

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN  
ETOS KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU  
(STUDI PADA AL-AZHAR SYIFA BUDI SOLO)**

Yuyun Fajriani. \*)

Sigit Santoso <sup>1</sup>

Ngadiman <sup>2</sup>

\*Pendidikan Ekonomi-BKK Akuntansi, FKIP Universitas Sebelas Maret

Surakarta, 57126, Indonesia

fajrian\_granger@yahoo.com

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah; (1) Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru pada Al-Azhar Syifa Budi Solo secara bersama-sama, (2) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Al-Azhar Syifa Budi Solo, (3) pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru Al-Azhar Syifa Budi Solo, (4) mana yang lebih berpengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah atau etos kerja guru terhadap kinerja guru Al-Azhar Syifa Budi Solo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Sampel diambil dengan teknik *quota purposive sampling* dengan jumlah 62 guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru secara simultan ( $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $34,786 > 3,15$  pada  $db = 2$ ,  $dk = 59$  dan taraf signifikansi 5 %). Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,116 > 2,000$  pada  $N = 62$  dan taraf signifikansi 5%). Etos kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,435 > 2,000$  pada  $N = 62$  dan taraf signifikansi 5%). Etos kerja guru lebih berpengaruh terhadap kinerja guru daripada gaya kepemimpinan kepala sekolah (*Pearson Correlation* gaya kepemimpinan kepala sekolah = 0,623 dan *Pearson Correlation* etos kerja guru = 0,682)

**Kata kunci :** *Gaya kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja guru, dan kinerja guru*

## ABSTRACT

*The aim of this research are (1) to study and analyze The influence of the head master leadership style and teacher working ethos toward teacher working performance on Al-Azhar Syifa Budi Solo simultaneously, (2) the influence of the head master leadership style toward teacher working performance on Al- Azhar Syifa Budi Solo, (3) teacher working ethos toward teacher working performance on Al- Azhar Syifa Budi Solo, (4) which one gives more influence between the head master leadership style or teacher working ethos toward teacher working performance on Al- Azhar Syifa Budi Solo.*

*The method used in this research was descriptive quantitative method. The sample was taken using quota purposive sampling technique with 62 teachers as participants. Data analysis technique used was multiple regressions.*

*Based on the results of this research, it can be known that the head master leadership style and teacher working ethos influence toward teacher working performance simultaneously ( $F_{obtain} > F_{table}$  or  $34.786 > 3.15$  on  $db = 2$ ,  $dk = 59$  on significance level 5%). the head master leadership style influences toward teacher working performance ( $t_{obtain} > t_{table}$  or  $3.116 > 2.000$  on  $N = 62$ , on significance level 5%). teacher working ethos influence toward teacher working performance ( $t_{obtain} > t_{table}$  or  $4.435 > 2.000$  on  $N = 62$  on significance level 5%). teacher working ethos gives more influence toward teacher working performance than the head master leadership style (Pearson correlation for the head master leadership style = 0.623 and Pearson correlation for teacher working ethos = 0.682).*

**Key words : The head master leadership style, teacher working ethos, and teacher working performance**

## PENDAHULUAN

Pendidik merupakan tenaga profesional sesuai dengan bidangnya, hal ini sejalan dengan Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Selanjutnya, Pasal 8 Undang-Undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen menyatakan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, sedangkan

kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Pasal 1 ayat 10). Kompetensi guru tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan

pada kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan dan pembelajaran di lembaga atau yayasan pendidikan. Kinerja guru di sekolah atau yayasan harus dibentuk. Para guru tersebut harus bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan kewajibannya, meskipun kesejahteraan dirinya masih menjadi perhatian semua pihak. Hal ini berarti bahwa guru akan lebih banyak dituntut pengabdian tiada henti yang ditunjukkan dengan kinerja yang baik selama melaksanakan tugas dan kewajibannya itu.

Guru di sekolah tempat ia bekerja pasti akan berdampingan dengan seorang pemimpinnya yaitu kepala sekolah. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kecakapan dan kelebihan sehingga ia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartono, 1994). Selanjutnya, kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai proses mempengaruhi penafsiran para pengikut terhadap suatu peristiwa, memilih tujuan kelompok atau organisasi, mengelola kegiatan untuk menyempurnakan tujuan,

memotivasi pengikut untuk mencapai sasaran, memelihara kerja sama dan kerja kelompok, serta mencari dukungan dan kerja sama dengan orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Yukl, 1987). Seorang pemimpin dalam rangka memimpin sesuatu yang dipimpinnya tentunya memiliki cara atau teknik tersendiri dalam menjalankan suatu bentuk usaha kepemimpinan. Suatu cara atau teknik dalam menjalankan suatu kepemimpinan tersebut itulah yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan.

Masalah kepemimpinan (*leadership*) adalah masalah yang banyak dibahas beberapa dekade ini. Ada beberapa orang yang memang memiliki bakat kepemimpinan, namun ada beberapa orang yang mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin, sering kali merupakan fungsi atau bagian dari kepribadian mereka sendiri. Maka dari itu para pemimpin cenderung mempunyai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kepribadian mereka. Seringkali gaya kepemimpinan yang digunakan hanya satu atau beberapa saja dan digunakan untuk semua aspek permasalahan yang dihadapi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam tulisan ini mengacu pada

pengertian Hersey dan Blanchard (1982) yaitu gaya kepemimpinan adalah polah tingkah laku yang ditampilkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi tingkah laku orang lain seperti yang akan dipersepsikan oleh orang-orang yang akan dipengaruhi oleh pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan ini terbagi pada dua kecenderungan yaitu, berorientasi pada tugas (*task behavior*) dan berorientasi pada hubungan (*relationship behavior*).

Kepala sekolah merupakan pemegang kendali kekuasaan dalam sebuah sekolah sehingga keberadaannya sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah mempunyai hubungan yang sangat erat dengan rekan-rekan guru yang merupakan pihak yang dipimpinnya dalam sebuah organisasi kependidikan. Di samping itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab atas manajemen sekolah yang secara langsung berhubungan dengan praktik belajar mengajar di sekolah. Kepala sekolah selanjutnya dapat disebut sebagai pemimpin pendidikan. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah hendaknya dapat memahami dan memanfaatkan persamaan dan perbedaan di antara guru dan personil pendidikan lainnya untuk meningkatkan kinerja dan etos kerja para guru.

Seorang guru dalam menjalankan tugas kependidikannya juga harus mempunyai etos kerja sebagai seorang pendidik yang profesional. Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2002). Etos kerja merupakan suatu sikap mental berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang harus selalu dipahami para guru. Seorang guru dalam mendidik juga harus mempunyai etos kerja yang tinggi sebagai pendidik agar terwujud kinerja yang berkualitas. Pekerjaan guru sudah disejajarkan dengan jenis pekerjaan lain yang sudah terlebih dahulu dianggap sebagai pekerjaan profesional. Oleh karena itu, para guru perlu memiliki etos kerja profesional yang merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Di hampir semua sekolah yang ada, guru merupakan aset yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu, bagi sekolah yang khususnya bergerak

dibidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja guru, maka sekolah tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja guru pada sekolah tersebut. Al-Azhar Syifa Budi Solo menyelenggarakan sekolah dengan tujuan membentuk integritas karakter dan kepribadian cendekiawan muslim yang memiliki keseimbangan dan keserasian antara individualistik (*fardiyah*) dan sosialistik (*jama'iyah*) yang keduanya merupakan fitrah dan prinsipal pada diri manusia berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Sekolah yang diselenggarakan Al-Azhar Syifa Budi Solo merupakan sekolah umum yang berciri khas Islam, dengan menggunakan sistem kurikulum terpadu (*Integrated Curriculum*) berdiferensiasi yakni memadukan kurikulum pemerintah dengan kurikulum khas agama Islam yang pelaksanaannya dilakukan melalui penjiwaan unsur-unsur agama ke dalam semua mata pelajaran, maupun mata pelajaran khusus bidang keislaman, yang disebut sebagai spiritualisasi pendidikan.

Guru pada Al-Azhar Syifa Budi Solo adalah seseorang yang mempunyai kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian dalam bidang pendidikan bernuansa islami. Namun demikian, dengan latar belakang gaya

kepemimpinan islami dan etos kerja guru yang terbentuk pada yayasan tersebut belum tentu dapat mempengaruhi kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung sehingga perlu dievaluasi kembali. Informasi tentang gaya kepemimpinan dan etos kerja guru dapat digunakan sebagai sarana mengevaluasi kembali kinerja guru yang selama ini ditampilkan oleh Al-Azhar Syifa Budi Solo.

#### **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh guru yang aktif mengajar di Al-Azhar Syifa Budi Solo yang berjumlah 74 guru. Sampel diambil dengan teknik *quota purposive sampling* dengan jumlah 62 guru (TA dan TK = 14 Guru, SD = 38 guru, SMP = 10 guru). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. *Try out* yang dilakukan terhadap 30 responden didalam populasi, dengan hasil *valid* dan *reliabel*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Multiple Regression* (analisis regresi linier berganda).

Hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Secara bersama-sama terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru pada

Al-Azhar Syifa Budi Solo. (2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada Al-Azhar Syifa Budi Solo. (3) Etos kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada Al-Azhar Syifa Budi Solo. (4) Etos kerja guru memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru daripada gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Data di analisis menggunakan analisis statistik regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS 19 for Windows*. Diperoleh nilai minimum untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja guru, dan kinerja guru masing-masing 34, 29, dan 42. Sedangkan nilai maksimumnya masing-masing 50, 40 dan 64 dengan N masing-masing 62. Mean untuk masing-masing variabel 38.94, 34.42, dan 54.73.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya	62	34	50	38.94	3.584
Etos	62	29	40	34.42	2.912
Kinerja	62	42	64	54.73	4.308
Valid N (listwise)	62				

Sumber: Data primer yang diolah

Uji prasyarat analisis yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas. Kesemuanya diuji menggunakan bantuan *SPSS 19 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis menyatakan bahwa data sudah layak untuk dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Persamaan regresi yang diperoleh yaitu  $Y = 14.234 + 0,408 X_1 + 0,751 X_2$ . Angka 14.234 menunjukkan

nilai konstanta yang berarti jika variabel bebas bernilai 0 atau tidak ditingkatkan sama sekali maka nilai kinerja guru hanya sebesar 14.234. Angka variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  secara berturut-turut sebesar 0,408 dan 0,715 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, karena 0,408 dan 0,715 nilainya positif.

Pengujian hipotesis pertama yaitu untuk mengetahui pengaruh secara

simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan mengacu pada nilai probabilitas pada tabel ANOVA<sup>b</sup> diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 34,786 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil uji menyatakan bahwa kedua variabel bebas tersebut berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, hal ini dapat diketahui dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $34,786 > 3,15$ ) dan nilai probabilitas 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru sama-sama meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya kinerja guru akan menurun bila gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru juga menurun.

Pengujian hipotesis kedua yaitu menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y). Menggunakan nilai probabilitas diperoleh dari tabel Coefficients<sup>a</sup> bahwa nilai probabilitas variabel gaya kepemimpinan

kepala sekolah ( $X_1$ ) adalah 0,003 yang nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Selanjutnya dengan menggunakan nilai t, dengan tingkat signifikansi 5 % derajat kebebasan 60 ( $n - 2$ ), maka diperoleh  $t_{tabel}$ nya adalah 2,000 sedangkan nilai  $t_{hitung}$ nya adalah 3,116 berarti variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y) dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,116 > 2,000$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah akan menyebabkan tingginya kinerja guru, begitu pula sebaliknya apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah menurun maka kinerja guru juga akan rendah atau menurun. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu aspek kepemimpinan yang mempengaruhi keberhasilan dalam pengelolaan sekolah. Gaya kepemimpinan ini terkait dengan cara kepala sekolah untuk mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, terutama tingkat prestasi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Lebih lanjut lagi gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah

sebuah cara atau norma perilaku yang digunakan kepala sekolah dalam memimpin, membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, mengorganisir, dan mengawasi pikiran-pikiran, perasaan-perasaan dan tingkah laku para guru dan staf dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Tujuan pendidikan tersebut tidak lain adalah untuk mencapai prestasi belajar siswa yang baik yang didukung dengan kinerja guru yang tinggi. Sesuai dengan hasil analisis data yang telah dilakukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah ini dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru.

Pengujian hipotesis ketiga yaitu pengaruh variabel etos kerja guru ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y). . Menggunakan nilai probabilitas diperoleh dari tabel Coefficients<sup>a</sup> bahwa nilai probabilitas variabel etos kerja guru ( $X_2$ ) adalah 0,000 yang nilainya jauh lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa variabel etos kerja guru ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Selanjutnya menggunakan nilai t dengan tingkat signifikansi 5 % dan derajat kebebasan 60 ( $n - 2$ ), maka nilai  $t_{tabel}$ nya adalah 2,000 sedangkan nilai t hitungnya adalah 4,435.

Hal ini berarti bahwa variabel etos kerja guru ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y) dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,435 > 2,000$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan etos kerja guru juga akan menyebabkan tingginya kinerja guru, begitu pula sebaliknya apabila etos kerja guru menurun maka kinerja guru juga akan menurun. Menurut Toto Tasmara (2002) yang mengartikan bahwa etos kerja guru adalah totalitas kepribadian guru serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja guru ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri karena etos kerja guru merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi yang mampu mempengaruhi kinerja dari diri pribadi itu sendiri.

Pengujian hipotesis keempat yaitu untuk mengetahui mana yang lebih



berpengaruh antara variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan etos kerja guru ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja guru ( $Y$ ). Sebelum menentukan mana yang lebih berpengaruh, dapat diketahui dari tabel Model Summary<sup>b</sup> bahwa korelasi variabel terikat (kinerja guru) dengan kedua variabel bebasnya (gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru) adalah 0,541 hal ini berarti korelasinya kuat karena angka ini jauh di atas 0,05. Selanjutnya untuk mengetahui mana yang lebih berpengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dapat dilihat dari tabel Correlation bahwa korelasi antara kinerja guru dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan korelasi antara kinerja guru dengan etos kerja guru berturut-turut adalah 0,623 dan 0,682. Korelasi keduanya sangat kuat karena angka tersebut lebih dari 0,50. Selanjutnya dikarenakan nilai korelasi antara kinerja guru dengan etos kerja guru nilainya lebih besar daripada nilai korelasi kinerja guru dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka variabel etos kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja guru daripada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini terjadi karena etos kerja guru lebih berhubungan dengan pribadi guru itu

sendiri sehingga lebih mempengaruhi kinerja guru tersebut daripada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berlainan pihak dengan guru tersebut

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru pada Al-Azhar Syifa Budi Solo. (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Al-Azhar Syifa Budi Solo. (3) terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja guru terhadap kinerja guru pada Al-Azhar Syifa Budi Solo. (4) etos kerja guru lebih berpengaruh daripada gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selanjutnya ditemukan adanya kontribusi yang signifikan variabel bebas (gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru) terhadap variabel terikat (kinerja guru) baik secara simultan maupun parsial. Makin tinggi tingkat gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru maka makin tinggi pula kinerja guru, begitu pula sebaliknya makin rendah gaya

kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru maka makin rendah pula kinerja guru.

Berpijak dari hasil penelitian dan kesimpulan di atas dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut: (1) Kepala sekolah diharapkan mampu menegakkan aturan-aturan yang mampu membentuk kinerja guru terus berhasil. Selain itu kepala sekolah perlu meningkatkan bawahan untuk berusaha mencapai target atau sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai visi, misi dan tujuan sekolah sehingga kinerja guru akan meningkat seiring dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang meningkat. (2) guru dan kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di sekolah dengan menggalang keakraban dan kekekeluargaan diantara guru juga perlu dilakukan agar terbentuk etos kerja yang baik. (3) Membuat program pengembangan guru juga perlu dilakukan agar mereka memiliki etos kerja tinggi dan memiliki kemampuan yang lebih dari sebelumnya, serta transparansi dalam program pengembangan karir sehingga guru merasa diperlakukan secara adil dan lebih bersemangat dalam bekerja. Hal itu dapat meningkatkan kinerja guru selain itu menciptakan suasana kerja yang

menyenangkan di sekolah dengan menggalang keakraban dan kekekeluargaan diantara guru juga akan meningkatkan kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hersey & Blanchard. (1993). *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*. Sixth Edition, New Jersey: Prentice Hall International. Inc
- Kartini, Kartono. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal itu?*. Jakarta: Raja Grasindo Persada.
- Prabu, A.A Mangkunegara Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rosdakarya, 2000
- PP RI No 19 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tahun 2005
- Peraturan Pemerintah No 74 Tentang Guru Tahun 2008
- Rosyada, Dede. (2004). *Paradigma Pendidikan, Demokratis sebuah model perlibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta: PT Kencana
- Santoso, Singgih. (2001). *SPSS Versi 10*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Siagian, P. Sondang. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Yuyun Fajriani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Al-Azhar Syifa Budi Solo)*. April, 2013.

- Sinamo, J.H. (2005). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika Sugiyono.
- (2001). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Siswandari. (2006). *Statistika Terapan Berbantuan Komputer*. Surakarta: UNS Press
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani
- Undang-undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen serta Standar Nasional Pendidikan Tahun 2005.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usman, Uzer. (2002). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Rosdakarya.
- Yukl, Gary. (1987). *Leadership and Organization*. Englewood Clifft, New Jersey: Prentice Hall, Inc.