



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA

VOL. 14 No. 1, Th. 2023 (78-88)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN PELAYAN, ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, KELENGKAPAN SARANA DAN PRASARANA TERHADAP KINERJA GURU

Diterima: 5 Maret 2023; Direvisi: 30 April 2023; Disetujui: 1 Juni 2023

Permalink/DOI: https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v14i1.1845

N.K.S. Yuliani¹, A.A.G. Agung², I.G.K.A. Sunu³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia

e-mail: sri.yuliani.2@undiksha.ac.id, agung2056@undiksha.ac.id, arya.sunu@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui besaran kontribusi kepemimpinan pelayan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan, 2) mengetahui besaran kontribusi etos kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan, 3) mengetahui besaran kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan, 4) mengetahui besaran kontribusi kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan, dan 5) mengetahui besaran kontribusi secara simultan yang signifikan antara kepemimpinan pelayan, etos kerja, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan. Jenis penelitian ini adalah *ex-post facto*. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 53 orang. Sampel penelitian penelitian ini berjumlah 46 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner model skala Likert. Metode analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kontribusi kepemimpinan pelayan terhadap kinerja guru sebesar 19,20%, (2) kontribusi etos kerja terhadap kinerja guru sebesar 20,01%, (3) kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 17,08%, (4) kontribusi kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru sebesar 34,34%, dan (5) kontribusi kepemimpinan pelayan, etos kerja, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 90,63%.

Kata Kunci: kepemimpinan pelayan, etos kerja, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana, kinerja guru

Abstract

*This study aims to 1) determine the contribution of servant leadership to teacher performance at SMK Negeri 1 Sawan, 2) determine the contribution of work ethic to teacher performance at SMK Negeri 1 Sawan, 3) determine the contribution of work discipline to teacher performance at SMK Negeri 1 Sawan, 4) knowing the magnitude of the contribution of completeness of facilities and infrastructure to teacher performance at SMK Negeri 1 Sawan, and 5) knowing the magnitude of the simultaneous significant contribution between servant leadership, work ethic, work discipline, completeness of facilities and infrastructure on teacher performance at SMK Negeri 1 Sawan. This type of research is *ex-post facto*. The population in this study was 53 people. The research sample of this research was 46 people. Collecting data using a Likert scale model questionnaire. Methods of data analysis using descriptive statistical analysis techniques and inferential statistical analysis of multiple regression analysis. The results of the study showed that (1) the contribution of the principal's servant leadership to teacher performance was 19.20%, (2) the contribution of the work ethic to teacher performance was 20.01%, (3) the contribution of work discipline to teacher performance was 17.08%, (4) the contribution of the completeness of facilities and infrastructure to teacher performance is 34.34%, and (5) the contribution of servant leadership style, work ethic, work discipline, completeness of facilities and infrastructure to teacher performance with a contribution of 90.63%.*

Keywords: *servant leadership, work ethic, work discipline, completeness of facilities and infrastructure, teacher performance.*

PENDAHULUAN

Kemajuan pada era globalisasi dunia seperti masa ini ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula perkembangan dalam bidang pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pendidikan membutuhkan sumber daya yang mendukung dan menunjang pelaksanaannya agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Guru adalah sosok yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan sehingga, guru dituntut untuk meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugasnya agar memiliki kinerja yang tinggi.

Peningkatan kualitas guru Indonesia kini dihadapkan dengan berbagai tantangan yang dominan berasal dari dalam bangsa sendiri bukan dari dunia luar, hal ini dapat kita lihat dari kurangnya rasa patriotisme bangsa kepada NKRI. Untuk menghadapi tantangan ini seluruh guru dari Sabang sampai Marauke harus memiliki beberapa keahlian khusus dalam mengajar, karena guru adalah jabatan profesional, pekerjaan sebagai guru tidak dapat dilakukan semua orang, yang secara akademik tidak memiliki keahlian dalam bidang keguruan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak hanya dituntut menguasai bahan ajar, tetapi guru harus memiliki kepribadian dan integritas yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat yang mana seharusnya dapat memberikan pengaruh didalam kemajuan pendidikan.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun nonfinansial. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berpengaruh pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan seperti yang sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Mulyadi (2015) menyebutkan bahwa: "kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu". Dalam kepemimpinan pelayan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Menurut Mulyasa (2012), Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer,

Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Junaidin (2016) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan. Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah disiplin kerja guru. Mulyasa (2013) menyatakan bahwa "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi".

Disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan sekolah. Disiplin kerja guru yang dimaksud adalah kesadaran akan keharusan melaksanakan aturan yang sudah ditentukan oleh sekolah atau lembaga. Jika disiplin merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam proses pembelajaran di kelas, maka disiplin harus ditanamkan oleh setiap guru, dan seluruh siswa yang ada. Dengan adanya disiplin yang baik maka akan memudahkan guru dalam melaksanakan rutinitas yang positif dalam mengajar dan juga dapat bermanfaat bagi lingkungan sekitar. Pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja sebagai salah satu bentuk disiplin kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Mulyasa (2012) bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan pelayan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidapatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran.

Pada tahap inilah kepemimpinan pelayan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dengan kemampuan yang dimiliki guru, seharusnya setiap guru menunjukkan disiplin yang optimal dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik di sekolah maupun tugas pengabdian dimasyarakat. Dalam proses pembelajaran di sekolah guru harus mampu menerapkan kedisiplinannya kepada siswa-siswanya dan dapat menjadi contoh yang baik bagi guru yang lainnya. Didalam masyarakat

guru ditempatkan pada posisi yang terhormat, karena dari seorang guru diharapkan masyarakat mendapatkan ilmu pengetahuan yang baik dan seorang guru harus dapat menyelesaikan permasalahan, khususnya yang berkenaan pada dunia pendidikan.

Etos diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup, sebagaimana dikatakan oleh Geertz (dalam Sudirta, 2013:81). Sedangkan kerja diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperitif datang dari dirinya sendiri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang telah bersifat sentral. Sementara itu oleh Mangkunegara (2016:81) dinyatakan etos berarti sikap, kehendak yang dituntut terhadap kegiatan tertentu. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa etos bermakna (1) pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial, (2) kebudayaan sifat, nilai, dan adat istiadat yang khas yang memberikan watak kepada kebudayaan suatu golongan sosial dalam masyarakat, (3) kerja semangat kerja yang menjadi ciri khas keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ethos kerja adalah sikap dasar seseorang atau kelompok orang dalam melakukan pekerjaannya.

Guru yang baik adalah guru yang berhasil menegakkan disiplin bagi dirinya dan dapat memberi contoh yang positif kepada siswa dan teman yang lain. Artinya guru harus menanamkan kesadaran dan nilai-nilai arti pentingnya disiplin kepada siswa, terlebih dahulu guru harus membiasakan dirinya taat dan patuh kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku. Sehingga dirinya dapat menjadi contoh bagi siswanya dan bagi guru-guru yang lain. Oleh sebab itu guru yang profesional adalah guru yang mampu memberikan contoh baik kepada siswanya. Jika disiplin ditegakkan, maka akan tercipta kerja sama dan interaksi yang baik antara guru dan siswa di kelas. Sehingga hal ini menyebabkan proses belajar akan berlangsung dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan menurut Daryanto (2018) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak mudah mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar peraturan dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Tindakan pendisiplinan merupakan suatu usaha untuk menegakkan peraturan dan tata tertib, termasuk sejumlah langkah untuk membina guru seperti memberi sanksi kepada guru yang melanggar peraturan sekolah, sehingga seluruh guru yang ada memiliki sikap patuh terhadap peraturan dan sikap taat terhadap pekerjaan. Tujuan penegakan disiplin dalam bekerja idealnya yaitu untuk memperbaiki mental dan moral para guru sehingga tercipta rasa tunduk dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan di samping menumbuhkan rasa saling menghormati dan membangun rasa kepercayaan antara atasan dan bawahan.

Dalam artikel Wijania (2017) tentang Kinerja guru di gugus PAUD Jempiring Kecamatan Denpasar Utara, menunjukkan kecenderungan rendah yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan. Rendahnya kinerja tersebut diduga dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal tersebut seperti: disiplin kerja, etos kerja, motivasi kerja, minat, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal seperti: kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, komitmen organisasi, iklim kerja, dan lain-lain. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan pelayan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini diadakan di Gugus PAUD Jempiring Kecamatan Denpasar Utara, menggunakan pendekatan *ex-post facto* dengan populasi subyek yaitu guru PAUD sejumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. dengan menggunakan model skala Likert.

Data dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana, regresi ganda, dan analisis korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kecenderungan kepemimpinan pelayan kepala sekolah digugus PAUD Jempiring berada dalam kategori baik. Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan pelayan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan koefisien kontribusi (r_{xy}) sebesar 0,572, determinasi sebesar 32,70%, dan sumbangan efektif (SE) sebesar 16,50% (2) Kecenderungan motivasi kerja guru di Gugus

PAUD Jempiring berada dalam kategori baik. Terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dengan koefisien kontribusi (r^2) sebesar 0,460, determinasi sebesar 21,20% dan sumbangan efektif (SE) sebesar 11,60% 3) Kecenderungan disiplin kerja Guru di gugus PAUD Jempiring berada dalam kategori baik.

Penelitian lain dilakukan oleh Triyati (2019) studi tentang Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Kemampuan Managajar Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Plaosan Kabupaten Magetan. Program peningkatan mutu pendidikan dasar menuntut peningkatan kemampuan guru secara profesional agar kegiatan belajar mengajar yang telah ditentukan mencapai hasil yang optimal. Namun demikian disiplin para guru itu dirasakan belum memadai untuk mengantisipasi tuntutan perkembangan pembaruan pendidikan dasar yang menyangkut berbagai aspek seperti relevansi materi dengan pengembangan lingkungan, metode penyampaian, pendekatan psikologis perkembangan anak, pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, penggunaan media, alat peraga, dan aspek lain yang secara langsung atau tidak langsung membantu proses pembelajaran. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh secara parsial antara disiplin kerja guru dan kemampuan mengajar terhadap kinerja guru; (2) pengaruh secara simultan antara disiplin kerja guru dan kemampuan mengajar terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan pelayan kepala sekolah sangat erat kaitannya dengan disiplin kerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Se jauh mana seorang kepala sekolah mempersiapkan kepemimpinannya dengan baik untuk memberikan pelayanan kepada stakeholder dan mengontrol program kerjanya agar lebih baik lagi, seorang kepala sekolah harus memberikan motivasi yang sifatnya membangun semangat guru untuk lebih bersemangat dalam proses mengajar. Kepala sekolah yang profesional harus menciptakan kepemimpinannya dengan baik dan strategis, nantinya dapat memajukan sekolah yang ia pimpin, dan ke depannya dapat bersaing secara global. Seorang pemimpin yang baik harus melakukan perencanaan dan mengevaluasi keadaan, sebelum mengambil suatu tindakan dengan melakukan pertimbangan yang matang dan memperhatikan kekuatan internal dan eksternal organisasi yang dilihat dari kuantitas maupun kualitas.

Kepemimpinan dapat diartikan juga sebagai pengaruh positif akan perilaku. Strategi yang baik dapat memberikan pengaruh bagi keberhasilan dan kemajuan sekolah dan dapat membangkitkan semangat didalam organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan perubahan yang paling efektif dalam perilaku kelompok atau dengan kata lain, kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dan penetapan tujuan dalam situasi tertentu.

METODE

Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 1 Sawan yang beralamat Banjar Dinas Kanginan, Desa Menyali, Kecamatan Sawan, Kabupaten Buleleng, Bali 81171. Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto* yang berbentuk korelasional. Termasuk dalam penelitian *ex-post facto* karena variabel bebas dalam penelitian ini telah terjadi atau tidak dapat dimanipulasi. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini variabel bebas meliputi: gaya kepemimpinan pelayan kepala sekolah (X1), etos kerja (X2), disiplin kerja guru (X3), kelengkapan sarana dan prasarana (X4). Sebagai variabel terikat adalah kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan (Y). Populasi adalah keseluruhan objek dalam suatu penelitian (Agung, 2018), populasi dalam penelitian ini sejumlah 53 orang. Sampel penelitian menurut formula Krejcie dan Morgan berjumlah 46 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner model skala Likert. Metode analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial analisis regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dimaksud adalah menyangkut kepemimpinan pelayan, etos kerja, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru. Deskripsi data kepemimpinan pelayan, etos kerja, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Kepemimpinan Pelayan, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kelengkapan Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Guru

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
Statistik					
Rata-rata	136,5	137,32	145,80	167,15	154,15
Median	138	133	143	167	157
Modus	138	162	167	167	148
Standar Deviasi	17,56	20,88	23,97	19,21	25,02
Varians	308,567	436,314	574,961	369,065	626,176
Rentang	60	67	69	68	74
Skor Minimum	105	98	101	122	111
Skor Maksimum	165	165	170	190	185

Berdasarkan hasil uji prasyarat menunjukkan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data kepemimpinan pelayan, etos kerja, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru masing-masing memiliki hubungan yang linier. Tidak terjadi masalah multikolinieritas, masalah autokorelasi dan masalah heterokedastisitas pada data hasil penelitian. Oleh karena semua uji prasyarat terpenuhi, maka uji hipotesis dapat dilakukan. Uji hipotesis I, uji hipotesis II, uji hipotesis III, uji hipotesis IV, dan uji hipotesis V menggunakan analisis statistik inferensial analisis regresi ganda. Setelah data dianalisis diperoleh ringkasan hasil analisis seperti disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Data Korelasi Antar Variabel

Variabel	Persamaan garis regresi	r_{xy}	r_{parsial}	R_y	F hit	R_y^2	SE (%)	Ket
X1 – Y	$Y = 15,820 + 1,245 X1$	0,874	0,325	-	-	-	19,20	Sig
X2 – Y	$Y = 13,283 + 1,026 X2$	0,856	0,385	-	-	-	20,01	Sig
X3 – Y	$Y = 31,948 + 0,838 X3$	0,803	0,407	-	-	-	17,08	Sig
X4 – Y	$Y = 40,823 + 1,168 X4$	0,899	0,517	-	-	-	34,34	Sig
X1X2X3 – Y	$Y = 42,128 + 0,313 X1 + 0,280 X2 + 0,222 X3 + 0,496 X4$	-	-	0,952	99,145	0,906	90,63	Sig

Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan pelayan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan melalui persamaan garis regresi $Y = 15,820 + 1,245 X1$ dengan nilai probabilitas(p) 0.00 ($p < 0,05$). Terdapat juga korelasi positif yang signifikan antara kepemimpinan pelayan kepala sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan sebesar 0,874 dengan besar kontribusi 76,40%. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan pelayan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan. Ini berarti kepemimpinan pelayan kepala sekolah dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan atau dengan kata lain kepemimpinan pelayan kepala sekolah berfungsi determinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel kepemimpinan pelayan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan sebesar 19,20%.

Peran pemimpin didalam sebuah organisasi sangat krusial karena dia bisa menentukan keberhasilan organisasi yang dipimpinnya. Hal ini juga berlaku di sekolah. Peran kepala sekolah tidak hanya sebagai pengatur tetapi jauh dari itu dia juga harus mampu memposisikan dirinya sebagai seorang edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (Mulyasa, 2012). Berdasarkan hal tersebut maka gaya memimpin kepala sekolah juga akan sangat menentukan kemana arah perkembangan sekolah akan dibawa. Jika dia memimpin dengan gaya otoriter maka kemungkinan besar prinsip-prinsip demokrasi di sekolah tersebut akan menghilang. Selain itu para guru akan sangat tertekan dalam menjalankan tugasnya sehingga tidak akan bekerja dengan optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Cahya et al. (2021) mengenai kepemimpinan kepala sekolah. Dia mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil

belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggung jawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat. Berdasarkan pemaparan tersebut maka jelas bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang bermuara pula kepada peningkatan prestasi siswa.

Dengan meningkatnya kinerja guru dan prestasi siswa maka dapat dipastikan bahwa mutu sekolah tersebut juga meningkat. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Mulyasa (2012), yang mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Pendapat tersebut mengandung arti bahwa kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah.

Kontribusi Etos Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan melalui persamaan garis regresi $Y = 13,853 + 1,026 X_2$ dengan nilai probabilitas (p) 0.00 ($p < 0,05$). Terdapat juga korelasi positif yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan sebesar 0,856 dengan besar kontribusi 73,30%. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi etos kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan. Ini berarti etos kerja guru dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan atau dengan kata lain etos kerja guru berfungsi determinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel etos kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan sebesar 20,01%.

Etos kerja merupakan sebuah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik. Semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Dalam dunia kerja sikap ini sangat penting karena mencerminkan kualitas diri seorang guru. Orang yang memiliki etos kerja biasanya akan lebih dihargai karena bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Disamping itu, tekad dan dedikasi terhadap pekerjaan yang dilakukan membuat mereka mendapatkan nilai lebih dari yang lain. Sehingga dalam meningkatkan kinerja seorang guru sangat dibutuhkan etos kerja yang tinggi pula.

Etos kerja sebagai pendorong suatu keberhasilan pembangunan juga sangat ditentukan oleh sejauh mana proyek-proyek pembangunan yang dikembangkan oleh pemerintah atau organisasi lain sesuai atau tidak dengan kebutuhan penduduk pedesaan, sebagaimana dikatakan oleh Kusnan (2014). Penduduk pedesaan tidak akan antusias memanfaatkan proyek-proyek itu seoptimal mungkin untuk kesejahteraan mereka, apabila dilihat proyek-proyek itu menjawab masalah– masalah mereka. Dengan kata lain etos kerja sebagai pendorong suatu keberhasilan pembangunan juga tergantung pada sejauhmana proses pembangunan itu memberikan kesempatan dan kebebasan kepada masyarakat pedesaan untuk ikut menentukan jenis proyek yang ingin dikembangkan dalam masyarakat.

Ginting (2016) mengemukakan dalam bekerja dan berkarya, manusia melaksanakan semua bakat dan potensinya, sehingga ia mentransformasikan diri sendiri dan dunia (lingkungannya untuk membudaya). Dengan begitu dia mengangkat diri sendiri dan dunia pada tingkat hunian. Seluruh kegiatan manusia ini dengan demikian adalah aktivitas kultur, yaitu terdapat dunia yang dimuliakan oleh manusia, kemudian dijadikan milik manusia dibangun/dikerjakan secara individual ataupun secara kolektif bersama–sama dalam bentuk organisasi yang teratur, yaitu dipimpin dengan baik.

Kontribusi Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan melalui persamaan garis regresi $Y = 31,948 + 0,838 X3$ dengan nilai probabilitas (p) 0.020 ($p < 0,05$). Terdapat juga korelasi positif yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan sebesar 0,803, dengan besar kontribusi 64,50%. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan. Ini berarti disiplin kerja guru dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan atau dengan kata lain disiplin kerja guru berfungsi determinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan sebesar 17,08%.

Disiplin kerja sangat erat kaitannya dengan hasil kerja atau kinerja yang ditunjukkan oleh guru bersangkutan. Jika seorang guru malas untuk hadir tepat waktu ke sekolah maka ini sudah menjadi preseden buruk bagi dirinya dan sekolah. Bagaimana bisa seorang guru menasehati siswanya untuk bisa disiplin jika dirinya sendiri tidak disiplin. Dengan disiplin maka pekerjaan yang dihadapi oleh para guru dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Selain itu, jika tingkat kedisiplinan kerja para guru tinggi maka akan tercipta suasana kerja yang baik pula.

Disiplin kerja tidak hanya mengenai hukuman yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya, tetapi lebih mengenai kemauan guru untuk menaati peraturan. Focht & Ponton (2019) mengartikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Atau dengan kata lain, disiplin kerja guru dapat diartikan secara umum sebagai sikap dan perbuatan guru dalam menaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku guru dan berpengaruh terhadap kinerja dan hal ini sudah dibuktikan oleh penelitian ini. Secara teknis pengertian disiplin tersebut diterjemahkan kedalam indikator disiplin kerja guru yang meliputi: 1) Mentaati jam kerja masuk dan jam kerja pulang; 2) Mematuhi pemakaian pakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenalnya; 3) Ikut serta dalam setiap upacara yang diwajibkan; 4) Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap semua karyawan, atasan dan anggota masyarakat lainnya.

Kontribusi Kelengkapan Sarana dan Prasarana (X4) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kelengkapan sarana dan prasarana guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan melalui persamaan garis regresi $Y = 40,823 + 1,168 X4$ dengan nilai probabilitas (p) 0.020 ($p < 0,05$). Terdapat juga korelasi positif yang signifikan antara kelengkapan sarana dan prasarana dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan sebesar 0,899, dengan besar kontribusi 80,90%. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kelengkapan sarana dan prasarana guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan. Ini berarti kelengkapan sarana dan prasarana guru dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan atau dengan kata lain kelengkapan sarana dan prasarana guru berfungsi determinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel kelengkapan sarana dan prasarana guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sawan sebesar 34,34%.

Sebagai lembaga pendidikan, sekolah memerlukan dukungan sarana dan prasarana pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan material pendidikan yang sangat penting. Untuk menginovasi proses pembelajaran maka dukungan sekolah melalui penyediaan sarpras sangat penting. Belum tersedianya proyektor di setiap ruangan menyebabkan susahnyanya menampilkan video. Setiap guru harus berebut menggunakan proyektor tersebut.

Hal itu terutama ditujukan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan, khususnya pada pendidikan dasar dan menengah. Untuk mewujudkan dan mengatur hal tersebut, maka pemerintah melalui Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menyangkut standar sarana dan

prasarana pendidikan secara nasional pada Bab VII Pasal 42 dengan tegas disebutkan bahwa; (1) Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. (2) Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolah raga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat rekreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Sebelum penelitian ini, Suarjana (2018) melakukan penelitian yang berjudul Kontribusi Kepemimpinan transporisional, kelengkapan prasarana, dan komunikasi terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Denpasar. Dari hasil penelitian diperoleh kontribusi X1 dengan Y sebesar $r_{xy1} = 0,679$ dengan $r^2 = 0.461$, kontribusi X2 dengan y sebesar $0,464$ r^2 sebesar 0.215 , Kontribusi X3 dengan Y sebesar $0,653$ r^2 sebesar 0.426 , Kontribusi X1,2,3 terhadap Y nilai r_{xy} 123 sebesar 0.621 dengan nilai r^2 sebesar 0.385 . Hal ini terlihat bahwa salah satu faktor pendukung kinerja seorang guru adalah sarana prasarana yang digunakan dalam proses pembelajaran.

Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah (X1), Etos Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kelengkapan Sarana dan Prasarana (X4) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat kontribusi kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, disiplin kerja dan kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Sawan. Besaran korelasi kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, disiplin kerja dan kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Sawan sebesar $90,63\%$.

Kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru yang ditunjukkan melalui proses komunikasi yang berlangsung secara terus menerus dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 (dalam Depdiknas, 2008) tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional.

Menurut Gibson (2008) Yamin ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu: 1) Variabel individual yang meliputi kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penggajian) dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin), 2) Variabel organisasional yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan, dan 3) Variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Dalam penelitian ini ditentukan Empat faktor yang diteliti sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan. Keempat faktor tersebut adalah kepemimpinan kepala sekolah, Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Sarana dan prasarana. Kepemimpinan kepala sekolah adalah variabel organisasional. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat. Sedangkan faktor etos kerja dapat dikategorikan sebagai variabel individual yang menyangkut mengenai kecerdasan emosional guru dalam memahami dirinya sendiri serta kemampuan untuk menguasai dirinya sendiri dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Faktor disiplin kerja guru sering diasosiasikan dengan variabel psikologis. Disiplin

kerja guru adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Dan factor sarana dan prasarana yang merupakan factor organisasional yang merupakan sumber daya yang membantu dalam proses peningkatan kinerja guru menciptakan inovasi dan kreativitas dalam dirinya supaya ada dorongan yang kuat untuk selalu menampilkan kinerja yang baik.

Sesuai dengan yang dikemukakan Mangkunegara (2015) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor-faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kemampuan tinggi, kerja keras dan lain-lain. Mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan dari rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Sedangkan Sinamo (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan, latarbelakang, demografi, (2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi, (3) Faktor organisasi yang meliputi sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Dari hasil temuan seperti dipaparkan di atas, mengisyaratkan bahwa keberhasilan suatu sekolah sangat tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengantisipasi perubahan lingkungan internal dan eksternal yang tampak pada Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah. Tantangan bagi seorang pemimpin pendidikan di sekolah adalah bagaimana kepala sekolah menjadi pendorong atau pelopor perubahan yang terjadi pada lembaga yang dipimpinnya untuk menciptakan sekolah yang efektif. Dengan adanya kepemimpinan pelayan yang efektif maka tampak pada suatu sekolah adalah terjalin hubungan yang sangat baik antara yang memimpin dan yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang tepat mengacu pada peningkatan kompetensi kepala sekolah. Kemampuan guru bertambah, kompetensi guru meningkat dengan keadaan guru mengajar tenang, karena keperluan ekonomi sudah bisa terpenuhi dengan mendapatkan tunjangan sertifikasi, beban tugas guru bias mempengaruhi kinerja guru.

Etos kerja sebagai pendorong suatu keberhasilan pembangunan juga sangat ditentukan oleh sejauh mana proyek-proyek pembangunan yang dikembangkan oleh pemerintah atau organisasi lain sesuai atau tidak dengan kebutuhan penduduk pedesaan, sebagaimana dikatakan oleh Kusnan (2014). Etos kerja seseorang terbentuk dalam proses waktu yang panjang dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Sebagaimana dijelaskan dalam beberapa definisi bahwa etos kerja adalah sikap terhadap kerja, kebiasaan kerja, dan cara pandang terhadap berbagai persoalan dalam kerja, maka oleh karenanya faktor-faktor yang memenuhi etos kerja, sama dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap, kebiasaan dan cara pandang seseorang terhadap berbagai persoalan

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut; (1) Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan pelayan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan sebesar 19,20%, (2) Terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan sebesar 20,01%, (3) Terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan sebesar 17,08%, (4) Terdapat kontribusi yang signifikan kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan sebesar 34,34%, (5) Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan pelayan, etos kerja, disiplin kerja dan kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan sebesar 90,63%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. G. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif (Perspektif Manajemen Pendidikan)*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Cahya, A. D., Danim, S., & Anwar, S. (2021). Kinerja Mengajar Guru Melalui Kepemimpinan Pelayan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 15(03), 1–9.

- Danim, S. (2018). *Inovasi Pendidikan, dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Badung : Penerbit Pustaka Setia.
- Daryanto, H. (2018). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas. (2008). *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Focht, A., & Ponton, M. (2019). Identifying Primary Characteristics of Servant Leadership: Delphi Study. *International Journal of Leadership Studies*, 9(1), 1–12. <https://search.proquest.com/openview/e6a4b685f5c081d35049f464cda6073e/1?pqorigsite=gscholar&cbl=18750>
- Gibson. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Erlangga.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Junaidin, A. (2016). Disiplin kerja Guru. *Al-Fikrah Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 1(1), 45–66. <http://repository.ikhac.ac.id/id/eprint/412/2/BAB I.pdf>
- Kusnan, A. (2014). *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayan (Konsep dan Aplikasi administrasi, Manajemen, dan Organisasi Modern)*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen Berbasis Sekolah: konsep, strategi, & implementasi*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sinamo, J. (2019). *Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Suarjana, I. W. (2018). Kontribusi Kepemimpinan transporsional, kelengkapan prasarana, dan komunikasi terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Denpasar. *Jurnal Adiministrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1). https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/2799
- Triyati. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Kemampuan Managajar Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Plaosan Kabupaten Magetan. *Jurnal Universitas Negeri Medan*, 1(2), 21–30. <https://onesearch.id/Author/Home?author=TRIYATI>
- Wijania, I. W. (2017). Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran PPs Universitas Pendidikan Ganesha*, 1(4), 176–184.