuaskan.

2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Hariani dalam Asri (2023 : 14) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu- individu maupun organisasi dengan jalan memperbaiki kembali (reinvent) karakter diri individu-individu maupun organisasi ataupun perbaikan

organisasi dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan. Kepemimpinan transformasional didefinisikan (Robbins dan Judge, 2017) pemimpin yang dapat memotivasi para pengikutnya untuk melaksanakan di atas ekspektasi dan melampaui kepentingan diri mereka sendiri untuk kepentingan organisasi. Indikator kepemimpinan transformasional meliputi karismatik (*idealized influence*), inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) dan perhatian secara individual (*individualized consideration*). Keempat indikator tersebut mendorong guru bekerja keras, memiliki moril kerja, kepuasan kerja yang lebih tinggi, meninggikan efektivitas organisasi, menurunkan tingkat ketidakhadiran dan kemampuan menyesuaikan diri secara organisasional yang lebih tinggi. Proses transformasional terjadi dalam hubungan kepemimpinan manakala pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja, memperluas dan meningkatkan kebutuhan melampaui minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut kearah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi.

Menurut Ragil dalam Asri (2023 : 15) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat merangsang dan memberi inspirasi kepada pengikut agar dapat mencapai lebih banyak hasil yang dimiliki. Menurut Rivai (2020) kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan

agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Menurut Sutopo (2021) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk pengembangan bawahan (*staffing*).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahan dalam kinerjanya baik secara individual maupun secara berkelompok.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Transformasional

Menurut Jufrizen dalam Asri (2023 : 15) kepemimpinan transformasional yang dipengaruhi faktor – faktor berikut :

- a. Pengaruh ideal adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat sebagai pengikut
- b. Pengaruh motivasi yang menginspirasi faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengkomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadikan setiap adan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.
- c. Pengaruh rangsangan intelektual hak ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi

- d. Pengaruh pertimbangan yang diadaptasi faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Kusuma (2019) terdapat empat indikator kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

- a. Toleransi yang tinggi terhadap ketidakpastian (*high tolerance for uncertainty*). Dengan memberikan toleransi terhadap sesuatu yang tidak menentu berarti pemimpin telah menerima kemungkinan adanya perubahan lingkungan organisasi yang dipimpinnya.
- b. Energi yang terpelihara (*sustained energy*). Energi adalah kapasitas melakukan kegiatan. Pemimpin transformasional adalah seorang yang energik, karakter yang lebih penting dari kepemimpinan transformasional adalah kemauan untuk komit dengan energi yang ada dan mendukung asosiasi.
- c. Keinginan untuk kualitas (*passion of quality*). Pemimpin transformasional selalu berusaha *doing the right thing* dengan antusias untuk mencapai hasil yang luar dari kebiasaan.
- d. Ketahanan (*perseverance*) Apa yang dilakukan oleh pemimpin transformasional adalah mencoba memberikan pengikut atau bawahan suatu kekuasaan untuk mengontrol proses, dalam rangka melakukan proses

pemberdayaan yang tentu akan menghadapi banyak perlawanan, rintangan dan hambatannya.

- e. Pencitraan diri yang positif (*positive self-image*) Pemimpin transformasional membutuhkan pemikiran yang didasarkan pada mental yang kuat. Citra dirinya sendiri harus positif, sehingga dapat secara baik dan efektif berhubungan dengan orang lain yang akan berusaha merusak konsep-konsep yang telah dilaksanakan.
- f. Kepercayaan (*credibility*) Karakteristik yang membantu seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain adalah kepercayaan. Pemimpin transformasional dicirikan dengan karakter yang dibangun atas otorisasi yang diberikan padanya dan sekaligus nilai kepercayaan.
- g. Keinginan yang kuat untuk mempengaruhi yang lain (*strong desire to influence others*).

Pemimpin transformasional mempunyai keinginan besar mempengaruhi bawahannya supaya mereka menerima rancangan atau buah pikirannya yang dapat mengarahkan mereka. Pemimpin transformasional akan merasa bahagia apabila ada pembantah pendapatnya, ada yang menyampaikan kritik dan saran maupun koreksi terhadap pendapat atau kebijakannya. Sehingga tidak menimbulkan adanya pendapat yang saling bertentangan yang dianggap sangat bermanfaat bagi organisasi dan didukung oleh gagasan - gagasan yang dapat diterima dengan akal logika demi memperbaiki organisasi.

Menurut Winarto dan Kharis dalam Pratiwi (2022 : 13) Kepemimpinan pada dasarnya adalah sebuah proses mempengaruhi orang lain. Adapun indikator dari kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

- a. Kharisma mempengaruhi pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha keras melebihi apa yang dibayangkan, para pengikut khususnya mengagumi, menghormati, dan percaya sebagaimana pimpinannya.
- b. Motivasi inspiratif, dimana motivasi ini menggunakan berbagai tanda untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara – cara sederhana. Ia juga membangkitkan semangat kerjasesama tim, serta antusias dan optimis diantara rekan kerja dan bawahannya.
- c. Stimulasi intelektual adalah upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif serta kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, serta memunculkan ide-ide baru.
- d. Individual consideration pemimpin transformasional memberhatian perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasihat, guru, serta orang terpercaya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis memberikan kesimpulan beberapa indikator kepemimpinan transformasional adalah kharisma seorang pemimpin, kemampuan memberikan motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dalam memberikan dukungan, individual consideration untuk berprestasi dan berkembang melalui kinerjanya.

2.1.2.4 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Karakteristik seorang pemimpin yang baik berkewajiban melakukan kegiatan pengendalian, agar dalam tindakannya mampu mempengaruhi buah pikiran, perasaan, sikap dan perilaku bawahannya, sehingga selalu terarah pada tujuan yang akan dicapai.

Menurut Nurabdiah (2022) karakteristik kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

- a. Mengkomunikasikan visi dengan jelas dan menyakinkan setiap anggota organisasi bahwa berkerja dengan berorientasi pada pencapaian visi organisasi akan membawa sukses.
- b. Melibatkan pemangku kepentingan (stakeholders).
- c. Menanamkan nilai-nilai organisasi yang dianut oleh organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan bekerja dalam rangka mewujudkan tujuan dan visi organisasi
- d. Mengembangkan optimisme kepemimpinan transformasional harus optimis dan percaya diri dalam bertindak
- e. Memberdayakan pengikut, pemimpin transformasional juga harus mampu memberdayakan para pengikutnya agar mampu berkerja secara kelompok untuk memperoleh hasil yang sinergis.
- f. Mengembangkan organisasi untu menghadapi perubahan lingkungan, baik perubahan dalam proses bisnis maupun perubahan struktur organisasi.
- g. Menunjukkan keteladanan, pemimpin yang memiliki integritas yang kuat, membela kebenaran dan menjaga keselarasan antara pikiran,perkataan dan

tindakan berdasarkan kebenaran dan fakta walupun beresiko dan tidak takut diberhentikan dari jabatannya.

2.1.3 Etos Kerja

2.1.3.1 Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang berarti : sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap yang dimaksud tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga yang dimiliki oleh kelompok, bahkan yang dimiliki oleh masyarakat secara luas. Etos diartikan suatu aturan umum, cara hidup, tatanan dari perilaku atau sebagai jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku yang terdapat gairah atau semangat yang kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara lebih optimal, lebih baik, bahkan berupaya untuk mencapai kinerja optimal. Etos sering juga diartikan sebagai sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati dari individu ataupun masyarakat. Etos berkaitan erat dengan lingkaran etika dan logika yang bermuara pada nilai-nilai pada pola tingkah laku.

Menurut Badriati Baiq El (2021) Istilah etos kerja adalah kata majemuk yang terdiri dari dua kata dengan arti yang menyatu. Dua makna khas itu adalah semangat kerja, dan keyakinan seseorang atau kelompok. Selain itu juga sering diartikan sebagai setiap kegiatan manusia yang dengan sengaja diarahkan pada suatu tujuan tertentu. Tujuan itu adalah kekayaan manusia sendiri, entah itu jasmani maupun rohani atau pertahanan terhadap kekayaan yang telah diperoleh.

Menurut Donni Juni Priansa (2017) etos kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai

suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga memengaruhi perilaku kerjanya di perusahaan.

Menurut Hadiansyah dan Yanwar dalam Suhardi (2024 : 16), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

Menurut Ningrat (2020) etos kerja adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang ditunjukkan dengan bekerja tulus, penuh rasa syukur, bekerja dengan penuh tanggungjawab, bekerja tuntas dengan penuh integritas, bekerja keras dengan penuh semangat, bekerja serius dengan penuh kecintaan, bekerja kreatif dengan sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna dengan penuh kerendahan hati.

Etos kerja merupakan gambaran suatu sikap yang mengandung aspek penilaian seseorang atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap guru karena setiap sekolah sangat membutuhkan kinerja dan prinsip yang tinggi dari setiap guru. Setiap sekolah mempunyai tujuan yang selalu memajukan proses pembentukan sumber daya manusia yang akan melibatkan guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui etos kerja. Etos kerja dapat juga berupa proses penilaian, dengan penilaian

tersebut akan tercipta daya dorong dan daya nilai pada setiap individu atau kelompok.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi etos kerja (Badriati Baiq El 2021):

a. Agama

Agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Jalan berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang tentu dipengaruhi oleh ajaran agama yang dianutnya apabila seseorang sungguh-sungguh menjalankan ajaran agamanya. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang tetap dipertahankan turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Etos kerja berkaitan erat dengan sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat dan disebut sebagai etos budaya. Mutu etos kerja ini ditentukan oleh sistem 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 tetap tetap pada tradisi lama akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik

Baik buruknya suatu etos kerja masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan

dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. 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.

d.Kondisi Lingkungan/Geografis;

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

e.Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. 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 peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f.Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota

masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu

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

2.1.3.3 Indikator Etos Kerja

Menurut Nuha (2018) beberapa hal penting yang berhubungan dengan etos kerja antara lain: hemat, tanggung jawab dan sederhana, dengan adanya disiplin waktu dapat menjadikan diri untuk menghargai waktu untuk hal yang penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, selain itu persaingan sehat dan tidak mudah patah semangat juga merupakan hal penting dalam etos kerja. Indikator etos kerja terdiri dari sikap kerja karyawan, kemauan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perasaan karyawan dalam bekerja, serta kesungguhan karyawan ketika bekerja.

- a. Sikap kerja, sikap kerja ini dapat berupa keluwesan saat bekerja serta penyesuaian kerja
- b. Kemauan, dalam melaksanakan pekerjaan, kemauan ini dapat dilihat ketaatan dan kepatuhan serta kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik

- c. Perasaan dalam bekerja, perasaan ini dapat dilihat apabila seorang mempunyai etos kerja yang baik, pasti melakukan pekerjaan dengan senang tanpa adanya rasa berat hai atau terpaksa
- d. Kesungguhan ketika bekerja, seseorang yang mempunyai etos kerja dapat dilihat dari keseriusan seseorang atas tanggung jawab kerja dan hasilnya.

Ada sejumlah indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur etos kerja seseorang Sitompul (2019 : 19) yaitu:

- a. *Internal locus control*, artinya percaya bahwa nasib seseorang ditentukan oleh dirinya sendiri. Kebalikannya adalah *external locus control*, yaitu nasib seseorang ditentukan oleh faktor-faktor di luar diri sendiri: misalnya nasib orang lain, jabatan, dan sebagainya. Orang yang etos kerjanya tinggi berprinsip *internal locus control*. Kesuksesan dan kegagalannya ditentukan oleh dirinya sendiri. Orang yang etos kerjanya rendah berprinsip *external locus control*. Kesuksesan dan kegagalannya ditentukan oleh orang lain atau faktor-faktor di luar dirinya.
- b. Kerja sebagai cara untuk mencapai kebahagiaan hidup, orang yang beretos kerja tinggi mempunyai kepercayaan tinggi bahwa bekerja merupakan suatu cara untuk mencapai kebahagiaan hidup. Jika ingin memperoleh hidup yang cukup dan bahagia, seseorang harus bekerja, sedangkan kesengsaraan dan kemiskinan merupakan hasil dari kemalasan kerja.
- c. Komitmen terhadap pekerjaan, etos kerja memiliki keterikatan dengan komitmen terhadap pekerjaan. Orang yang beretos kerja tinggi memiliki komitmen yang juga tinggi terhadap pekerjaan. Ia merasa bertanggung

- jawab dan berupaya menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Ia mau melaksanakan kerja lembur sering tanpa uang lembur.
- d. Kerja keras merupakan sumber kesuksesan, orang yang mempunyai etos kerja berpendapat bahwa kerja merupakan sumber kesuksesan dan kemalasan merupakan sumber kegagalan mencapai sesuatu. Misalnya kerja keras merupakan sumber kekayaan dan malas bekerja merupakan sumber kemiskinan.
- e. Bekerja merupakan investasi, orang yang beretos kerja menganggap bekerja merupakan suatu investasi yang akan menghasilkan return on investment (ROI). Ia berpendapat bahwa semakin keras ia bekerja, semakin tinggi ROI yang akan didapatkannya.
- f. Manajemen waktu, orang yang beretos kerja mengelola waktunya dengan baik karena memegang prinsip bahwa waktu adalah uang. Ia akan dapat membagi dan menjalankan jadwalnya secara proporsional, sehingga tidak merugikan dirinya sendiri dalam kaitannya untuk berkerja, bersantai, beristirahat, maupun bersosialisasi dengan orang lain.
- g. Ambisi untuk berprestasi dan maju, orang yang beretos kerja sangat ambisius untuk berprestasi dan mencapai kemajuan. Ia melaksanakan pekerjaannya bukan sekadar melaksanakan aktivitas, tetapi ingin menghasilkan suatu kinerja dengan prestasi tinggi. Ia berupaya melaksanakan pekerjaannya dengan cara yang lebih baik dan efisien.
- h. Disiplin dalam bekerja, disiplin tinggi dalam bekerja merupakan ciri orang yang beretos kerja tinggi. Ia ingin efektif dan efisien dalam melaksanakan

pekerjaannya. Oleh karena itu, ia disiplin dalam melaksanakan peraturan dan prosedur kerja, disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam mempergunakan sumber-sumber pekerjaan.

- i. Kejujuran dalam melaksanakan tugas dan menghindari konflik interes, Kejujuran dan konflik interes merupakan salah satu masalah penting di lingkungan kerja. Jika interes pribadi lebih besar atau kuat daripada interes organisasi, maka akan terjadi konflik interes. Karyawan yang beretos kerja tinggi jujur dalam melaksanakan tugas dan menghindari konflik interes.
- j. Kepercayaan bahwa kerja memberikan kontribusi kepada moral individu serta kesejahteraan dan keadilan, orang yang bekerja dan berupaya melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka pikiran, tenaga, dan waktunya akan sepenuhnya dicurahkan untuk pekerjaannya. Orang yang mengabdikan hidupnya untuk pekerjaannya mempunyai moral pribadi yang baik. Ia juga berupaya meningkatkan produktivitasnya yang kemydian dapat membantu meningkatkan kesejahteraan dan keadilan sosial.

2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan merupakan upaya peneliti mencari perbandingan yang selanjutnya menemukan karya ilmiah yang baru untuk penelitian selanjutnya. Pada kajian penelitian terdahulu dapat membantu peneliti untuk memposisikan penelitian serta menunjukkan keaslian dari penelitian. Peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut ini

penelitian terdahulu yang relevan dan masih terkait dengan tema yang akan dilakukan peneliti dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hafsah (2022)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :a) Hubungan variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y=14,002+0,261X1$ ini berarti bahwa jika kompetensi meningkat sebesar 1 point maka kinerja guru akan meningkat 0,261 point pada konstanta14,002 maka H_a dan H_0 ditolak. b) bentuk hubungan variable dan motivasi kerja(X2) terhadap kenerja guru (Y) = $4,002 + 0,434 X2$. Ini berarti jika motivasi kerjameningkat 1 point makan kenerja guru akan meningkat 0,434 pada konstanta14,002 . maka H_a diterima dan H_0 ditolak. kompetensi X1 terhadap kinerja guru(Y), t hitung 2,470 dan t table 1,66 artinya t hitung 2,470 > t table 1,66 dapat disimpulkan H_a diterima H_0</p>

			<p>ditolak artinya signifikan maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja (X₂) Terhadap kinerja guru (Y) t hitung 4,604 dan t table 1,66 artinya t hitung > dari ttable dan signifikan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan data nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0.261, dan motivasi kerja sebesar 0.434 artinya terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara.</p>
2	Suhardi Aceh (2024)	<p>Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerjadan Melalui Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di SMP Negeri</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) variabel etos kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru (Y) di SMP Negeri Pakpak Bharat, 2) variabel disiplin kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan</p>

		PakpakBharat	<p>melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja (Y) di SMP Negeri Pakpak Bhara, dan 3) variabel etos kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap variabel kepuasan kerja di SMP Negeri Pak Pak Bharat. Hasil uji koefisien determinasi variabel (X₁) dan (X₂) terdapat korelasi yang cukup kuat dan searah/positif terhadap perubahan variabel (Y). Sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu R=0,507 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) memiliki korelasi yang cukup kuat terhadap variabel terikat (Y) yang artinya memiliki kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y) sebesar 52,7% dan sisanya 47,3 dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan peneliti.</p>
3	Frank Endang Sari	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	<p>hasil penelitian menguraikan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam melaksanakan</p>

	(2021)	<p>Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri 2 Pematangsiantar)".</p>	<p>kepemimpinannya telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional :</p> <p>(1) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada para siswa dengan menggunakan metode gaya mengajar yang baru dan memanfaatkan sarana dan prasarana, dengan begitu akan dapat menerima informasi yang lebih baik. (2) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah dapat menjadi pendengar yang baik bagi para guru yang menghadapi masalah dan memerlukan perhatian dan pemecahan masalah. (3) Sosok kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan contoh perilaku yang baik dan menghasilkan rasa hormat seta mampu menumbuhkan rasa percaya dari</p>
--	--------	--	---

			<p>semua anggota masyarakat sekolah terutama bagi para guru.yang nantinya guru itu akan dicontoh juga oleh para siswanya.(4) Kepala Sekolah SMANegeri 2 Pematangsiantar dalam bertindak beliau selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dimana beliau selalu memperlihatkan dalam hal urusan pribadi, beliau selalu mengutamakan kedatangannya ke sekolah dulu walaupun sebentar, baru dia permissi untuk urusan kepentingan pribadinya.</p>
--	--	--	--

Penelitian Hafsa (2022) menunjukkan adanya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, namun tidak meneliti aspek kepemimpinan transformasional yang juga penting dalam konteks ini. Suhardi Aceh (2024) menunjukkan adanya pengaruh antara etos kerja, disiplin kerjadan melalui iklim kerjaterhadapkepuasankerja, tetapi tidak meneliti aspek kepemimpinan transformasional yang dianggap penting dalam konteks ini. Demikian dengan Frank Endang Sari (2021)kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan pendekatan metode kualitatif dan perlu dilakukan dengan metode kuantitatif serta dikaitkan

dengan aspek etos kerja yang dianggap penting dalam konteks ini.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2013 : 60) Kerangka Konseptual memberikan gambaran bagaimana hubungan teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi dengan masalah yang penting.

Kerangka konseptual diperoleh berdasarkan kajian pustaka yaitu konsep teori yang dipakai sebagai landasan penelitian berupa rangkuman dari kajian pustaka yang sesuai variabel yang akan diteliti. Dalam menyusun kerangka berpikir dan operasional penelitian diperlukan kajian pustaka dan menyusun kerangka konseptual sangat diperlukan temuan hasil penelitian yang terdahulu. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran dan mengarahkan pada asumsi tentang variabel yang akan diteliti serta memberikan petunjuk kepada peneliti di dalam merumuskan masalah penelitian.

2.3 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X₁) Terhadap Kerja Guru (Y)

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang mengarah pada perubahan yang positif kepada mereka yang mengikuti. Kepemimpinan ini berusaha untuk memotivasi para pengikutnya untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya dengan berharap melampaui harapan mereka sendiri. Secara empiris kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hubungan positif antara kepemimpinan transformasional keterlibatan kinerja guru, dari penjelasan sebelumnya pada

landasan teori dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

2.3.2 Pengaruh Etos Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Peran dan tugas guru adalah pembimbing dan contoh bagi peserta didik dalam pembentukan karakter dan sikap peserta oleh karena itu guru perlu memiliki kinerja yang baik. Sekolah sebagai institusi pendidikan formal pada umumnya menjadikan tempat identitas guru sebagai tokoh suri tauladan bagi peserta didik dalam membentuk manusia yang berkarakter sebagai harapan masyarakat di masa yang akan datang. Oleh sebab dari itu seorang guru dituntut untuk melakukan profesinya dengan profesional disertai dengan memiliki etos kerja yang tinggi dan kinerja yang baik tentunya akan berpengaruh pada mutu dan kualitas pendidikan. Jika etos kerja guru mengalami penurunan maka kinerja gurupun tidak akan maksimal dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah tidak akan tercapai dengan maksimal.

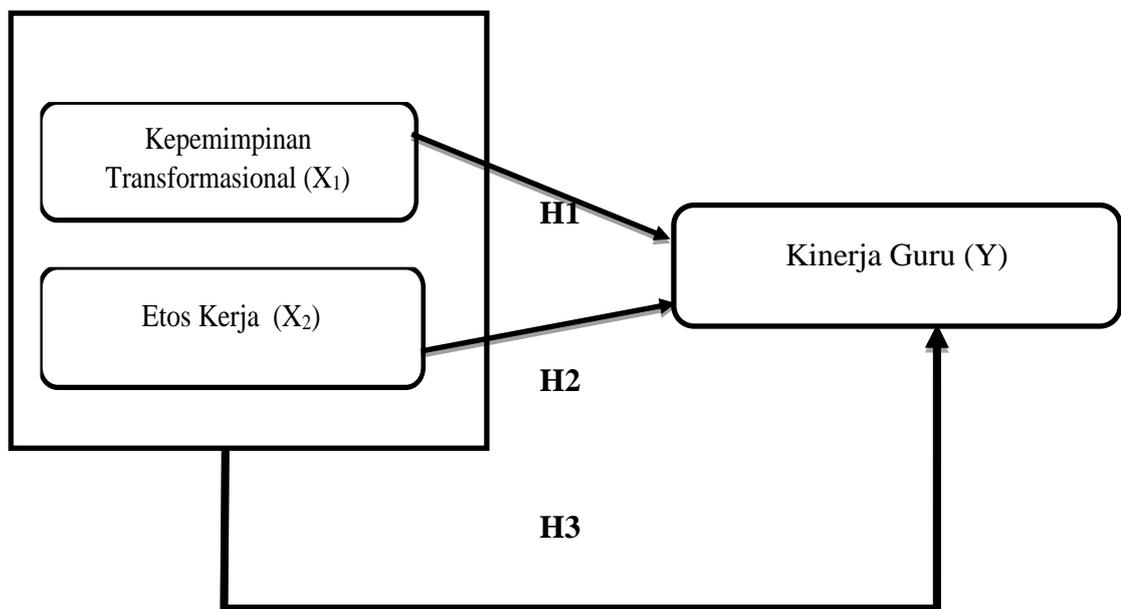
2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Etos Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Manajemen kepemimpinan dari kepala sekolah adalah untuk mengelola proses pendidikan yang berlangsung di sekolah serta untuk melakukan tugas manajerial terhadap guru agar proses belajar dan pembelajaran berjalan dengan baik. Untuk mencapai tugas dan tanggung jawabnya tentu harus didukung dengan etos kerja yang mantap. Hal ini dibuktikan Pratiwi (2022) yang melakukan penelitian pada gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, dalam penelitiannya ia menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan terhadap pemimpin. Keterlibatan kerja atau keterikatan karyawan dapat ditingkatkan melalui perusahaan, manajemen dan kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dimana pada kajian pustaka menjelaskan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor yang tidak terlepas dari budaya suatu organisasi.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Adapun hipotesis yang digunakan untuk menguji kebenaran dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H01: Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.

Ha1:Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Guru Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.

H02: Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah

Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.

Ha2: Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah

Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.

H03: Kepemimpinan Transformasional danEtos Kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.

Ha3: Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, yakni metode penelitian untuk melakukan dan menemukan pembuktian serta pengujian secara ilmiah yang berlandaskan pada teori-teori serta hipotesis. Sifat dari penelitian ini adalah mencari dampak pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformational dan etos kerja terhadap kinerja guru secara statistik. Pada penyusunan tesis ini, data maupun informasi yang sesuai dengan sifat permasalahannya. Setelah data dan informasi diperoleh dengan lengkap, sebagai dasar yang digunakan dalam membahas masalah yang ada, maka metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif. Pendekatan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan dapat membangun suatu teori yang dapat menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini penulis mencari bentuk hubungan yang bersifat sebab akibat, yaitu hubungan yang sifatnya mempengaruhi dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2009) Penelitian kuantitatif, karena menggunakan metode yang berlandaskan positivisme yang memandang realitas/gejala/fenomena dapat terukur, teramati, konkrit ada hubungan gejala sebab akibat. Dalam prosesnya melalui sampel dengan menggunakan instrument penelitian,

pengumpulan data, dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Untuk memperoleh informasi/data dari responden dalam penelitian ini menggunakan teknik survei melalui kuesioner/angket. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk menemukan pengaruh kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara yaitu SMK Negeri 1 Perbaungan, SMK Swasta Musda Perbaungan dan SMK Swasta Al – Washliyah 8 Perbaungan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan Oktober 2023 sampai dengan Juli 2024. Dengan Jadwal dan waktu penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan tahun										
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Jul	Agu
		2023	2023	2023	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024
1	Persiapan Penelitian	■										
2	Pengumpulan Bahan Pustaka		■									
3	Pengumpulan Data Penelitian			■								
4	Seminar Proposal Penelitian			■								
5	Pengumpulan Data Hasil Penelitian				■							
6	Melakukan bimbingan penelitian					■						
7	Melakukan kunjungan penelitian					■						
8	Melakukan pembagian angket					■						
9	Merevisi tesis						■					
10	Bimbingan tesis						■					
11	Bimbingan tesis dan revisi						■	■	■	■	■	■
12	Seminar hasil											■
13	Revisi seminar hasil											■
14	Sidang Tesis											■

Uraian tahapan penelitian sebagai berikut:

Bulan Oktober 2023 : Persiapan penelitian setelah persetujuan judul tesis

Bulan November 2023 : Pengumpulan bahan pustaka dari berbagai sumber yaitu buku – buku yang relevan, kunjungan ke perpustakaan kampus dan jurnal penelitian yang relevan.

Bulan Desember 2023 : Seminar proposal penelitian tepatnya pada tanggal 28 Desember 2023

- Bulan Januari 2024 : Pengumpulan data penelitian dari berbagai sumber yang relevan dengan penelitian.
- Bulan Februari 2024 : Melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing secara tatap muka untuk perbaikan proposal tesis pasca seminar proposal, melakukan kunjungan penelitian ke sekolah yang menjadi tempat penelitian, pembagian dan pengumpulan angket dari responden.
- Bulan Maret 2024 : Melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing secara daring teknik analisis data.
- Bulan April s/d Juli 2024: Melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing secara daring analisis data dan merevisi tesis dengan kajian – kajian teori yang relevan dengan judul penelitian.
- Bulan Agustus 2024 : Seminar hasil tesis, revisi tesis pasca seminar hasil dan sidang mempertahankan tesis.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini beberapa aspek menjadi pertimbangan peneliti untuk subjek apa yang akan diteliti, karena penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dibutuhkan populasi penelitian. Apabila jumlah populasi melebihi dari batas ketentuan pengambilan sampel, maka dibutuhkan sebuah rumus untuk menentukan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2013:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan yang berjumlah 143 orang terdiri dengan 3 sekolah. Adapun rinciannya sebagai berikut :

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

No	Sekolah	Jumlah Guru
1	SMK Negeri 1 Perbaungan	47
2	SMK Swasta Musda Perbaungan	63
3	SMK Swasta Al – Washliyah 8 Perbaungan	33
Total		143

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian merupakan bagiandari seluruh karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2006) bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 90% karena populasi yang besar sebanyak 143 orang, maka di gunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel dengan tingkat kepercayaan 90 % sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (StandartError 10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{143}{1 + 143(0.1)^2}$$

$$n = \frac{143}{1 + 143(0.1)^2}$$

$$n = \frac{143}{2,43}$$

$$n = 58,85 \sim 59$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan rumus Slovin dari jumlah populasi sebanyak 143 orang maka jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 59 responden dengan teknik pengambilan sampel secara random. Menurut Sugiyono (2006) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Teknik random sampling pada penelitian ini diberikan kepada guru yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kecamatan Perbaungan.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah penjelasan secara operasional mengenai penelitian yang akan dilaksanakan. Definisi operasional variabel ini berisi penjelasan tentang istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian.

a. Kepemimpinan Transformasional

Kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap guru maupun sekolah dengan jalan memperbaiki kembali (reinvent) karakter berpikir dan merealisasikan tujuan yang akan dicapai.

Kepemimpinan transformasional diukur dengan menggunakan skala Likert yang mencakup dimensi-dimensi seperti karisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, toleransi, energi diri, keinginan untuk berkualitas, ketahanan, pencitraan diri yang lebih positif, kepercayaan dan keinginan yang kuat.

b. Etos Kerja

Sebuah keyakinan yang dimiliki oleh guru dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik ketika proses pembelajaran. Etos kerja diukur dengan menggunakan skala Likert yang mencakup dimensi-dimensi sikap kerja, kemauan dalam bekerja, perasaan dalam bekerja, kesungguhan saat bekerja, kepercayaan diri saat bekerja, komitmen saat bekerja, manajemen waktu, kejujuran, kepercayaan dan disiplin dalam bekerja.

c. Kinerja Guru

Kesuksesan seorang guru dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja guru diukur dengan menggunakan skala Likert yang mencakup dimensi-dimensi keterampilan mengajar, keterampilan manajemen, kedisiplinan dan keteraturan, hubungan interpersonal, perumusan tujuan pembelajaran, pengorganisasian materi, pemilihan sumber belajar, media

pembelajaran, mendesain kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar atau evaluasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk kepentingan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan daftar pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk memperoleh data yang disebarkan kepada seluruh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Angket atau kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya dan yang berkaitan dengan pengetahuannya. Angket yang digunakan menjangkau data adalah angket tertutup untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), etos kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat.

Skala yang digunakan untuk skor angket adalah skala Likert. Skala Likert dipakai untuk menilai pandangan, keyakinan dan harapan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap responden diminta untuk memberikan pendapatnya atas pertanyaan skala penilaian sebagai alat untuk mengukur yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	KS	Kurang Setuju	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

Kisi – kisi instrument penelitian yang digunakan untuk mengungkap gambaran Kepemimpinan Transformasional (X_1), Etos Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut ini :

Tabel. 3.4
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toleransi yang tinggi 2. Energik yang terpelihara 3. Keinginan untuk berkualitas 4. Ketahanan 5. Percayadiri 6. Motivasi inspiratif 7. Berkharisma
Etos Kerja (X_2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas dalam bekerja 2. Bekerja dengan efisien 3. Bekerja memegang amanah 4. Membimbing dan mendidik untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik 5. Bekerja penuh syukur 6. Bekerja penuh kerendahan hati 7. Bekerja dengan tutur kata yang santun 8. Bekerja dengan semangat 9. Bekerja dengan tulus dan ikhlas
Kinerja Guru (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan mengajar 2. Keterampilan manajemen 3. Kedisiplinan dan keteraturan 4. Hubungan interpersonal yang baik 5. Keterampilan dalam menilai hasil belajar peserta didik 6. Keterampilan dalam mengevaluasi hasil belajar peserta didik 7. Keterampilan dalam menyusun modul ajar

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, mulai dari uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis. Setiap tahap analisis data dijelaskan sebagai berikut:

3.6.1 Uji Coba Instrumen Penelitian

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Artinya, instrumen pada kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitiannya cukup layak atau tidak. Sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. Validitas instrumen kuesioner angket menggunakan metode korelasi item-total yang menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor pada setiap item dengan distribusi skor total tes pada. Uji validitas Hasil perhitungan dengan taraf signifikan $\alpha=0.05$. Jika hasil analisis diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir angket dikatakan valid, sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir angket dikatakan tidak valid.

Rumus uji validitas adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

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

Keterangan:

r = Item instrument variabel dengan totalnya

n = Jumlah sampel

x	= Skor item
y	= Skor total
$\sum x$	=Jumlah skor item
$\sum y$	=Jumlah skor total
$(\sum x)^2$	=Jumlahkuadrat skor item
$(\sum y)^2$	=Jumlah kuadrat skor total
$\sum xy$	= Jumlah hasil kali skor item dan skot total

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel X₁

Pernyataan	<i>Corrected item total correlation</i> (r_{hitung})	r table	Validitas
1	0,839	0,514	Valid
2	0,714	0,514	Valid
3	0,792	0,514	Valid
4	0,839	0,514	Valid
5	0,714	0,514	Valid
6	0,839	0,514	Valid
7	0,714	0,514	Valid
8	0,611	0,514	Valid
9	0,792	0,514	Valid
10	0,792	0,514	Valid
11	0,839	0,514	Valid
12	0,714	0,514	Valid
13	0,679	0,514	Valid
14	0,588	0,514	Valid
15	0,707	0,514	Valid
16	0,839	0,514	Valid
17	0,714	0,514	Valid
18	0,792	0,514	Valid
19	0,707	0,514	Valid
20	0,611	0,514	Valid
21	0,839	0,514	Valid
22	0,679	0,514	Valid
23	0,588	0,514	Valid
24	0,707	0,514	Valid

25	0,839	0,514	Valid
26	0,611	0,514	Valid
27	0,714	0,514	Valid
28	0,611	0,514	Valid
29	0,792	0,514	Valid
30	0,792	0,514	Valid
31	0,611	0,514	Valid
32	0,679	0,514	Valid
33	0,679	0,514	Valid
34	0,588	0,514	Valid
35	0,679	0,514	Valid
36	0,588	0,514	Valid
37	0,707	0,514	Valid
38	0,839	0,514	Valid
39	0,714	0,514	Valid
40	0,707	0,514	Valid

Dari tabel 3.5 di atas menunjukkan bahwa pernyataan masing – masing item pada variabel X1 signifikan dengan rumus r hitung $>$ r tabel, maka semua pernyataan variabel X1 dinyatakan Valid.

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel X₂

Pernyataan	<i>Corrected item total correlation (r_{hitung})</i>	r table	Validitas
1	0,721	0,514	Valid
2	0,824	0,514	Valid
3	0,850	0,514	Valid
4	0,721	0,514	Valid
5	0,865	0,514	Valid
6	0,721	0,514	Valid
7	0,850	0,514	Valid
8	0,721	0,514	Valid
9	0,850	0,514	Valid
10	0,810	0,514	Valid
11	0,865	0,514	Valid
12	0,862	0,514	Valid
13	0,865	0,514	Valid
14	0,899	0,514	Valid
15	0,824	0,514	Valid
16	0,798	0,514	Valid

17	0,728	0,514	Valid
18	0,899	0,514	Valid
19	0,810	0,514	Valid
20	0,754	0,514	Valid
21	0,862	0,514	Valid
22	0,815	0,514	Valid
23	0,754	0,514	Valid
24	0,899	0,514	Valid
25	0,824	0,514	Valid
26	0,798	0,514	Valid
27	0,728	0,514	Valid
28	0,754	0,514	Valid
29	0,161	0,514	Tidak Valid
30	0,824	0,514	Valid

Dari tabel 3.6 di atas menunjukkan bahwa pernyataan item pada variabel X2 ada satu item yang tidak signifikan dengan rumus $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni pada pernyataan item nomor 29, $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($0,05 < 0,161$), maka item variabel X2 dinyatakan Valid sebanyak 29 pernyataan.

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	<i>Corrected item total correlation</i> (r_{hitung})	r table	Validitas
1	0,545	0,514	Valid
2	0,590	0,514	Valid
3	0,545	0,514	Valid
4	0,590	0,514	Valid
5	0,573	0,514	Valid
6	0,581	0,514	Valid
7	0,519	0,514	Valid
8	0,573	0,514	Valid
9	0,572	0,514	Valid
10	0,875	0,514	Valid
11	0,573	0,514	Valid
12	0,874	0,514	Valid
13	0,889	0,514	Valid
14	0,758	0,514	Valid
15	0,924	0,514	Valid
16	0,787	0,514	Valid

17	0,643	0,514	Valid
18	0,924	0,514	Valid
19	0,786	0,514	Valid
20	0,757	0,514	Valid
21	0,765	0,514	Valid
22	0,750	0,514	Valid
23	0,862	0,514	Valid
24	0,581	0,514	Valid
25	0,784	0,514	Valid
26	0,769	0,514	Valid
27	0,644	0,514	Valid
28	0,892	0,514	Valid
29	0,519	0,514	Valid
30	0,647	0,514	Valid
31	0,741	0,514	Valid
32	0,572	0,514	Valid
33	0,690	0,514	Valid
34	0,869	0,514	Valid
35	0,544	0,514	Valid
36	0,590	0,514	Valid
37	0,874	0,514	Valid
38	0,889	0,514	Valid
39	0,758	0,514	Valid
40	0,573	0,514	Valid

Dari tabel 3.7 di atas menunjukkan bahwa pernyataan masing – masing item pada variabel Y signifikan dengan rumus r hitung $>$ r tabel, maka semua pernyataan variabel Y dinyatakan Valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah menguji sejauh mana suatu instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas item instrumen digunakan rumus Cronbach's Alpha dengan

taraf signifikansi $\alpha=0.05$. Jika hasil analisis diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir angket memenuhi reliabilitas dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir angket dikatakan tidak memenuhi reliabilitas.

Rumus uji reliabilitas angket adalah dengan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

r = Realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyak butir soal

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir soal

σb^2 = Varians total

Instrumen kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha, maka digunakan ukuran kemandapan Alpha yang diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 3. 8
Nilai Alpha Cronbach's

Nilai Alpha Cronbach's	Kualifikasi Nilai
0,00-0,20	Kurang Reliabel
0,21-0,40	Agak Reliabel
0,41-0,60	Cukup Reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat Reliabel

Pada penelitian ini untuk menguji reliabilitas item instrumen digunakan rumus Cronbach Alpha. Jika hasil analisis diperoleh $\text{Alpha} > 0,06$ maka butir angket memenuhi reliabilitas dan sebaliknya apabila $\text{Alpha} < 0,06$ maka butir angket

dikatakan tidak memenuhi reliabilitas. Dari hasil uji reliabilitas didapat hasil sebagai berikut :

Tabel3.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reliabilitas</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,975	0,60	Reliabel
Etos Kerja	0,978	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,974	0,60	Reliabel

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bernilai diatas 0,06 maka kesimpulannya kuesioner variabel X1, X2 dan Y dinyatakan reliabel atau sangat dapat dipercaya untuk mengukur variabel tersebut.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif data variabel penelitian digunakan statistik deskriptif. Melalui penggunaan statistik deskriptif didapatkan skor rata-rata (mean), median, modus, simpangan baku, dan varians dari setiap variabel sehingga dapat dideskripsikan variabel penelitian. Selanjutnya, untuk mengidentifikasi kecenderungan setiap variabel dalam penelitian ini, digunakan rerata skor ideal dan simpangan baku ideal.

Hafsah (2022 : 56) bahwa untuk mengetahui kategori kecenderungan dari data masing-masing variabel yang diteliti dilakukan dengan uji kecenderungan, dengan langkah sebagai berikut:

- a. Menghitung Skor Tertinggi Ideal (stt) dan Skor Terendah Ideal (str)
- b. Menghitung rata-rata skor ideal (M_i) dan standart deviasi ideal (SD_i) , sebagai

berikut :

$$Mi = \frac{stt + str}{2}$$

$$SDi = \frac{stt - str}{6}$$

Keterangan :

stt = Skor tertinggi

str = Skorterendah

c. Berdasarkan hasil Mi dan SDi yang diperoleh dapat ditentukan empat kategori kecenderungan sebagai berikut :

- 1) $> Mi + 1.5 SDi$ kategori cenderung tinggi
- 2) $Mi \text{ s/d } Mi + 1.5 SDi$ kategori cenderung cukup
- 3) $Mi - 1.5 SDi \text{ s/d } Mi$ kategori cenderung kurang
- 4) $< Mi - 1.5 SDi$ kategori cenderung rendah

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji model regresi, yaitu variabel dependen (terikat) dan independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal ataupun tidak. Guna mengetahui normalitas data dilakukan dengan uji statistik melalui output grafik kurva normal *probablity plot*. Variabel dapat dikatakan berdistribusi normal bila titik-titik yang menyebar pada model regresi berada di sepanjang garis diagonal dan penyebaran tersebut searah mengikuti garis diagonal. Metode pengujian normalitas dengan menggunakan uji

Kolmogorov-Smirnov. Kriteria probabilitas dari uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut Hafsah (2022:58) :

1. Apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* bernilai di bawah 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.
2. Apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* bernilai di atas 0.05 maka data berdistribusi normal.

3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Widana dalam Suhardi (2024 : 53). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homokedastisitas tidak terjadi Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini deteksi dengan menggunakan analisis grafik dan varian tak bersyarat. Analisis grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$). Dasar pengambilan keputusan untuk Heteroskedastisitas dengan analisis grafik, jika tidak terjadi Heteroskedastisitas, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang berbentuk (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.

3.6.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan jika variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (“*Variance Inflation Factors*”) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi Widana dalam Suhardi (2024 : 54).

3.6.3.4 Regresi Linear Berganda

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda, yaitu data yang dikumpulkan melalui kuesioner diolah dengan bantuan program SPSS. Persamaan regresi linear berganda yang di gunakan, yaitu :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

a	=konstanta
b_1, b_2	=Koefisien regresi variabel bebas
X_1	= Kepemimpinan transformasional
X_2	= Etos kerja
Y	=Kinerja guru
e	=Kesalahan Pengganggu (“ <i>Standart Error</i> ”)

3.6.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian secara serempak dan parsial dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan analisis tersebut.

3.6.4.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan jumlah sampel sebanyak 59 orang.

Uji Simultan (Uji F) dihitung dengan rumus berikut (Sugiyono , 2013) :

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)-(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

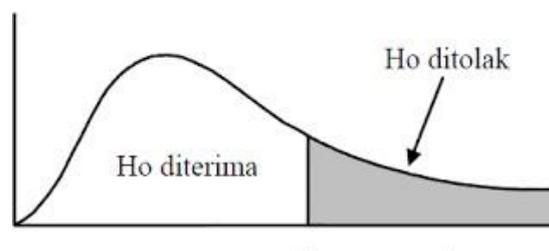
n = Jumlah variabel

Fh = F *hitung* yang selanjutnya dibandingkan dengan F *tabel*

Ketentuan:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

Gambar 3.1 Uji kurva F



3.6.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial(Uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan jumlah sampel sebanyak 59 orang.

Uji Parsial (Uji t) dihitung dengan rumus berikut (Sugiyono , 2013) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = nilai t hitung
- r = koefisien
- n = jumlah sampel

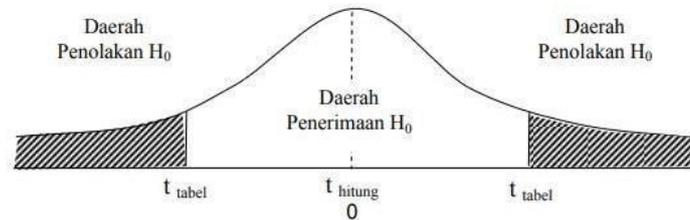
Ketentuan :

- 1) Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0.05 maka H_0 diterima
- 2) Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0.05 maka H_0 ditolak

Hipotesis

- 1) $H_0: r_s = 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) $H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Gambar 3.2 Uji kurva t



3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien Determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- D = Koefisien determinasi
- R^2 = Nilai korelasi berganda
- 100% = Persentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Penelitian

Subjek proses pengumpulan data penelitian ini adalah guru yang aktif bertugas di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan sebanyak 3 (tiga) sekolah. Angket/kuesioner disebarkan kepada responden sebanyak 22 lembar kepada 59 guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan. Responden diperoleh berdasarkan karakteristik yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Berdasarkan unit kerja

Karakteristik sampel penelitian yang pertama ditinjau dari unit kerja atau sekolah, sampel ditinjau dari jumlah dari setiap sekolah disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah

No	Nama Sekolah	Jumlah	Persentase
1	SMK Negeri 1 Perbaungan	19	32%
2	SMK Swasta Musda Perbaungan	26	42%
3	SMK Swasta Al-Washliyah 8 Perbaungan	14	26%
Jumlah		59	

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jumlah dari setiap sekolah yaitu 19 responden dari SMK Negeri 1 Perbaungan sekitar 32 % dari jumlah sampel, 26 responden dari SMK Swasta Musda Perbaungan sekitar 42% dari jumlah sampel dan 14 responden dari SMK Swasta Al-Washliyah 8 Perbaungan sekitar 26 % dari jumlah seluruh sampel.

b. Berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik sampel penelitian yang kedua ditinjau dari usia, sampel ditinjau dari usia dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 25 Tahun	3	5%
26 – 30 Tahun	10	17%
31 – 45 Tahun	19	32%
46 – 50 Tahun	24	41%
>50 Tahun	3	5%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas karakteristik responden berdasarkan usia yaitu rentang usia 20 – 25 Tahun sebanyak 3 responden atau sekitar 5 % dari jumlah seluruh responden, usia 26 – 30 Tahun sebanyak 10 responden atau sekitar 17 % dari jumlah seluruh responden, usia 31 – 45 Tahun sebanyak 19 responden atau sekitar 32 % dari jumlah seluruh responden, usia 46 – 50 Tahun sebanyak 24 responden atau sekitar 41 % dari jumlah seluruh responden dan usia > 50 Tahun sebanyak 3 responden atau sekitar 5 % dari jumlah seluruh responden.

c. Berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik sampel penelitian yang ketiga ditinjau dari jenis kelamin , sampel ditinjau dari jenis kelamin dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	18	30%
Perempuan	41	70%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu jenis kelamin laki – laki sebanyak 18 responden atau sekitar 30 % dari jumlah seluruh responden, dan jenis kelamin perempuan jumlahnya cukup besar usia sebanyak 41 responden atau sekitar 70 % dari jumlah seluruh responden.

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan pada Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan. Dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional adalah variabel (X1), etos kerja adalah variabel (X2) dan kinerja guru menjadi variabel (Y). Pada penelitian ini penulis mengolah data kuesioner dalam bentuk angket yang terdiri dari 40 pernyataan untuk variabel (X1), 29 pernyataan untuk variabel (X2), dan 40 pernyataan untuk variabel (Y). Kuesioner angket yang diberikan pada 59 orang guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan dengan pembagian sampel penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.4
Sampel Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	18	30%
Perempuan	41	70%

Kuesioner angket yang disebar kepada responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode skala likert.

Tabel 4.5
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam menyajikan data statistik untuk mengetahui beberapa data deskriptif yaitu : range (rentang nilai), maksimum score (skor tertinggi), minimum score (skor terendah), sum (jumlah), mean (nilai rata-rata), standard deviation (simpangan baku), variance (varians) dan distribusi frekuensi dari setiap variabel, dalam mengolah data statistik digunakan perhitungan menggunakan aplikasi IBM SPSS 25. Perhitungan hasil statistik data variabel penelitian ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	59	50,00	150,00	200,00	9925,00	168,22	11,03	121,69
X2	59	42,00	100,00	142,00	6970,00	118,14	8,44	71,19
Y	59	58,00	138,00	196,00	9842,00	166,81	12,17	148,09

SPSS Statistic 25

Uraian data deskriptif setiap variabel

Kepemimpinan Transformasional (X1)

Dari tabel 4.6 di atas, diperoleh data deskriptif variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah

responden (N) sebanyak 59 orang, range (rentang nilai) sebesar 50,00, maksimum score (skor tertinggi) sebesar 200,00, minimum score (skor terendah) sebesar 150,00, sum (jumlah) sebesar 9925,00, mean (nilai rata-rata) sebesar 168,22, standard deviation (simpangan baku) sebesar 11,03, variance (varians) sebesar 121,69.

Tabel distribusi frekuensi dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel X_1

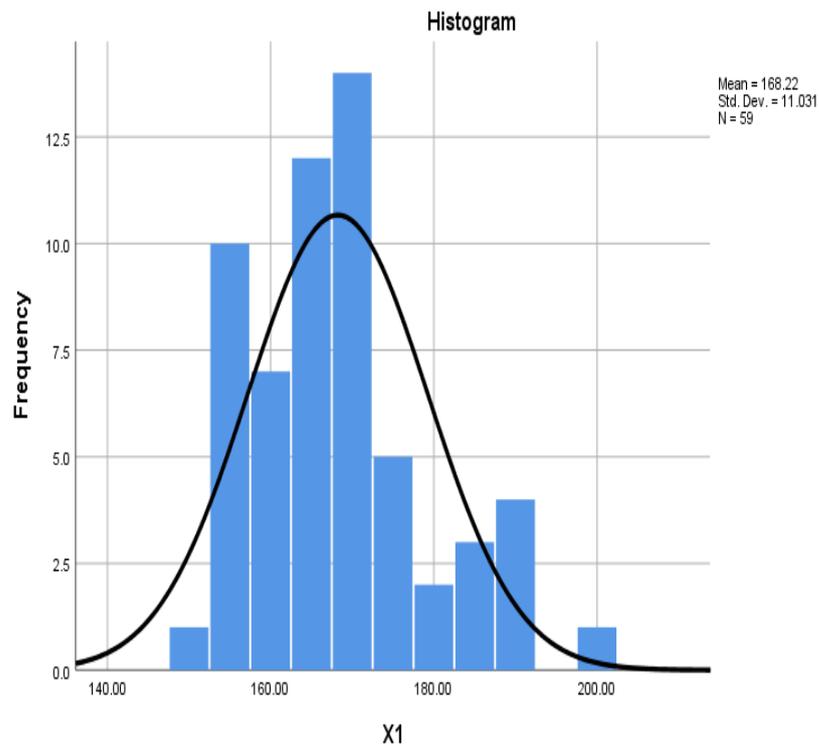
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	150.00	1	1,7	1,7	1,7
	153.00	1	1,7	1,7	3,4
	154.00	2	3,4	3,4	6,8
	155.00	1	1,7	1,7	8,5
	156.00	1	1,7	1,7	10,2
	157.00	5	8,5	8,5	18,6
	158.00	2	3,4	3,4	22,0
	159.00	3	5,1	5,1	27,1
	161.00	1	1,7	1,7	28,8
	162.00	1	1,7	1,7	30,5
	163.00	3	5,1	5,1	35,6
	164.00	1	1,7	1,7	37,3
	165.00	2	3,4	3,4	40,7
	166.00	2	3,4	3,4	44,1
	167.00	4	6,8	6,8	50,8
	168.00	6	10,2	10,2	61,0
	169.00	4	6,8	6,8	67,8
	170.00	2	3,4	3,4	71,2
	171.00	1	1,7	1,7	72,9
	172.00	1	1,7	1,7	74,6
173.00	1	1,7	1,7	76,3	
174.00	1	1,7	1,7	78,0	
175.00	1	1,7	1,7	79,7	
176.00	2	3,4	3,4	83,1	
178.00	1	1,7	1,7	84,7	
181.00	1	1,7	1,7	86,4	
184.00	1	1,7	1,7	88,1	

186.00	2	3,4	3,4	91,5
188.00	1	1,7	1,7	93,2
191.00	1	1,7	1,7	94,9
192.00	2	3,4	3,4	98,3
200.00	1	1,7	1,7	100,0
Total	59	100,0	100,0	

SPSS Statistic 25

Dari tabel diatas, dapat digambarkan histogram variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebagai berikut :

Gambar 4.1
Histogram Variabel X_1



Untuk menggolongkan data berdasarkan kategori kecenderungan persepsi tentang kepemimpinan transformasional. Skor masing-masing variabel digunakan skor

ideal dari subjek penelitian. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skormaksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (200 + 40) = 120$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skormaksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (200 - 40) = 26,67$$

$$1.5(SDi) = 1.5 (26.67) = 40,00$$

$$Mi + 1.5 (SDi) = 160,00$$

$$Mi - 1.5 (SDi) = 80,00$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel kepemimpinan transformasional dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Kategori Kecenderungan Variabel X₁

No	Rentang skor	F	%	Kategori
1	>160.00	43	72,90	Tinggi
2	120.00 – 160.00	16	27,10	Cukup
3	80.00 – 120	0	0	Kurang
4	<80.00	0	0	Rendah
	Jumlah	59	100%	

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan terdapat 43 guru (72,90 %) memiliki persepsi kecenderungan kepemimpinan transformasional dalam kategori tinggi, 16 guru (27,10%) memiliki persepsi kecenderungan kepemimpinan transformasional dalam kategori cukup, 0 guru (0%) memiliki persepsi

kecenderungan kepemimpinan transformasional dalam kategori kurang, dan 0 guru (0%) memiliki persepsi kecenderungan kepemimpinan transformasional dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel X1 dominan dalam kategori tinggi yaitu 43 guru (72,90%).

Etos Kerja (X2)

Dari tabel 4.6 di atas, diperoleh data deskriptif variabel Etos Kerja (X₂) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebanyak 59 orang, range (rentangnilai) sebesar 42,00, maksimum score (skor tertinggi) sebesar 142,00, minimum score (skor terendah) sebesar 100,00, sum (jumlah) sebesar 6970,00, mean (nilai rata-rata) sebesar 118,14, standard deviation (simpangan baku) sebesar 8,44, variance (varians) sebesar 71,19.

Tabel distribusi frekuensi dari variabel Etos Kerja (X₂) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel X₂

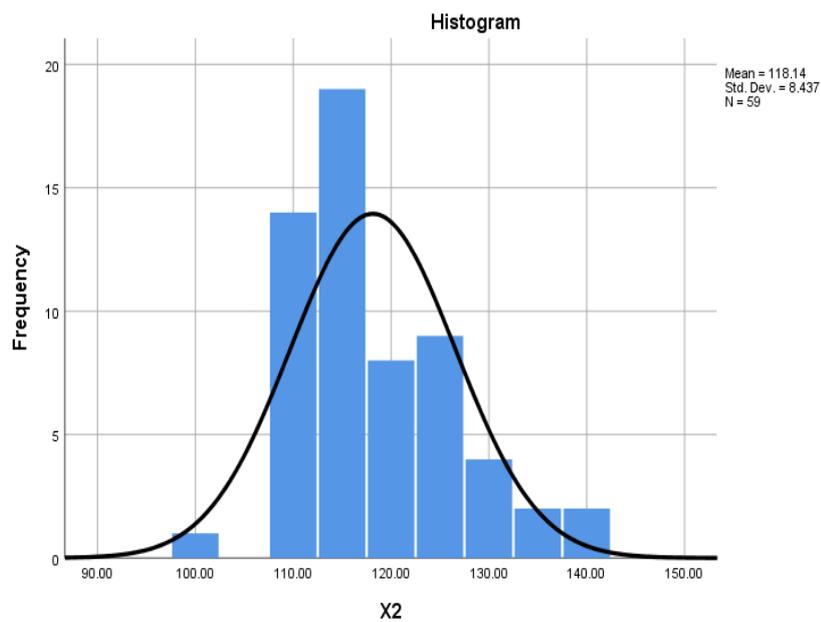
		X ₂			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	100.00	1	1,7	1,7	1,7
	108.00	2	3,4	3,4	5,1
	109.00	3	5,1	5,1	10,2
	110.00	6	10,2	10,2	20,3
	111.00	2	3,4	3,4	23,7
	112.00	1	1,7	1,7	25,4
	113.00	3	5,1	5,1	30,5
	114.00	2	3,4	3,4	33,9
	115.00	9	15,3	15,3	49,2
	116.00	5	8,5	8,5	57,6
	118.00	4	6,8	6,8	64,4
	119.00	1	1,7	1,7	66,1

121.00	1	1,7	1,7	67,8
122.00	2	3,4	3,4	71,2
123.00	2	3,4	3,4	74,6
124.00	1	1,7	1,7	76,3
125.00	4	6,8	6,8	83,1
126.00	1	1,7	1,7	84,7
127.00	1	1,7	1,7	86,4
130.00	1	1,7	1,7	88,1
131.00	2	3,4	3,4	91,5
132.00	1	1,7	1,7	93,2
133.00	1	1,7	1,7	94,9
135.00	1	1,7	1,7	96,6
138.00	1	1,7	1,7	98,3
142.00	1	1,7	1,7	100,0
Total	59	100,0	100,0	

SPSS Statistic 25

Berdasarkan table diatas, dapat digambarkan histogram variabel Etos Kerja (X₂) sebagai berikut:

Gambar 4.2
Histogram Variabel X₂



Untuk menggolongkan data berdasarkan kategori kecenderungan persepsi tentang etos kerja. Skor masing-masing variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (145 + 29) = 87$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (145 - 29) = 19,33$$

$$1.5(SDi) = 1.5 (26.67) = 29,00$$

$$Mi + 1.5 (SDi) = 116,00$$

$$Mi - 1.5 (SDi) = 58,00$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel etos kerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Kategori Kecenderungan Variabel X₂

No	Rentang skor	F	%	Kategori
1	>116.00	30	50,80	Tinggi
2	87.00 – 116.00	29	49,20	Cukup
3	58.00 – 87.00	0	0	Kurang
4	<58.00	0	0	Rendah
	Jumlah	59	100%	

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan terdapat 30 guru (50,80%) memiliki persepsi kecenderungan etos kerja dalam kategori tinggi, 29 guru (49,20%) memiliki persepsi kecenderungan etos kerja dalam kategori cukup, 0 guru (0%) memiliki persepsi kecenderungan etos kerja dalam kategori kurang, 0 guru (0%) memiliki persepsi kecenderungan etos kerja dalam kategori rendah.

memiliki persepsi kecenderungan etos kerja dalam kategori kurang, dan 0 guru (0%) memiliki persepsi kecenderungan etos kerja dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel X₂ dominan dalam kategori tinggi yaitu 30 guru (50,80%).

Kinerja Guru (Y)

Dari tabel 4.6 di atas, diperoleh data deskriptif variabel Kinerja Guru (Y) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebanyak 59 orang, range (rentang nilai) sebesar 58,00, maksimum score (skor tertinggi) sebesar 196,00, minimum score (skor terendah) sebesar 138,00, sum (jumlah) sebesar 9842,00, mean (nilai rata-rata) sebesar 166,81, standard deviation (simpangan baku) sebesar 12,17, variance (varians) sebesar 148,09.

Tabel distribusi frekuensi dari variabel Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Variabel Y

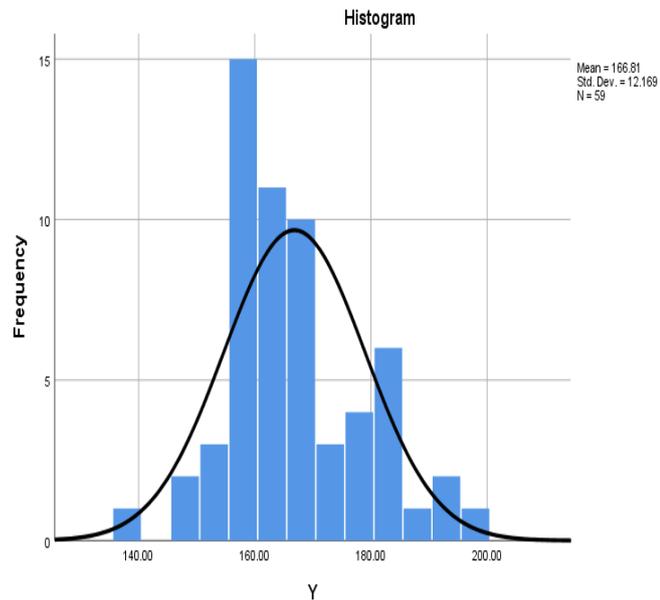
		Y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	138.00	1	1,7	1,7	1,7
	149.00	2	3,4	3,4	5,1
	153.00	3	5,1	5,1	10,2
	156.00	2	3,4	3,4	13,6
	157.00	5	8,5	8,5	22,0
	158.00	3	5,1	5,1	27,1
	159.00	1	1,7	1,7	28,8
	160.00	4	6,8	6,8	35,6
	161.00	3	5,1	5,1	40,7
	162.00	2	3,4	3,4	44,1
	163.00	2	3,4	3,4	47,5
	164.00	1	1,7	1,7	49,2
	165.00	3	5,1	5,1	54,2

166.00	3	5,1	5,1	59,3
167.00	3	5,1	5,1	64,4
169.00	1	1,7	1,7	66,1
170.00	3	5,1	5,1	71,2
172.00	1	1,7	1,7	72,9
173.00	1	1,7	1,7	74,6
175.00	1	1,7	1,7	76,3
177.00	1	1,7	1,7	78,0
179.00	3	5,1	5,1	83,1
181.00	1	1,7	1,7	84,7
183.00	2	3,4	3,4	88,1
184.00	1	1,7	1,7	89,8
185.00	2	3,4	3,4	93,2
190.00	1	1,7	1,7	94,9
193.00	2	3,4	3,4	98,3
196.00	1	1,7	1,7	100,0
Total	59	100,0	100,0	

SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat digambarkan histogram variabel Kinerja Guru (Y) sebagai berikut :

Gambar 4.3
Histogram Variabel Y



Untuk menggolongkan data berdasarkan kategori kecenderungan persepsi tentang kinerja guru. Skor masing-masing variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian. Skor Mean Ideal (M_i) dan Standar Deviasi Ideal (SD_i) diperoleh berdasarkan rumus berikut :

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (200 + 40) = 120$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (200 - 40) = 26,67$$

$$1.5(SD_i) = 1.5 (26.67) = 40,00$$

$$M_i + 1.5 (SD_i) = 160,00$$

$$Mi - 1.5 (SDi) = 80,00$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel kinerja guru dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Kategori Kecenderungan Variabel Y

No	Rentangskor	F	%	Kategori
1	>160.00	42	71,20	Tinggi
2	120.00 – 160.00	17	28,80	Cukup
3	80.00 – 120	0	0	Kurang
4	<80.00	0	0	Rendah
	Jumlah	59	100%	

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan terdapat 42 guru (71,20%) memiliki persepsi kecenderungan kinerja guru dalam kategori tinggi, 17 guru (28,80%) memiliki persepsi kecenderungan kinerja guru dalam kategori cukup, 0 guru (0%) memiliki persepsi kecenderungan kinerja guru dalam kategori kurang, dan 0 guru (0%) memiliki persepsi kecenderungan kinerja guru dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel Y dominan dalam kategori tinggi yaitu 42 guru (71,20%).

4.2 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel tersebut normal atau tidak. Distribusi data yang teratur menyiratkan bahwa data memiliki standar normal. Distribusi teratur data dengan nilai tengah dan standar deviasi yang sama menjadi kriteria teratur tidaknya data tersebut.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam model regresi terdistribusi secara natural, termasuk variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Pada penelitian ini, pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov Smirnov* dalam program SPSS 25. Hasil uji normalitas dari data penelitian diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas X1 Terhadap Y

Tabel 4.13
Normalitas X1 Terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	9,79816675
Most Extreme Differences	Absolute	0,111
	Positive	0,089
	Negative	-0,111
Test Statistic		0,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil uji SPSS di atas diperoleh nilai signifikansi yaitu 0.070 yang artinya nilai signifikansi > 0.05 atau $0.070 > 0.05$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka residual terdistribusi secara normal. Maka dapat disimpulkan uji normalitas variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja guru (Y) berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang berarti analisis regresi dapat dilakukan dengan valid.

b. Uji Normalitas X2 Terhadap Y

Tabel 4.14
Normalitas X2 Terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	7,31115443
Most Extreme Differences	Absolute	0,117
	Positive	0,080
	Negative	-0,117
Test Statistic		0,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.044 ^c

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas diperoleh nilai signifikansi yaitu 0.044 yang artinya nilai signifikansi < 0.05 atau $0.44 < 0.05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka residual terdistribusi tidak normal. Maka dapat disimpulkan uji normalitas variabel etos kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) tidak berdistribusi normal. Maka dilakukan transformasi data sebagai usaha agar dapat berdistribusi normal seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Normalitas X2 Terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	7,30540986
Most Extreme Differences	Absolute	0,107
	Positive	0,068
	Negative	-0,107
Test Statistic		0,107

Asymp. Sig. (2-tailed)	.089 ^c
------------------------	-------------------

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas diperoleh nilai signifikansi yaitu 0.089 setelah transformasi data metode square root yang artinya nilai signifikansi > 0.05 atau $0.089 > 0.05$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka residual terdistribusi secara normal. Maka dapat disimpulkan uji normalitas variabel etos kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang berarti analisis regresi dapat dilakukan dengan valid.

c. Uji Normalitas X1 dan X2 Terhadap Y

Tabel 4.16
Normalitas X1 dan X2 Terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	7,08504348
Most Extreme Differences	Absolute	0,107
	Positive	0,069
	Negative	-0,107
Test Statistic		0,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

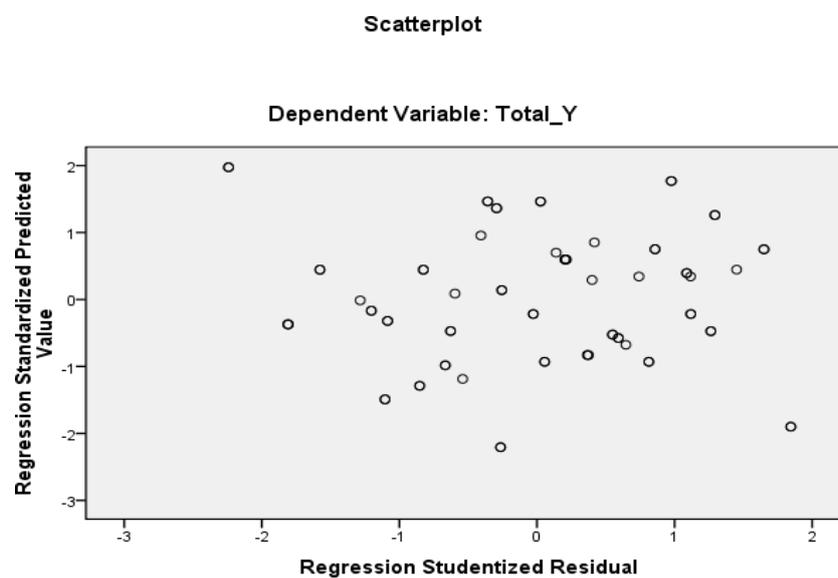
Dari hasil uji SPSS di atas diperoleh nilai signifikansi yaitu 0.091 yang artinya nilai signifikansi > 0.05 atau $0.091 > 0.05$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka residual terdistribusi secara normal. Maka dapat disimpulkan uji

normalitas variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang berarti analisis regresi dapat dilakukan dengan valid.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari satu residual observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varian sisa konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, itu disebut homoskedastisitas, dan itu disebut heteroskedastisitas jika berbeda. Pada kondisi varian error model regresi, terdapat banyak pendekatan untuk menguji ada tidaknya skenario heteroskedastisitas. Bentuk peta (Scatterplot) akan digunakan dalam analisis ini.

Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, dapat ditunjukkan bahwa data (titik) yang terdistribusi secara seragam di atas dan di bawah garis nol tidak berkumpul dalam satu posisi dan tidak membentuk urutan tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam uji regresi ini.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui dan mendeteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolonieritas menyatakan variabel independen harus terbebas dari gejala multikolonieritas. Uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (“*Variance Inflation Factors*”) < 10, seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	15,034	15,601		0,964	0,339		
	X1	0,203	0,107	0,184	1,906	0,062	0,649	1,541
	X2	0,996	0,139	0,690	7,148	0,000	0,649	1,541

a. Dependent Variable: Y

Coefficients

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai tolerance sebesar $0.649 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.541 < 10$. Variabel Etos Kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.649 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.541 < 10$. Setiap variabel memiliki nilai toleransi >

0.10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regres.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian menggunakan metode regresi linier sederhana dan metode regresi linier berganda, yaitu data yang dikumpulkan melalui kuesioner diolah dengan bantuan program SPSS dan diuraikan sebagai berikut :

Uji Hipotesis H1

Uji Hipotesis H1 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana X1 terhadap Y dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.18
Koefisien Regresi Linier X1 Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56,764	19,832		2,862	0,006
	X1	0,654	0,118	0,593	5,561	0,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.18 di atas diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 56.764$ dan $b = 0.654$. Apabila harga a dan b dimasukkan kedalam persamaan regresi, maka akan diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu: $\hat{Y} = 56.764 + 0.654 X1$. Dari data nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X1) sebesar

0.654 artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja guru (Y), semakin tinggi kepemimpinan transformasional (X1) maka akan semakin tinggi pula kinerja guru (Y).

Tabel 4.19
Hasil Anova X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3020,713	1	3020,713	30,922	.000 ^b
	Residual	5568,236	57	97,688		
	Total	8588,949	58			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Dari tabel 4.19 di atas diketahui nilai F hitung sebesar 30,922 dan F tabel sebesar 4.01 artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $30.922 > 4.01$ dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, serta nilai t hitung 5.561 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2.00 atau $5.561 > 2.00$ mengasumsikan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan. Indikasi tersebut didukung dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan. Dalam mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y), dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.20
Uji Koefisien Determinasi X1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	0,352	0,340	9,884

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.20 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.352, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru (Y) yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional (X_1) adalah sebesar 35,20 % sedangkan sisanya 64.80 % berada di luar penelitian ini atau ditentukan oleh faktor lain.

Uji Hipotesis H2

Uji Hipotesis H₂ dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana X₂ terhadap Y dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.21
Koefisien Regresi Linier X2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,607	13,593		2,252	0,028

	Etos Kerja	1,153	0,115	0,799	10,045	0,000
--	------------	-------	-------	-------	--------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.21 di atas diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 30.607$ dan $b = 1.153$. Apabila harga a dan b dimasukkan kedalam persamaan regresi, maka akan diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu: $\hat{Y} = 30.607 + 1.153 X_2$. Dari data nilai koefisien regresi etos kerja (X_2) sebesar 1.153 artinya terdapat hubungan positif antara etos kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), maka semakin tinggi etos kerja (X_2) maka akan semakin tinggi juga kinerja guru (Y).

Tabel 4.22
Hasil Anova X2

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5488,676	1	5488,676	100,912	.000 ^b
	Residual	3100,273	57	54,391		
	Total	8588,949	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja

Dari tabel 4.22 di atas diketahui nilai F hitung sebesar 100,912 dan F tabel sebesar 4.01 artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $100.912 > 4.01$ dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, serta nilai t hitung 10.045 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2.00 atau $10.045 > 2.00$ mengasumsikan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan. Indikasi tersebut didukung dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 < 0.05$ yang berarti

terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan. Dalam mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y), dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.23
Uji Koefisien Determinasi X_2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	0,639	0,633	7,375

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel 4.23 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.639, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru (Y) yang dipengaruhi oleh variabel etos kerja (X_2) adalah sebesar 63.90 % sedangkan sisanya 36.10 % berada di luar penelitian ini atau ditentukan oleh faktor lain.

Uji Hipotesis H_3

Uji Hipotesis H_3 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil perhitungan analisis regresi berganda X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.24
Uji Regresi Linier Berganda X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,034	15,601		0,964	0,339
	Kepemimpinan Transformasional	0,996	0,139	0,690	7,148	0,000
	Etos Kerja	0,203	0,107	0,184	1,906	0,062

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan table 4.24 di atas diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 15.034$, $b = 0.996$, dan $c = 0.203$. Dengan memasukkan harga a , b , dan c ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis 3 yaitu: $\hat{Y} = 15.034 + 0.996 X_1 + 0.203 X_2$. Dari data nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional sebesar 0.996, dan etos kerja sebesar 0.203 artinya terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.

Tabel 4.25
Hasil Anova Variabel X1 dan X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5677,474	2	2838,737	54,601	.000 ^b
	Residual	2911,475	56	51,991		
	Total	8588,949	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja

Dari tabel 4.25 di atas dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 54.601 dan F tabel sebesar 3.16 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan. Berdasarkan hasil statistik F hitung $>$ F tabel ($54.601 > 3.16$) dengan tingkat signifikansi $<$ 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Etos Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26
Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	0,661	0,649	7,210

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.26 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.661, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru (Y) yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan etos kerja (X_2) adalah sebesar 66.10 % sedangkan sisanya 33.90 % berada di luar penelitian ini atau ditentukan oleh faktor lain.

4.4 Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan (H₁)

Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan diperoleh hasil uji hipotesis secara parsial yaitu nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan Transformasional adalah 5.561 dengan $t_{tabel} = 2.00$ pada taraf signifikansi 0.05 ($\alpha = 5\%$) Sehingga dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.561 > 2.00$). Nilai signifikan variabel Kepemimpinan Transformasional $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan. Besarnya pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan yaitu sebesar 35.20 % dan ditentukan oleh faktor lain sebesar 64.80 %.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Frank Endang Sari (2021) dengan judul penelitian kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (Studi di SMA Negeri 2 Pematang Siantar) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian menguraikan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematang Siantar dalam melaksanakan kepemimpinannya

telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional : (1) kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematang Siantar sudah memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide – ide baru yang kreatif dan inovatif dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada para siswa. (2) kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematang Siantar sudah dapat menjadi pendengar yang baik bagi para guru yang menghadapi masalah dan memerlukan perhatian dalam pemecahan masalah. (3) kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematang Siantar sudah memberikan contoh perilaku yang baik dan menghasilkan rasa hormat serta mampu menumbuhkan rasa percaya dari para guru yang nantinya guru itu akan dicontoh oleh para siswanya. (4) kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematang Siantar dalam bertindak beliau selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

Sejalan dengan penelitian Kefi (2024) dengan judul kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam implementasi kurikulum merdeka di SMA Deli Murni Bandar Baru didapatkan hasil bahwa kepala sekolah telah berhasil menerapkan kepemimpinan transformasional dengan melibatkan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan. Kepemimpinan tersebut memberikan dukungan terhadap perubahan kurikulum, mengatasi hambatan, dan menciptakan lingkungan kondusif untuk implementasi kurikulum merdeka di SMA Deli Murni Bandar Baru.

Sejalan dengan penelitian Rifa'i (2020) dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kerja terhadap peningkatan kinerja guru didapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional

kepala sekolah berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Ini berarti semakin efektif kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka semakin meningkat kinerja guru.

Sejalan dengan penelitian Efendy (2023) dengan judul efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru merdeka belajar didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dipraktikkan oleh kepala sekolah mampu meningkatkan komitmen kerja guru dalam implementasi merdeka belajar, penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru terlebih dalam implementasi kurikulum merdeka, serta hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional secara efektif mampu menumbuhkan komitmen kerja dan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan tersebut dengan kinerja guru merdeka belajar.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa dengan Kepemimpinan Transformasional dari kepala sekolah yang lebih baik maka akan dapat meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan (H₂)

Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan diperoleh hasil uji hipotesis secara parsial yaitu nilai t_{hitung} untuk

variabel Etos Kerja adalah 10.045 dengan $t_{\text{tabel}} = 2.00$ pada taraf signifikansi 0.05 ($\alpha = 5\%$) Sehingga dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($10.045 > 2.00$). Nilai signifikan variabel Etos Kerja $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan. Besarnya pengaruh antara Etos Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan yaitu sebesar 63.90 % dan ditentukan oleh faktor lain sebesar 36.10 %.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Suhardi Aceh (2024) dengan judul penelitian Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Melalui Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat yang menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Pakpak Bharat.

Sejalan dengan hasil penelitian Nasrullah (2023) dengan judul penelitian implementasi manajemen kepala sekolah madrasah dalam upaya meningkatkan etos kerja guru agama dalam mata pelajaran fiqih didapatkan hasil penelitian bahwa etos kerja kepala sekolah MTs SA Al-Ihsan Kelirejo, terus bergerak menuju arah perbaikan yang signifikan. Terlihat jelas dengan terobosan – terobosan terhadap sesuatu yang mengarah perbaikan yang inovatif.

Sejalan dengan hasil penelitian Annisa (2023) dengan judul penelitian pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di badan perencanaan pengembangan daerah dengan hasil bahwa etos

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (bappeda) Kabupaten Aceh Timur.

Sejalan dengan hasil penelitian Ningrat (2020) dengan judul penelitian kontribusi etos kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan supervisi akademik terhadap kinerja guru SD Gugus VII Kecamatan Mengwi yang menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Gugus VII Kecamatan Mengwi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwadengan Etos Kerja dari guru yang lebih baik maka akan dapat meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan (H3)

Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan yaitu nilai F_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja adalah 54.601 dengan $F_{tabel} = 3.16$ pada taraf signifikansi 0.05 ($\alpha = 5\%$) Sehingga dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54.601 > 3.16$). Nilai signifikan variabel Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara bersamaan Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekolah

Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan. Besarnya pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan yaitu sebesar 66.10 % dan ditentukan oleh faktor lain sebesar 33.90 %.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Hafsah (2022) dengan judul penelitian pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Sejalan dengan hasil penelitian Wijaya (2023) dengan judul penelitian kontribusi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Denpasar secara simultan terhadap kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dari keempat variabel prediktor yang diteliti, semuanya berpengaruh terhadap sehingga konsekuensi logisnya, untk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan nilai kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja.

Sejalan dengan hasil penelitian Karuna (2020) dengan judul penelitian determinasi kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa dengan Kepemimpinan Transformasional dari kepala sekolah dan Etos Kerja dari guru yang lebih baik maka akan dapat meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan yang terdiri dari tiga (3) sekolah serta melibatkan guru-guru maka dapat ditarik kesimpulan kepemimpinan transformasional dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan. Secara khusus, etos kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional. Dan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Gurudi Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan sebesar 66.10 % dan sisanya 33.90 % dipengaruhi faktor lain diluar pembahasan peneliti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional memiliki peran dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Kepala sekolah disarankan untuk dapat meningkatkan keterampilan kepemimpinan transformasional melalui pendidikan dan pelatihan, workshop maupun webinar terkait kepemimpinan.

2. Etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dalam meningkatkan kinerja guru, diharapkan guru dapat meningkatkan etos kerja melalui program pengembangan profesional yang berkelanjutan.
3. Bagi peneliti lain sebagai referensi pada penelitian yang akan datang yang terkait dengan kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kinerja guru.
4. Harapannya dapat menjadi kajian berkaitan dengan kinerja guru dan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru diluar yang peneliti kaji.
5. Harapannya hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan informasi dan landasan dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional dan etos kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aceh, S. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Melalui Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat. *Jurnal : Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT)* , Vol 5 No 2 E ISSN : 2715 - 9213.
- Akrim, (2021). Strategi Peningkatan Daya Minat Belajar Siswa : Belajar PAI Mencetak Karakter Siswa. Yogyakarta : Pustaka Ilmu,.
- Annisa, N. F. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. *Journal of Trends Economics And Accounting Research* , Vol. 4 No 1 Hal. 283 -303 ISSN 2745 - 7710 Website <https://journal.fkpt.org/index.php/jtear>. DOI 10.47065/jtear.v4i1.815.
- Badriati, B. E. (2021). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya. Mataram : Sanabil.
- Dongoran, Amantua, Batubara, I.H.(2021). Pengaruh Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT)* 2 (1) : 1–16.
- Dongoran, F.R., Batubara, S.S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 5(1): 89–94.
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19–32. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i2.60605>.
- Elfrianto. (2017). Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi. *Jurnal Hijir* vol 6 (1)
- Hafsah., S. E. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar*,

- Menengah Dan Tinggi (JMP-DMT) , Vol 2 No 4 E ISSN : 2715 - 9213. DOI:
<https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i4.866>
- Hendryadi. (2021). Uji Validitas Dengan Korelasi Item-Total . *LPMP Imperium*,
 315–320. doi:<https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.404>
- Karuna, N. S. (2020). Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng . *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* , Vol. 11(No 2), 85-95. doi:<https://doi.org/10.23887/japi.v11i2.3412>
- Marliana, H. U. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Umum. *Journal of Trends Economics and Accounting Researc*, Vol 4, No 1, September 2023, Hal. 248-259 ISSN 2745-7710 (Media Online) Website <https://journal.fkpt.org/index.php/jtear> DOI 10.47065/jtear.v4i1.667.
- Nasrullah, A. A. (2023). Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru Agama Dalam Mata Pelajaran Fiqih. *Unisan Jurnal : Jurnal manajemen dan Pendidikan* Vol. 02 No. 05 : 683 - 691 e-ISSN : 2964 - 0131 p- ISSN-2964-1748.
- Nasution, A.E., Lesmana, M.T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Ningrat, S. A. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, Vol. 11(1), 54-64. doi:<https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3169>
- Nuha, M. S., Ulin, M. (2018). “Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) Di Kota Gresik.” *Gema Ekonomi, Jurnal Fakultas Ekonomi*, Vol.7 No.1,.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007

- Prasetia, I., Sari, F. E., Elfrianto. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Di Sma Negeri 2 Pematang Siantar). *Jurnal pendidikan Rokania* vol 6 (3)
- Priansa, D.J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Rajeti, B. (2023). Pola Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMP Swasta Pondok Pesantren Al-Husna Desa Marindal I Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Science and Research* vol 3 (1).
- Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal off Education Management & Administration Review*, 4(^), 159–166.
- Robbins, Judge (2017). *Perilaku Organisasi*, Jakarta Salemba Empat, CetakanKeenam.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Tehadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Junal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sari, F. E. (2021). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri 2 Pematangsiantar)*. Medan : Tesis Mgister Manajemen Pendidikan Tinggi UMSU.
- Sitompul, S. P. (2019). *Pengaruh Etos Kerja dan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Hidup Kota Binjai*. Medan : Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Solfema. (2021). *Statistik Pendidikan* . Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suebudin, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Di Kecamatan Krangkeng Kabupaten Indramayu. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol. 2 No.4 p-ISSN : 2745 -7141 e-ISSN: 2746 - 1920.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sulasmi, E. (2021). Buku Ajar Kebijakan Dan Permasalahan Pendidikan. Medan : UMSU PRESS.
- Supardi., A. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IX Batu Jamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Dan Informatika* , Vol 1 No 1 E-ISSN : 2808 - 9014 P-ISSN : 2808-9359 DOI: <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243> .
- Sutopo, Sumardjoko, B., & Prasetyo, W. H. (2021). Pentingnya aspek-aspek kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 11(1), 41–50.
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Tarigan, P. S. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Multi Karya Medan. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi* , Vol. 1 No. 1 <https://jurnal.erapublikasi.id/index.php/JMAE/index>.
- Undang - Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1
- Undang - Undang No. 14 tentang 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD)
- Wau,Y. (2019) Tim Pengembang Bahan –Bahan Ajar Profesi Kependidikan FIP-UNIMED, Penerbit Unimed Press Edisi Revisi 2019.
- Wijaya, G. A., Yudana, I. M., & Agung, A. A. G. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* Vol. 12 No. 2, Th. 2021 (160-171), 12(2), 160–171.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1

Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru

KUESIONER KINERJA GURU

a. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Unit Kerja :
5. Tanggal Pengisian :

b. Petunjuk Pengisian

1. Penulis sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/ibu untuk berkenan memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan instrument penelitian ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.
2. Setiap butir pertanyaan hanya direspon dengan tanda centang (✓) sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu berdasarkan pengamatan, pengalaman, pemahaman, dan apa yang dirasakan dalam pelaksanaan tugas ditempat bekerja.
3. Pengertian singkatan pada kolom pilihan jawaban adalah sebagai berikut :
 - a. SS = berarti sangat setuju/selalu/sangat sering/sangat tinggi/sangat baik
 - b. S = berarti setuju/sering/tinggi/baik
 - c. KS = berarti kurang setuju/biasasaja/kadang-kadang/sedang/cukup
 - d. TS= berarti tidak setuju/jarang/rendah/kurang
 - e. STS = berarti sangat tidak setuju/tidakpernah/sangat rendah/sangat kurang
4. Pilihan jawaban Bapak/Ibu berikan tidak mengandung unsur penilaian/test, benar dan salah, serta tidak ada kaitannya dengan kondisi pelaksanaan tugas dan fungsi Bapak/Ibu. Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu.

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu menyiapkan rencana pelajaran sebelum mengajar.					
2	Saya menyusun rencana pengajaran berdasarkan analisis kemampuan awal siswa.					
3	Saya mengadakan tes untuk mengetahui Kemampuan awal siswa sebelum memulai pengajaran pada awal semester.					
4	Saya menilai pekerjaan siswa secara objektif.					
5	Saya memberikan soal-soal untuk siswa, dari bank soal yang sudah ada dan sudah pernah saya ajarkan.					
6	Saya sangat hati-hati dalam menjelaskan materi ajar untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru.					
7	Saya menerapkan hasil-hasil penelitian tentang perbaikan pembelajaran yang pernah saya ikuti dalam seminar online atau webinar.					
8	Dalam menjelaskan materi pelajaran saya memberikan contoh-contoh pada kehidupan riil yang dialami siswa sehari-hari.					
9	Saya berusaha memberikan <i>sharing</i> materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku.					
10	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.					
11	Saya aktif mengikuti seminar-seminar online atau webinar pembelajaran untuk saya terapkan dalam pembelajaran.					
12	Saya menetapkan materi pelajaran berdasarkan karakteristik siswa.					
13	Saya mengadakan tes kemampuan akademik untuk melihat karakteristik siswa pada awal semester.					
14	Saya membuat rencana pertemuan virtual dari awal sampai akhir agar materi pelajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik.					

15	Saya usahakan untuk menepati rencana pertemuan yang telah disusun sehingga materi benar-benar rampung dalam semester itu.					
16	Saya kumpulkan tepat waktu, tugas-tugas yang diberikan kepada siswa dan setelah dinilai dikembalikan lagi kepada siswa.					
17	Saya kesulitan menggunakan media pembelajaran dalam mengajar daring.					
18	Saya menggunakan media pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan.					
19	Saya berusaha membuat sendiri media pembelajaran jika tidak tersedia disekolah.					
20	Saya memberikan pembelajaran dalam bentuk kelompok dikelas.					
21	Saya memberikan tugas-tugas individu dalam bentuk pekerjaan rumah.					
22	Saya mengatur dengan baik data-data siswa.					
23	Saya biasanya mengatur data perkembangan siswa tersendiri, sehingga ketika dibutuhkan telah tersedia dengan rapi.					
24	Saya menyiapkan dengan baik semua buku, <i>e-book</i> administrasi kelas sesuai pedoman yang dianjurkan.					
25	Saya mengatur administrasi sekolah dan kelas dengan menciptakan metode baru yang mudah saya pahami dan menyusunnya dalam bentuk SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga juga dapat dipahami oleh rekan guru					
26	Saya menyiapkan dengan baik buku-buku, <i>e-book</i> administrasi pengelolaan kelas yang diminta kepala sekolah.					
27	Saya berusaha menunjukkan perbuatan yang menjadi panutan siswa saya.					
28	Saya membentuk kelompok belajar siswa memantau kegiatan itu agar siswa dapat menggunakan waktu belajarnya dengan baik.					
29	Saya memberikan tugas untuk siswa jika ada guru kelas yang berhalangan hadir dengan sebelumnya berkoordinasi dengan guru bersangkutan.					
30	Saya mengajar siswa untuk berdoa bersama sebelum memulai dan sesudah pelajaran di kelas.					

31	Saya mengembalikan hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai sebagai umpan balik bagi siswa untuk melihat dimana kelemahannya.					
32	Saya memahami posisi saya sebagai seorang guru dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan pendidikan.					
33	Saya memberikan bimbingan dan konseling bagi siswa disaat dikelas maupun di luar kelas.					
34	Saya berusaha untuk mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan siswa.					
35	Saya mengupdate informasi yang bermanfaat bagi program pembelajaran bagi siswa					
36	Mempergunakan berbagai metode pembelajaran sesuai dengan tingkat kesulitan materi dan mempertimbangkan kemampuan siswa.					
37	Saya kesulitan mendampingi, menerangkan materi pembelajaran dengan cara daring agar mudah untuk dipahami oleh siswa.					
38	Menganalisis secara keseluruhan tentang materi dan teknik pembelajaran dalam perbaikan pelaksanaan pembelajaran.					
39	Mengganti system secara lebih efektif dan bertindak lebih selaras dengan tujuan organisasi pembelajar.					
40	Menciptakan inovasi dan pengembangan teknik dalam proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.					

Lampiran2

Instrumen Penelitian Kepemimpinan Transformasional

KUESIONER KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

a. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Unit Kerja :
5. Tanggal Pengisian :

b. Petunjuk Pengisian

1. Penulis sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/ibu untuk berkenan memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan instrument penelitian ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.
2. Setiap butir pertanyaan hanya direspon dengan tanda centang (✓) sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu berdasarkan pengamatan, pengalaman, pemahaman, dan apa yang dirasakan dalam pelaksanaan tugas di tempat bekerja.
3. Pengertian singkatan pada kolom pilihan jawaban adalah sebagai berikut :
 - a. SS = berarti sangat setuju/selalu/sangat sering/sangat tinggi/sangat baik
 - b. S = berarti setuju/sering/tinggi/baik
 - c. KS = berarti kurang setuju/biasasaja/kadang-kadang/sedang/cukup
 - d. TS = berarti tidak setuju/jarang/rendah/kurang
 - e. STS = berarti sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat rendah/sangat kurang
4. Piliha jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak mengandung unsure penilaian/test, benar dan salah, serta tidak ada kaitannya dengan kondisi pelaksanaan tugas dan fungsiBapak/Ibu. Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu.

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	S	STS
1	Kepala sekolah memberikan inspirasi bagi bawahannya.					
2	Kepala sekolah senantiasa memberikan semangat dan antusiasme bagi semua guru.					
3	Kepala sekolah memupuk rasa hormat kepada semua staf guru.					
4	Kepala sekolah mengorbankan kepentingan pribadi untuk guru dan staf guru.					
5	Kepala sekolah membuat staf guru mengorbankan kepentingan pribadi untuk kebaikan kelompok.					
6	Kepala sekolah mengembangkan rasa saling menghargai pendapat semua rekan kerjanya.					
7	Kepala sekolah menjadi contoh yang baik bagi semua guru.					
8	Kepala sekolah menghargai dan menghormati harkat dan derajat bawahannya.					
9	Kepala sekolah dalam kondisi tertentu selalu mengambil keputusan secara musyawarah untuk mufakat.					
10	Kepala sekolah membangkitkan loyalitas bawahan terhadap organisasi.					
11	Kepala sekolah menghormati setiap pendapat staf guru.					
12	Kepala sekolah menerima tanggapan dari staf guru atas hasil kerjanya.					
13	Kepala sekolah menyemangati guru yang mengekspresikan gagasan dan pendapat mereka.					
14	Kepala sekolah memberikan penghargaan ketika seorang guru menyelesaikan tugas dengan baik.					
15	Kepala sekolah memberikan pengakuan atas kerja staf guru dalam bentuk pujian secara personal.					
16	Kepala sekolah memberikan pujian walaupun tugas guru belum terselesaikan dengan baik.					
17	Kepala sekolah mengenal guru-guru secara individu dalam rangka mengetahui keterampilan, minat dan memahami					

	persoalan yang dihadapi.					
18	Kepala sekolah mengenali kelemahan masing-masing bawahannya.					
19	Kepala sekolah memanfaatkan kelemahan yang dimiliki oleh masing-masing bawahannya.					
20	Kepala sekolah mengadakan evaluasi terhadap kekeliruan sebagai upaya profesionalisasi dan peningkatan.					
21	Kepala sekolah mendorong staf untuk selalu mengevaluasi hasil kerja dan menyempurnakannya.					
22	Kepala sekolah suka memanfaatkan kekeliruan yang diperbuat oleh staf.					
23	Kepala sekolah mengkondisikan sekat-sekat perbedaan secara fleksibel, memberikan kebebasan berpendapat dan bertindak selama masih dalam kerangka kebijakan sekolah.					
24	Kepala sekolah membatasi ruang gerak guru-guru di dalam melaksanakan tugas.					
25	Kepala sekolah memberikan apresiasi kepada pendapat semua staf guru.					
26	Ide-ide baru yang diperoleh kepala sekolah melalui pertemuan disampaikan kepada staf atau bawahan.					
27	Kepala sekolah memecahkan problem problem lama dengan cara baru.					
28	Kepala sekolah, memediasi guru menentukan arah dan tujuan pendidikan yang mereka harapkan.					
29	Kepala sekolah menerapkan <i>open managemen</i> dengan sikap demokratis.					
30	Kepala sekolah menciptakan suasana tenteram dalam lingkungan sekolah sehingga membuat guru senang berhadapan dengannya.					
31	Kepala sekolah memposisikan guru setara dengannya sebagai <i>partner</i> kerja.					
32	Kepala sekolah menghargai hasil karya para guru, apapun hasil yang dicapai oleh mereka.					
33	Kepala sekolah mengarahkan para guru dalam memecahkan masalah-masalah sekolah maupun masalah pribadi.					

34	Kepala sekolah memiliki visi, misi dan strategi yang jelas dalam rangka penetapan dan pencapaian target sekolah.					
35	Kepala sekolah memberikan berbagai tantangan untuk melakukan pengembangan diri dan karir.					
36	Kepala sekolah memberikan tantangan dan peluang terbatas kepada guru yang dianggap memiliki kompetensi.					
37	Kepala sekolah senantiasa memberikan optimism dan dorongan kepada guru dalam berkarya.					
38	Kepala sekolah memberikan kebebasan bagi guru dalam mengaplikasikan ide ide baru dari guru dalam pelaksanaan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien.					
39	Kepala sekolah mendorong cara cara baru (<i>best practice</i>) dalam pelaksanaan pekerjaan.					
40	Kepala sekolah mendorong perubahan system kerja untuk peningkatan mutu dan kualitas hasil kerja.					

Lampiran 3

Instrumen Penelitian Etos Kerja

KUESIONER VARIABEL ETOS KERJA

a. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Unit Kerja :
5. Tanggal Pengisian :

b. Petunjuk Pengisian

1. Penulis sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/ibu untuk berkenan memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan instrument penelitian ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.
2. Setiap butir pertanyaan/pertanyaan hanya direspon dengan tanda centang (✓) sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu berdasarkan pengamatan, pengalaman, pemahaman, dan apa yang dirasakan dalam pelaksanaan tugas ditempat bekerja.
3. Pengertian singkatan pada kolom pilihan jawaban adalah sebagai berikut :
 - a. SS = berarti sangat setuju/selalu/sangat sering/sangat tinggi/sangat baik
 - b. S = berarti setuju/sering/tinggi/baik
 - c. KS = berartikurangsetuju/biasasaja/kadang-kadang/sedang/cukup
 - d. TS = berarti tidak setuju/jarang/rendah/kurang
 - e. STS = berarti sangat tidak setuju/tidakpernah/sangat rendah/sangat kurang
4. Pilihan jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak mengandung unsure penilaian/test, benar dan salah, serta tidak ada kaitannya dengan kondisi pelaksanaan tugas dan fungsi Bapak/Ibu. Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu.

	PERNYATAAN/PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Sebagai guru, saya memiliki pengalaman dan senantiasa belajar dan merefleksi dari pengalaman.					
2.	Sebagai guru saya mengembangkan kreatifitas dalam profesi kerja					

3.	Sebagai guru saya tanggap terhadap berbagai permasalahan dalam pekerjaan.					
4.	Saya menunggu rekomendasi dari atasan untuk melakukan tugas dan kewajiban pekerjaansaya.					
5.	Sebagai guru saya mengetahui apa yang menjadi tugas dan fungsi yang harus saya kerjakan.					
6.	Saya mengerjakan tugas–tugas dengan cermat dan teliti.					
7.	Saya tidak melakukan crosscek/ mengecek ulang dikarenakan saya sudah yakin dengan tugas yang telah saya kerjakan.					
8.	Tanpa disuruh atasan, saya kerjakan tugas–tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
9.	Sebagai guru saya mendahulukan kepentingan yang bersifat penting dan mendesak dalam bekerja.					
10.	Saya memiliki skala prioritas dalam mengerjakan tugas tugas saya.					
11.	Saya menunggu perintah dari atasan untuk mengerjakan tugas tugas rutin saya.					
12.	Sebagai guru saya senantiasa konsisten terhadap aturan dan penegakan disiplin di sekolah.					
13.	Sebagai guru saya berusaha mengajarkan nilai nilai penting dalam diri siswa.					
14.	Saya senantiasa bekerja sama dengan rekan sekerja, agar kinerja lebih baik.					
15.	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan sekerja, agar kinerja lebih baik.					
16.	Berkat kerja sama yang baik, tidak ada pekerjaan saya yang terbengkalai.					
17.	Saya merasa yakin bahwa kualitas kerja saya dapat memenuhi standar yang digariskan oleh sekolah.					
18.	Saya siap memberikan pelayanan kepada siswa, sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
19.	Saya senantiasa melakukan identifikasi terhadap resiko dan permasalahan yang mungkin terjadi pada pekerjaan saya .					
20.	Sebagai guru saya melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran yang saya lakukan.					
21.	Untuk mengatasi kekurangan saya dalam suatu pekerjaan, saya membaca buku tentang apa saja yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.					
22.	Saya berusaha melakukan koordinas dan menyamakan persepsi dalam menentukan langkah					

	untuk mencapai tujuan bersama.					
23.	Saya selalu merasa yakin akan cara –cara lama yang dapat menyelesaikan permasalahan terdahulu juga dapat menyelesaikan permasalahan saat ini.					
24.	Saya selalu melakukan komunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan.					
25.	Saya merasa yakin dapat melakukan berbagai permasalahan pekerjaansaya sendiri tanpa melibatkan rekan kerja.					
26.	Saya lebih suka menggunakan pemikiran sendiri walaupun berbeda dengan kesepakatan yang telah dilakukan sebelumnya.					
27.	Saya mengisi waktu luang dengan membaca buku yang berkaitan dengan mata pelajaran yang saya ajarkan.					
28.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketulusan dan keikhlasan, karena apa yang saya kerjakan merupakan panggilan jiwa.					
29.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketulusan dan keikhlasan, karena apa yang saya kerjakan merupakan panggilan jiwa bagi saya.					
30.	Hubungan saya dengan siswa dan seluruh komponen – sekolah merupakan sekedar memenuhi tuntutan kerja saya.					

Lampiran 4

Uji Validitas Variabel X1

Pernyataan	<i>Corrected item total correlation</i> (r _{hitung})	r _{table}	Validitas
1	0,839	0,514	Valid
2	0,714	0,514	Valid
3	0,792	0,514	Valid
4	0,839	0,514	Valid
5	0,714	0,514	Valid
6	0,839	0,514	Valid
7	0,714	0,514	Valid
8	0,611	0,514	Valid
9	0,792	0,514	Valid
10	0,792	0,514	Valid
11	0,839	0,514	Valid
12	0,714	0,514	Valid
13	0,679	0,514	Valid
14	0,588	0,514	Valid
15	0,707	0,514	Valid
16	0,839	0,514	Valid
17	0,714	0,514	Valid
18	0,792	0,514	Valid
19	0,707	0,514	Valid
20	0,611	0,514	Valid
21	0,839	0,514	Valid
22	0,679	0,514	Valid
23	0,588	0,514	Valid
24	0,707	0,514	Valid
25	0,839	0,514	Valid
26	0,611	0,514	Valid
27	0,714	0,514	Valid
28	0,611	0,514	Valid
29	0,792	0,514	Valid
30	0,792	0,514	Valid
31	0,611	0,514	Valid
32	0,679	0,514	Valid
33	0,679	0,514	Valid
34	0,588	0,514	Valid
35	0,679	0,514	Valid
36	0,588	0,514	Valid
37	0,707	0,514	Valid
38	0,839	0,514	Valid
39	0,714	0,514	Valid
40	0,707	0,514	Valid

Lampiran 5

Uji Validitas Variabel X2

Pernyataan	<i>Corrected item total correlation (r_{hitung})</i>	r_{table}	Validitas
1	0,721	0,514	Valid
2	0,824	0,514	Valid
3	0,850	0,514	Valid
4	0,721	0,514	Valid
5	0,865	0,514	Valid
6	0,721	0,514	Valid
7	0,850	0,514	Valid
8	0,721	0,514	Valid
9	0,850	0,514	Valid
10	0,810	0,514	Valid
11	0,865	0,514	Valid
12	0,862	0,514	Valid
13	0,865	0,514	Valid
14	0,899	0,514	Valid
15	0,824	0,514	Valid
16	0,798	0,514	Valid
17	0,728	0,514	Valid
18	0,899	0,514	Valid
19	0,810	0,514	Valid
20	0,754	0,514	Valid
21	0,862	0,514	Valid
22	0,815	0,514	Valid
23	0,754	0,514	Valid
24	0,899	0,514	Valid
25	0,824	0,514	Valid
26	0,798	0,514	Valid
27	0,728	0,514	Valid
28	0,754	0,514	Valid
29	0,161	0,514	Tidak Valid
30	0,824	0,514	Valid

Lampiran 5

Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	<i>Corrected item total correlation</i> (r _{hitung})	r _{table}	Validitas
1	0,545	0,514	Valid
2	0,590	0,514	Valid
3	0,545	0,514	Valid
4	0,590	0,514	Valid
5	0,573	0,514	Valid
6	0,581	0,514	Valid
7	0,519	0,514	Valid
8	0,573	0,514	Valid
9	0,572	0,514	Valid
10	0,875	0,514	Valid
11	0,573	0,514	Valid
12	0,874	0,514	Valid
13	0,889	0,514	Valid
14	0,758	0,514	Valid
15	0,924	0,514	Valid
16	0,787	0,514	Valid
17	0,643	0,514	Valid
18	0,924	0,514	Valid
19	0,786	0,514	Valid
20	0,757	0,514	Valid
21	0,765	0,514	Valid
22	0,750	0,514	Valid
23	0,862	0,514	Valid
24	0,581	0,514	Valid
25	0,784	0,514	Valid
26	0,769	0,514	Valid
27	0,644	0,514	Valid
28	0,892	0,514	Valid
29	0,519	0,514	Valid
30	0,647	0,514	Valid
31	0,741	0,514	Valid
32	0,572	0,514	Valid
33	0,690	0,514	Valid
34	0,869	0,514	Valid
35	0,544	0,514	Valid
36	0,590	0,514	Valid
37	0,874	0,514	Valid
38	0,889	0,514	Valid
39	0,758	0,514	Valid
40	0,573	0,514	Valid

Lampiran 6

Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,975	40

Item-Total Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	158,333	254,381	0,830	0,974
X02	158,533	254,267	0,694	0,975
X03	157,800	252,314	0,776	0,975
X04	158,333	254,381	0,830	0,974
X05	158,533	254,267	0,694	0,975
X06	158,333	254,381	0,830	0,974
X07	158,533	254,267	0,694	0,975
X08	158,200	260,886	0,597	0,975
X09	157,800	252,314	0,776	0,975
X10	157,800	252,314	0,776	0,975
X11	158,333	254,381	0,830	0,974
X12	158,533	254,267	0,694	0,975
X13	157,733	254,495	0,657	0,975
X14	158,400	257,829	0,565	0,975
X15	157,867	254,410	0,687	0,975
X16	158,333	254,381	0,830	0,974
X17	158,533	254,267	0,694	0,975
X18	157,800	252,314	0,776	0,975
X19	157,867	254,410	0,687	0,975
X20	158,200	260,886	0,597	0,975
X21	158,333	254,381	0,830	0,974
X22	157,733	254,495	0,657	0,975
X23	158,400	257,829	0,565	0,975
X24	157,867	254,410	0,687	0,975
X25	158,333	254,381	0,830	0,974
X26	158,200	260,886	0,597	0,975
X27	158,533	254,267	0,694	0,975
X28	158,200	260,886	0,597	0,975
X29	157,800	252,314	0,776	0,975
X30	157,800	252,314	0,776	0,975
X31	158,200	260,886	0,597	0,975
X32	157,733	254,495	0,657	0,975
X33	157,733	254,495	0,657	0,975
X34	158,400	257,829	0,565	0,975
X35	157,733	254,495	0,657	0,975
X36	158,400	257,829	0,565	0,975
X37	157,867	254,410	0,687	0,975
X38	158,333	254,381	0,830	0,974
X39	158,533	254,267	0,694	0,975
X40	157,867	254,410	0,687	0,975

Lampiran 7

Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,978	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	131,9333	160,638	0,705	0,978
X02	132,3333	155,095	0,807	0,977
X03	132,3333	154,667	0,835	0,977
X04	131,9333	160,638	0,705	0,978
X05	132,0000	158,143	0,856	0,977
X06	131,9333	160,638	0,705	0,978
X07	132,3333	154,667	0,835	0,977
X08	131,9333	160,638	0,705	0,978
X09	132,3333	154,667	0,835	0,977
X10	132,2000	155,171	0,792	0,977
X11	132,0000	158,143	0,856	0,977
X12	132,1333	157,124	0,852	0,977
X13	132,0000	158,143	0,856	0,977
X14	132,0667	157,067	0,892	0,977
X15	132,3333	155,095	0,807	0,977
X16	132,3333	155,524	0,779	0,977
X17	132,3333	156,667	0,704	0,978
X18	132,0667	157,067	0,892	0,977
X19	132,2000	155,171	0,792	0,977
X20	132,1333	158,552	0,736	0,977
X21	132,1333	157,124	0,852	0,977
X22	132,4000	155,543	0,798	0,977
X23	132,1333	158,552	0,736	0,977
X24	132,0667	157,067	0,892	0,977
X25	132,3333	155,095	0,807	0,977
X26	132,3333	155,524	0,779	0,977
X27	132,3333	156,667	0,704	0,978
X28	132,1333	158,552	0,736	0,977
X29	132,2000	166,314	0,122	0,980
X30	132,3333	155,095	0,807	0,977

Lampiran 8

Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,974	40

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	175,6000	254,400	0,523	0,974
X02	175,6000	253,686	0,570	0,973
X03	175,6000	254,400	0,523	0,974
X04	175,6000	253,686	0,570	0,973
X05	175,8000	253,457	0,551	0,974
X06	175,6000	253,829	0,560	0,973
X07	175,7333	254,352	0,496	0,974
X08	175,8000	253,457	0,551	0,974
X09	175,6000	253,971	0,551	0,974
X10	175,6667	245,238	0,865	0,972
X11	175,8000	253,457	0,551	0,974
X12	175,8667	245,267	0,864	0,972
X13	175,7333	241,924	0,878	0,972
X14	176,2667	244,781	0,737	0,973
X15	175,6000	248,400	0,920	0,972
X16	175,6667	250,095	0,775	0,973
X17	176,4000	244,543	0,608	0,974
X18	175,6000	248,400	0,920	0,972
X19	175,8000	246,886	0,770	0,973
X20	176,0000	248,571	0,740	0,973
X21	175,8000	247,314	0,748	0,973
X22	175,7333	247,638	0,732	0,973
X23	175,8000	245,314	0,851	0,972
X24	175,6000	253,829	0,560	0,973
X25	175,7333	246,924	0,768	0,973
X26	175,8000	250,171	0,756	0,973
X27	175,8667	249,981	0,620	0,973
X28	175,6667	248,381	0,885	0,972
X29	175,7333	254,352	0,496	0,974
X30	175,4667	254,267	0,632	0,973
X31	175,7333	250,638	0,726	0,973
X32	175,6000	253,971	0,551	0,974
X33	175,8667	251,695	0,673	0,973
X34	175,7333	248,495	0,861	0,972
X35	175,6667	254,095	0,521	0,974
X36	175,6000	253,686	0,570	0,973
X37	175,8667	245,267	0,864	0,972
X38	175,7333	241,924	0,878	0,972
X39	176,2667	244,781	0,737	0,973
X40	175,8000	253,457	0,551	0,974

Lampiran9

Surat Permohonan Izin Riset



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.PpJ/PT/III/2024

Jl. Denal No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 1076/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2024 Medan, 29 Dzulhijjah 1445 H
 Lamp. : - 06 Juli 2024 M
 Hal : **Permohonan Izin Riset**

Kepada Yth :
Kepala SMK Negeri 1 Perbaungan
 di
 T e m p a t.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **EKOSUSILO SITANGGANG**
 NPM : 2220060059
 Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
 Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN KECAMATAN PERBAUNGAN**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Direktur,

Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
 NIDN. 1012125601

Cc. File





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.PpJ/PT/III/2024

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 1076/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2024
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Riset**

Medan, 29 Dzulhijjah 1445 H
06 Juli 2024 M

Kepada Yth :
Kepala SMK Al-Wasliyah 8 Perbaungan
di
T e m p a t.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **EKOSUSILO SITANGGANG**
NPM : 2220060059
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN KECAMATAN PERBAUNGAN**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Direktur,

Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Cc. File





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1076/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2024
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Riset**

Medan, 29 Dzulhijjah 1445 H
06 Juli 2024 M

Kepada Yth :
Kepala SMK Musda Perbaungan
di
T e m p a t.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **EKOSUSILO SITANGGANG**
NPM : 2220060059
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN KECAMATAN PERBAUNGAN**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Cc. File

Lampiran 10

Surat Izin Riset



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 1 PERBAUNGAN**

Jalan Medan – T.Tinggi Km. 42 Kel. Tualang Kode Pos: 20986 Kec. Perbaungan Kab. Serdang Bedagai
@mail : smkn1perbaungan@gmail.com

No : 421.5/ 143 /SMKN1.PB/VII/2024 Perbaungan, 10 Juli 2024
Lamp : -
Hal : Izin Mengadakan Riset

Kepada Yth Bapak/Ibu Dekan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Medan

Dengan Hormat,
Menindaklanjuti Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Keguruan Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana dengan nomor : 76/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2024, Perihal **Izin Mengadakan Riset** ke SMK Negeri 1 Perbaungan, kami pihak sekolah SMK Negeri 1 Perbaungan bersedia **memberikan izin** kepada mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini untuk melakukan kegiatan tersebut di SMK Negeri 1 Perbaungan Kab.Serdang Bedagai, atas nama :

Nama : EKOSUSILO SITANGGANG
NPM : 2220060059
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Dengan Judul Tesis :

“ PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN KECAMATAN PERBAUNGAN .”

Demikian Surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.





YAYASAN MUSDA PERBAUNGAN SMK MUSDA PERBAUNGAN

Jl. Pem. Slantar Km 39,9 Kel. Tualang Kec. Perbaungan
Kab. Serdang Bedagai, Sumatera Utara

No : E.06/151/SMK-M/VII/2024

Perbaungan, 11 Juli 2024

Lamp : -

Hal : Izin Mengadakan Riset

Kepada Yth Bapak/Ibu Dekan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di

Tempat

Dengan Hormat,
Menindaklanjuti Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Keguruan
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan tinggi pada Program Pascasarjana dengan nomor
: 1076/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2024, Perihal **Izin Mengadakan Riset** ke SMK Musda Perbaungan,
kami pihak sekolah SMK Musda Perbaungan bersedia **memberikan izin** kepada mahasiswa yang
Namanya tersebut di bawah ini untuk melakukan kegiatan tersebut di SMK Musda Perbaungan
Kab. Serdang Bedagai, atas nama :

Nama : EKOSUSILO SITANGGANG

NPM : 2220060059

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Dengan Judul :

**“ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Di
Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan “**

Demikian Surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.





Alamat : Jl. Malinda II Komplek Sawit Indah Perbaungan - Sergai Telp. (061) 7991582 Kode Pos 20986

No : 1284 /SMK.AW.8/A.2/VII/2024
Lamp :-
Hal : Izin Mengadakan Riset

Perbaungan, 12 Juli 2024

Kepada Yth Bapak/Ibu Dekan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di

Tempat

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Keguruan Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana dengan nomor : 1076/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2024, Perihal **Izin Mengadakan Riset** ke SMK Swasta Al Washliyah 8 Perbaungan, kami pihak sekolah SMK Swasta Al Washliyah 8 Perbaungan bersedia **memberikan izin** kepada mahasiswa yang Namanya tersebut di bawah ini untuk melakukan kegiatan tersebut di SMK Swasta Al Washliyah 8 Perbaungan Kab. Serdang Bedagai atas nama :

Nama : EKOSUSILO SITANGGANG
NPM : 2220060059
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Dengan Judul Tesis :

"PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN KECAMATAN PERBAUNGAN"

Demikian surat ini kami sampaikan , dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Kepala Sekolah

SMK Swasta Al Washliyah 8



Wahyudi, S.Ag

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Ekosusilo Sitanggung lahir di Purbatua Rambah, 17 Februari 1984, anak pertama dari pasangan Bapak Edison Sitanggung dan Ibu Rosida Br Sinaga. Mulai Pendidikan dari Sekolah Dasar SDN 095171 Purbatua Bolak masuk tahun 1990 dan tamat tahun 1996, SLTP Swasta RK Bunda Mulia Silimakuta masuk tahun 1996 dan tamat tahun 1999, SMA Swasta RK Budi Mulia Pematangsiantar masuk tahun 1999 dan tamat tahun 2002.

Melanjutkan Pendidikan di Universitas Negeri Medan pada tahun 2002 di Fakultas Teknik Jurusan Pendidikan Teknik Mesin dan tamat tahun 2006 memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Teknik Mesin (S.Pd).

Setelah menyelesaikan Pendidikan, memulai karir sebagai guru honor di SMK Swasta Tri Sakti Lubuk Pakam tahun 2006 – 2010. Pada tahun 2009 diangkat menjadi Aparatur Sipil Negara melalui Seleksi CPNSD Kab. Humbang Hasundutan T.A 2009 dan ditempatkan di SMK Negeri 1 Pollung – Kab. Humbang Hasundutan (2009 – 2015). Sejak pertengahan tahun 2015 sampai sekarang mengabdikan menjadi guru di SMK Negeri 1 Perbaungan Kab. Serdang Bedagai. Sejak tahun 2022 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan pada tanggal 17 September 2024 penulis mempertahankan Ujian Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Perbaungan)”.