

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
BUDAYA SEKOLAH MELALUI ETOS KERJA TERHADAP
PROFESIONALISME GURU
(STUDI PADA SMP AL ASRIYYAH NURUL IMAN
PARUNG KABUPATEN BOGOR)**

Mulki Sulaeman¹, Dafyar Eliadi H², Edi Mulyadi³
Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118
E-mail Corespondent: dafyar711@unis.ac.id

Abstrak

Tantangan era 21 membutuhkan kompetensi profesional guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang ditempuh melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Rendahnya PKB di SMP Al Asriyyah Nurul Iman, membuktikan bahwa usaha pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme guru belum berhasil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah melalui etos kerja terhadap profesionalisme guru SMP di Kabupaten Bogor. Penelitian ini menerapkan path analysis melalui dua kali analisis regresi yaitu: 1) analisis regresi antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan etos kerja terhadap profesionalisme guru, serta 2) analisis regresi antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap etos kerja. Berfungsinya variabel intervening diuji melalui Sobel Test Calculator on line. Hasil analisis regresi diperoleh nilai standardized coefficients untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,068, untuk budaya sekolah sebesar 0,502 dan untuk etos kerja sebesar 0,254. Hasil analisis regresi diperoleh nilai standardized coefficients untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,342, untuk budaya sekolah sebesar 0,38. Hasil Sobel test diperoleh nilai sobel test statistic sebesar 2,12 dengan nilai signifikansi 0,017. Hasil Sobel test diperoleh nilai sobel test statistic sebesar 2,216 dengan nilai signifikansi 0,01. Hasil tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah bukan menjadi faktor utama yang mempengaruhi profesionalisme guru, tetapi melalui etos kerja sebagai variabel intervening.

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

Abstract

The challenges of the 21st century require teachers to develop professional competence in implementing the teaching and learning process, which is achieved through Continuous Professional Development (PKB). The low level of PKB at Al Asriyyah Nurul Iman Junior High School demonstrates that government efforts to improve teacher professionalism have not been successful. This study aimed to determine the influence of principal leadership and school culture, through work ethic, on the professionalism of junior high school teachers in Bogor Regency. This study employed path analysis through two regression analyses: 1) a regression analysis between principal leadership, school culture, and work ethic on teacher professionalism, and 2) a regression analysis between principal leadership and school culture on work ethic. The functioning of the intervening variables was tested using the online Sobel Test Calculator. The results of the regression analysis obtained standardized coefficients for the principal leadership variable of 0.068, for school

culture of 0.502, and for work ethic of 0.254. The results of the regression analysis obtained standardized coefficients for the principal leadership variable of 0.342 and for school culture of 0.38. The Sobel test results yielded a Sobel test statistic of 2.12 with a significance level of 0.017. The Sobel test results yielded a Sobel test statistic of 2.216 with a significance level of 0.01. These results indicate that principal leadership is not the primary factor influencing teacher professionalism, but rather work ethic as an intervening variable.

Keywords: *Principal Leadership, School Culture, Work Ethic, Teacher Professionalism.*

A. Pendahuluan

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

Mukhadis (2013:115) berpendapat bahwa era 21 juga populer dengan istilah era pengetahuan (knowledge age), pada masa ini, pengetahuan menjadi dasar segala opsi dalam usaha memenuhi keperluan hidup di berbagai kondisi. Usaha memenuhi keperluan bidang pendidikan berbasis pengetahuan (knowledge based education), ekspansi ekonomi berbasis pengetahuan (knowledge based economic), ekspansi dan penguatan masyarakat berbasis pengetahuan (knowledge based social empowering), dan ekspansi dalam bidang industri pun berbasis pengetahuan (knowledge based industry). Tantangan era 21 membutuhkan kompetensi profesional guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Slameto (2003:97) berpendapat dalam pembelajaran, guru bertugas untuk memotivasi, mengarahkan dan menyediakan sarana belajar bagi peserta didik untuk mencapai tujuan. Kompetensi guru menjadi penentu mekenaisme dan produk pembelajaran, yang didukung oleh satuan pendidikan, model, desain dan muatan kurikulumnya. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Hamalik (2013:36) bahwa guru yang profesional akan lebih kapabel dalam mewujudkan zona belajar yang positif, menggembirakan, dan akan lebih mampu mengorganisasi kelasnya, sehingga peserta didik dapat belajar secara optimal.

Kepemimpinan kepala sekolah akan diterapkan secara terpadu dalam pelaksanaan ke tujuh tugasnya: (1) Kepala sekolah sebagai pendidik (educator) berkewajiban membimbing guru, karyawan dan siswa; mengembangkan staf; Belajar atau mengikuti perkembangan iptek; dan memberi contoh mengajar yang baik; (2) Kepala sekolah sebagai manajer berkewajiban mampu menyusun program, organisasi atau personalia di madrasah; menggerakkan staf (guru dan karyawan); mengoptimalkan sumber daya di sekolah; berperan sebagai administrator, mampu mengelola administrasi KBM dan BK, Kesiswaan, Ketenagaan, Keuangan, Sarana dan prasarana; (3) Kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu menyusun dan melaksanakan program supervisi serta memanfaatkan hasilnya; dan Kepala sekolah sebagai pemimpin (leader) harus memiliki: kepribadian yang kuat, visi dan misi madrasah, memahami kondisi bahwa dengan baik, memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan, dan berkomunikasi; (4) Kepala sekolah sebagai innovator harus mampu mencari peluang perubahan dan melakukan

pembaharuan di sekolah; dan (5) Kepala sekolah sebagai motivator: mampu mengatur lingkungan kerja (fisik) dan suasana kerja (non fisik) serta menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

Menyelenggarakan proses pembelajaran yang efektif harus didukung dengan budaya organisasi sekolah yang konstruktif. Handayani dan Rasyid (2015) mendefinisikan budaya sekolah adalah keistimewaan khusus sekolah yang bisa dikenali melalui adab yang dipatuhinya, perilaku yang dimilikinya, habit yang ditunjukkan, dan perbuatan yang ditampilkan oleh semua anggota sekolah yang melahirkan integritas yang spesifik khusus dari organisasi sekolah. Definisi ini mengandung pengertian bahwa budaya sekolah merupakan ciri kekhususan sekolah yang dikenali melalui nilai-nilai, sikap, dan kebiasaan anggota sekolah yang ditampilkan dalam tindakan. Etos kerja juga merupakan seperangkat perbuatan kerja positif yang bersumber pada kolaborasi yang kental, keyakinan yang mendasar, disertai tanggung jawab yang total pada pola kerja yang integral (Sinamo 2011:15). Definisi lain menurut Mathis & Jackson (2006:37) etos kerja adalah totalitas karakter dirinya serta cara menampilkan, menilai, mempercayai, dan menyampaikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk berbuat dan mencapai amal yang optimal.

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

Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan (2016:6) menyatakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Guru Pembelajar (PPGP) 1 adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalismenya. Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan proses pembelajaran secara profesional. Pembelajaran yang berkualitas diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman peserta didik. Jenis kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru meliputi 1) Pengembangan diri, untuk mencapai kompetensi dasar yang disyaratkan bagi profesi guru, 2) Pengembangan diri untuk pendalaman dan pemutakhiran pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan kompetensinya sebagai guru, 3) Peningkatan

keterampilan dan kemampuan guru untuk menghasilkan publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, 4) Peningkatan pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas tambahan yang menunjang pengembangan karirnya sebagai guru. 5) pemenuhan kegiatan lain yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan guru saat ini dan di masa mendatang.

Dari permasalahan tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMP di Al Ashriyyah Nurul Iman ?
2. Seberapa besar pengaruh langsung budaya sekolah terhadap profesionalisme guru SMP ?
3. Seberapa besar pengaruh langsung etos kerja terhadap terhadap profesionalisme guru SMP ?
4. Seberapa besar pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah melalui etos kerja terhadap profesionalisme guru SMP ?
5. Seberapa besar pengaruh tidak langsung budaya sekolah melalui etos kerja terhadap profesionalisme guru SMP ?
6. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru SMP?
7. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Etos kerja para guru SMP?

B. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan diskriptif analisis dengan analisis kuantitatif dan analisis data melalui path analysis atau analisis jalur Path difungsikan untuk memvisualkan dan mengukur tipe hubungan antar variabel yang berwujud sebab akibat (bukan tipe hubungan interaktif/reciprocal) (Sugiyono,2017:297). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru yang ada SMP Al Ashriyyah Nurul Iman sejumlah 82 orang. sedangkan Lokasi dan waktu penelitiannya di SMP Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Kabupaten Bogor. Selama 6 (enam) bulan, mulai bulan Februari sampai dengan Juli 2025.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

- a. Kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,068, untuk budaya sekolah sebesar 0,502 dan untuk etos kerja sebesar 0,254.
- b. Dengan menggunakan derajat signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi $0,498 > 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMP di Kabupaten Bogor.
- c. Derajat signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antarbudaya sekolah terhadap profesionalisme guru SMP di Kabupaten Bogor.

- d. Dengan menggunakan derajat signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap profesionalisme guru SMP di Kabupaten Bogor.
- e. Dengan menggunakan derajat signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap etose kerja guru SMP di Kabupaten Bogor.
- f. Hasil Sobel test diperoleh nilai sobel test statistic sebesar 2,12 dengan nilai signifikansi 0,017. Nilai signifikansi tersebut masih di bawah 0,05, yang berarti bahwa secara signifikan ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru melalui etos kerja sebagai variabel intervening.
- g. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Melalui Etos Kerja diperoleh melalui nilai a dari koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Etos Kerja sebesar 0,158 dengan nilai SE_a dari *standard error of estimation* sebesar 0,048. Nilai b berasal dari koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Etos Kerja terhadap Profesionalisme Guru sebesar 0,391 dengan SEb atau *standard error of estimation* sebesar 0,141.

2. Pembahasan

- a. Hasil analisis penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru SMP di Kabupaten Bogor, dengan pengertian bahwa menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai unsur pertama dalam sistem di sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru SMP di Kabupaten Bogor. Kompetensi guru berkaitan dengan tugas dan fungsinya tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, karena kepala sekolah masih belum melaksanakan fungsi manajemennya secara benar. Rifa'i (2019:9) berpendapat bahwa manajemen berperan untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, memotivasi, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi. Kurangnya fungsi manajemen kepala sekolah menyebabkan rendahnya motivasi guru dalam meningkatkan profesionalismenya. Guru bertahan pada kondisi yang nyaman atau stagnan dan tidak mau meningkatkan kompetensinya berakibat pada rendahnya kualitas pendidikan.
- b. Budaya sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru SMP di Kabupaten Bogor. Budaya sekolah mencerminkan bagaimana semua warga sekolah berinteraksi, berlaku, dan memecahkan persoalan dalam berbagai hal di lingkungan sekolahnya. Rutinitas pengembangan diri terutama bagaimana masing-masing warga sekolah memiliki usaha dalam membenahi diri dan mengoptimalkan kualitas tanggung jawabnya, menjadi budaya yang hidup sebagai sebuah kebiasaan dan tidak menjadi beban pada saat melaksanakannya. Keizer dan Pringgabayu (2017) dalam penelitiannya berpendapat bahwa sekolah

- harus mampu menciptakan budaya yang masif untuk tercapainya produktivitas, adaptabilitas, dan fleksibilitas warga sekolah.
- c. etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru SMP di Kabupaten Bogor. Etos kerja merupakan watak dan tradisi manusia dalam bekerja (Asifudin, 2004:234). Watak dan tradisi manusia dalam bekerja sangat berbeda-beda ada yang memiliki semangat yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, tetapi sebaliknya ada yang stagnan dan biasa-biasa saja sehingga hasil kerjanya memiliki kualitas yang rendah. Seseorang yang memiliki watak dan tradisi budaya bekerja dengan hasil yang optimal, menunjukkan orang tersebut memiliki etos kerja. Sesuai dengan pendapat dari Karauwan dan Lengkong (2015) bahwa etos kerja merupakan karakter positif yang ditampilkan seseorang dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Sejalan dengan hasil penelitian Wahyuningsih dan Sukmawati (2019) yang menyatakan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan meningkat kinerjanya. Etos kerja dapat mendukung tercapainya tujuan institusi, karena produktivitas pegawai menjadi meningkat dan institusi akan memperoleh keberhasilan.
 - d. Secara signifikan ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMP di Kabupaten Bogor melalui etos kerja sebagai variabel intervening artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah bukan menjadi faktor dominan yang meningkatkan profesionalisme guru, tetapi dimediasi oleh etos kerja. Kepemimpinan kepala sekolah perlu didukung etos kerja guru untuk meningkatkan profesionalisme. Dalam hal ini seorang kepala sekolah dengan manajemen kepemimpinannya harus mampu membangkitkan etos kerja guru sebagai karakteristik positif dan kebiasaan guru dalam mencapai profesionalismenya. Hal tersebut sejalan dengan Andang (2014:39) yang berpendapat dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan adalah suatu prosedur yang dijalankan untuk memotivasi seseorang atau kelompok orang untuk bertindak bersama secara bersama meraih tujuan suatu institusi.
 - e. secara signifikan ada pengaruh tidak langsung budaya sekolah terhadap profesionalisme guru SMP di Kabupaten Bogor melalui etos kerja sebagai variabel intervening. Budaya sekolah yang positif mampu menumbuhkan etos kerja untuk mencapai profesionalisme guru. Etos kerja sebagai karakter yang tumbuh berdasarkan hasrat dan keinginan sendiri dengan landasan sistem orientasi nilai budaya dalam kerja (Sukardewi, 2013:3).
 - f. kepemimpinan kepala sekolah bukan menjadi faktor dominan yang meningkatkan profesionalisme guru, tetapi dimediasi oleh etos kerja. Kepemimpinan kepala sekolah perlu didukung etos kerja guru untuk meningkatkan profesionalisme. Dalam hal ini seorang kepala sekolah dengan manajemen kepemimpinannya harus mampu membangkitkan etos kerja guru sebagai karakteristik positif dan kebiasaan guru dalam mencapai profesionalismenya. Hal tersebut sejalan dengan Andang (2014:39) yang berpendapat dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan adalah

suatu prosedur yang dijalankan untuk memotivasi seseorang atau kelompok orang untuk bertindak bersama secara bersama meraih tujuan suatu institusi.

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

D. Kesimpulan

1. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru SMP di Kabupaten Bogor. Profesionalisme guru tidak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah tetapi tumbuh dari kesadaran diri guru untuk menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.
2. Budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap terhadap profesionalisme guru SMP di Kabupaten Bogor. Budaya sekolah menghasilkan sistem nilai yang menjadi kebiasaan warga sekolah menghasilkan kepribadian positif yang dapat memotivasi guru menjalankan tugasnya secara profesional.
3. Etos kerja berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru SMP di Kabupaten Bogor. Etos kerja merupakan karakter positif yang ditampilkan seseorang dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Etos kerja dapat mendukung tercapainya tujuan institusi, karena produktivitas pegawai menjadi meningkat dan institusi akan memperoleh keberhasilan. Implementasi dalam dunia pendidikan, guru yang memiliki etos kerja dapat melakukan setiap pekerjaannya dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil optimal ini menunjukkan peningkatan profesionalisme guru.
4. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru SMP di Kabupaten Bogor melalui etos kerja. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menumbuhkan etos kerja guru dapat meningkatkan profesionalisme guru. Saat kepemimpinan kepala sekolah mampu menumbuhkan etos kerja, maka guru dapat bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang optimal. Melalui etos kerja yang tinggi guru menjalankan tugasnya secara profesional.
5. Budaya sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru melalui etos kerja. Budaya sekolah yang positif mampu menumbuhkan etos kerja untuk mencapai profesionalisme guru. Etos kerja sebagai karakter yang tumbuh berdasarkan hasrat dan keinginan sendiri dengan landasan sistem orientasi nilai budaya dalam kerja. Budaya sekolah bisa langsung berpengaruh dalam meningkatkan profesionalisme

- guru, tetapi bisa juga secara tidak langsung melalui etos kerja sebagai nilai dari hasil budaya sekolah dalam meningkatkan profesionalisme
6. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh guru. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam membentuk guru yang kompeten, bertanggung jawab, dan berdedikasi terhadap tugas-tugas profesionalnya.
 7. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru SMP. Dengan kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan penuh tanggung jawab. Etos kerja yang tinggi ini pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja guru secara keseluruhan.

Referensi

Buku

- Aji, Gunawan., & Subeni, Arifin. (2003). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening*. Simposium Nasional Akuntansi VI. Oktober 2003.
- Andang. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media
- Anoraga, Pandji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Anshori, M., & Iswati. S. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Pres
- Anshori, Muslich.,& Iswati, Sri. (2009). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Arifin, I. (2000). *Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi*
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chaplin, J.P.. (2011). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Danim S., & Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Danim, Sudarwan. (2002). *Inovasi pendidikan dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Daryanto. (2013). *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta : Gava Media
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fyans, L. J., & Maehr, M. L. (1990). *School Culture, Student Ethnicity, and Motivation*. US Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, Educational Resources Information Center.
- Hamalik, Oemar. (2008). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hamzah B. Uno. (2011). *Profesi kependidikan-an problema, solusi, dan reformasi pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Hani. (1993). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hayes, Andrew F. (2013). *Introduction To Mediation, Moderation, And Conditional Process Analysis : A Regression-Based Approach*. New York: The Guilford Press

- Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kreitner, R. & Kenicki, A. (2007). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill International
- Kunandar. (2010). *Guru Profesional, Cetakan ke-6*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Luthans, F. (2007). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill International.
- Mangkunegara, A P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management. Edisi*
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Molla, Setegni. (2015). *The Contribution Of School Culture To Students' Academic Achievement: The Case Of Secondary And Preparatory Schools Of Assosa Zone*. Benshangul Gumuz Regional State, Ethiopia. V/Dean, College of Education and Behavioral Sciences Bahir Dar University DOI: 10.17810/2015.83
- Muhaimin, et al. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Mullins, L.J. (2005). *Management and Organizational Behavior*. London: FT Pitman
- Mulyasa, E. (2006). *Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Novliadi, Ferry. (2009). *Hubungan Antara Organization-Based Self-Esteem dengan Etos Kerja*. makalah. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Pabundu, Tika. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.
- Pertiwi, Dian. (2018). *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Motivasi Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru*. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Olahraga Tahun 2018 FIK Unimed, 8 September 2018
- Priyatno, Duwi. (2013). *Olah Data Statistik dengan program PSPP alternatif SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- PT Spirit Mahardika, Jakarta.
- Purwanto, N. (2012). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Murni, S. (2012). *Education Management*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robert, Mathis., & Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 10*. Salemba Empat,. Jakarta
- Sagala, H. Syaiful. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Schein, E. H. (1990). *Organizational culture*. *American Psychologist*, 45, 109–119.
- Sinamo, Jansen H. (2011). *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika
- Sumarno, Aditama. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme*

Surabaya : Airlangga University Press

- Susilo, Muhammad Joko. (2016). *Strategi Menciptakan Budaya Sekolah Yang Kondusif Melalui Paradigma Sekolahsekolah Unggul Muhammadiyah. Prosiding Symbion (Symposium on Biology Education)*. 27 Agustus 2016 p-ISSN: 2540-752x e-ISSN: 2528-5726 567
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syah, M. (2011). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Tasmara. (2004). *Membudayakan Etos kerja Islami*. Gema Insani
- Uno, H. B., & Lamatenggo. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyusumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala sekolah*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zamroni. (2003). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Biograf Publishing.
- Zamroni. (2011). *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.
- Zamroni. (2016). *Kultur Sekolah*. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.

Jurnal

- Anoraga, Bhirawa. (2015). Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Terapan*, 2 (7). Juli 2015. P-ISSN 2407-1935 e ISSN 2502-1508
- Arifin. (2019). Penumbuhan Budi Pekerti Melalui Penguatan Budaya Sekolah Di SMA Negeri 5 Kupang. *Jurnal Ilmiah UPT P2M STKIP Siliwangi*, 6 (1).
- Aritonang, K. T. (2005). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(4): 1– 16.
- Banani, Muhamad Taufik. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 11 (1), Tahun 2017. ISSN: 1907-932X
- Bustan, Sindju, Suib. (2013). Tugas Kepala Sekolah Sebagai Pendidik Dan Pemimpin Di Sekolah Dasar. *Ejournal* diakses tanggal 26 september 2015.
- Darmadi, Hamid. (2015). Tugas, Peran, Kompetensi, dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional. *Jurnal Edukasi*, 13 (2), Desember 2015. P-ISSN 1829 – 8702 e-ISSN 2407 – 1803
- De Keizer, Hendriady., & Pringgabayu, Dematria. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 4 (1), 14-24.
- Fadhilah, Muhammad Luthfi Zharfan., & Abubakar, Suryadi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2 (2), 206-224. Oktober 2020
- Fatikah, Noor., & Fildayanti. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di SMA Negeri Bareng Jombang. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies*, 2 (2), Desember 2019. 167 P-ISSN: 2621-5837 E-ISSN: 2622-7975
- Fitrah, Muh. (2015). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3 (2), September 2015. p-ISSN: 2337-7895 e-ISSN: 2461-0550

- Greg Rickwood, N. (2013). School Culture And Physical Activity: A Systematic Review. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 143, August 3 2013
- Gumuseli, Ali Ilker., & Eryilmaz, Arzu. (2011). The Measurement of Collaborative School Culture (CSC) on Turkish Schools. *New Horizons in Education*, 59 (2).
- Hadiansyah, Andr., & Yanwar, Rini Purnamasari. (2015). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 1 (2), September 2015. P-ISSN 2087-9741 e-ISSN 2356-0215
- Handayani, Titik., & Rasyid, Aliyah A. (Tanpa Tahun). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3 (2), 264-277. p-ISSN: 2337-7895 e-ISSN: 2461-0550
- Harahap, Dewi Suryani., & Khair, Hazmanan. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1).
- Hargreaves, A. (2000). Four ages of professionalism and professional learning Teachers and Teaching. 6 (2), 151-82.
- Harris, Michelle Jones Alma. (2014). Principals leading successful organisational change: Building social capital through disciplined professional collaboration. *Journal of Organizational Change Management*, 27 (3).
- Hidaya, Hanif Nur., & Santoso, Budi. (2020). Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5 (2), Juli 2020, Hal. 202-213. 2020 EISSN 2656-4734
- Husni, Irda. (2014). Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2 (1), Juni 2014 P-ISSN 2614-6576 e-ISSN 26146967
- Karauwan, Raynald., Lengkong, Victor P.K., & Mintardjo, Christoffel. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan Influence Of Work Ethos, Organization Culture, And Workload Towards Employee Performance In Departement Of Public Works South Minahasa. *Jurnal EMBA*, 3 (3). Sept. 2015. ISSN 2303-11
- Karauwan., Lengkong, V. P. K., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, 3 (3), 1196-1207. 3 Sept 2015. ISSN 2303-11
- Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) The Effect Of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline to Employee Performance (Case Study On Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4 (2), Desember 2018. p-ISSN :2443-2830 e-ISSN: 2460-9471
- Kiboss, Joel Kipkemboi., & Jemiryott, Henry K. Sirma. (2014). Relationship between Principals' Leadership Styles and Secondary School Teachers' Job Satisfaction in Nandi South District, Kenya. *Journal of Education and Human Development*, 3 (2). June 2014. pp. 493-509. ISSN: 2334- 296X (Print), 2334-2978 (Online)

- Luan, Ferdinando., Yusuf, Amin., & Murwatiningsih. (2017). Profesionalisme Guru Ditinjau dari Supervisi Akademik, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja pada Smk Negeri Se- Kabupaten Belu, Propinsi NTT. *Jurnal Educational Management*, 6 (2).
- Marks, Helen M., & Printy, Susan M.. (2013). Principal Leadership and School Performance An Integration of Transformational and Instructional Leadership. *Educational Administration Quarterly*, 39 (3), 370- 397. August 2003
- Mehrab, Homayun., & Sardar. (2013). The Relationship Between Principals' Leadership Styles With Performance Of Physical Education Teachers In Secondary Schools In Western Provinces Of Iran. *Asian Journal Of Management Sciences & Education*, 2(4) October 2013.
- Muhtadi, T. Y., Erialdy& Permana, A. I. (2021). Pendampingan kepala sekolah pada kegiatan rekrutmen guru sebagai syarat pendirian sekolah menengah pertama (SMP) Citra Insan Mulia. *JURPIKAT (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(1), 117-125.
- Okendu, J N. (2012). The Influence Of Instructional Process And Supervision On Academic Performance Of Secondary School Students Of Rivers State, Nigeria. *Academic Research International*, 2(3): ISSN 2223-9944
- Prasasti, Suci. (2017). Etos Kerja Dan Profesional Guru. *Jurnal Ilmiah Penjas*, 3 (2), Oktober 2017. ISSN : 2442-3874
- Putra, I Made., Dantes, Nyoman ., & Sunu, I Gusti Ketut Arya. (2014). Kontribusi Etos Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se Kecamatan Karangasem. *Jurnal Adminstrasi Pendidikan*, 5 (1), Tahun 2014. P-ISSN 2613-9561
- Rinda, Riska.,& Zuhaini, Sarmidin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Di Mi Mi'rajul Ulum Teluk Beringin Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuansing. *Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam*, 2 (2). p-ISSN 2685-4139
- S. P. Ningrat. A.A.G. Agung. I.M. Yudana. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SD Gugus Vii Kecamatan Mengw. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11 (1). Th. 2020. P-ISSN 2613-9561 e-ISSN 2686-245X
- S. Rahma. G. A. Suhandana., & Ni Kt. Suarni. (2013). Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Oranisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 4. Tahun 2013. P-ISSN 2613-9561
- Sari, Rizkia Anggita. (2012). Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Nominal Universitas Negeri Yogyakarta*, 1 (I), / Tahun 2012. ISSN 2502-5430
- Saripudin. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Bidang Kompetensi Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik di SMK. *Jurnal INVOTEK*, 10 (1).
- Saroh, Ida., & Latifah, Lyna. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Keaktifan Guru dalam Mengikuti MGMP terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, IX (1), 41-47. Juni 2014. P-ISSN 2502-5074

- Suhayati, Iis Yeti. (2013). Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Dan Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan*, XVII. 1 Oktober 2013
- Sukardewi, Nyoman., Dantes, Nyoman., & Natajaya, Nyoman. (2013). Kontribusi Adversity Quotient (Aq), Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Amlapura. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 4. Tahun 2013. P-ISSN 2613-9561
- Syarafudin, H.M., & Ikawati, Hastuti Diah. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 1 (2), Tahun 2016. e-ISSN 2721-4796
- Tan, Charlene., & Ng, Pak Tee. (2012). A Critical Reflection Of Teacher Professionalism In Cambodia. *Asian Education and Development Studies r Emerald Group Publishing Limited*, 1 (2).
- Timbuleng, Stela., & Sumarauw, Jacky S. B. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA 1051*, 3 (2), 1051-1060. Juni 2015. ISSN 2303-1774
- Uli, Rame., Sidabutar, Orisa., et al. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Panei. *Jurnal SULTANIST*, 6 (2), Desember 2017. ISSN : 2338-4328
- Wahyuningsih., Sukmawat, Siti., & Basalamah, Jafar. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *Center of Economic Student Journal*, 2 (2).
- Yousef, Darwish A. (2000). Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a NonWestern Country. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (1).

Perundang-Undangan

- Kemendiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta.
- Kemendiknas. (2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, Tentang Guru*. Jakarta
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2016). *Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru Pembelajar*. E book
- Kemenpan RB. (2010). *Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 21 Tahun 2010 Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah Dan Angka Kreditnya*. Jakarta.
- Indonesia. (2005). *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru danDosen*. 2005. Jakarta: KloanKlede Putra Timur.