

PENGARUH KEPUASAN KERJA GURU, KREATIVITAS GURU DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP ETOS KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN MA'ARIF NAHDATUL ULAMA SE-KABUPATEN PEKALONGAN

Yulianto¹, Nurkolis², Ngasbun Egar³

¹ Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama

^{2,3} Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Email : yulianto8323@gmail.com¹, nurkolis@upgris.ac.id², ngasbunegar@upgris.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja guru; 2) mengetahui pengaruh kreativitas terhadap etos kerja guru 3) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru; 4) mengetahui pengaruh secara bersama-sama kepuasan kerja, kreativitas dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah guru Sekolah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan sebanyak 242 orang. Sampel penelitian sebanyak 151 orang dengan teknik menggunakan *proportional random sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan deskriptif dan regresi linear berganda.

Hasil penelitian diketahui bahwa 1) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja guru sebesar 27%, 2) Terdapat pengaruh kreativitas terhadap etos kerja guru sebesar 62,1%, 3) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru sebesar 35,8%, 4) Terdapat pengaruh kepuasan kerja, kreativitas dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap etos kerja guru sebesar 65%.

Saran yang dapat diberikan yaitu perlu memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kreativitas dalam proses belajar dan mengajar dan mengapresiasi guru yang mempunyai kemampuan dalam kerja cerdas. Kepala sekolah perlu meningkatkan kualitas pembinaan pada guru dan menjalin hubungan yang baik dengan seluruh staf di lingkungan sekolah.

Implikasi dari penelitian ini adalah kepuasan kerja terhadap pekerjaannya perlu ditingkatkan melalui pelaksanaan kerja yang inovatif dan pemberian kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kemampuannya dalam proses belajar mengajar. Sekolah perlu memberikan dorongan dan motivasi bagi guru untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan guru dalam mengembangkan kreativitas.

Kata kunci : kepuasan kerja, kreativitas, kepemimpinan, etos kerja guru

A. PENDAHULUAN

Pendidikan kejuruan adalah bagian dari sebuah sistem yang mempersiapkan individu agar lebih mampu berkerja dan berkarya pada kelompok pekerjaan atau bidang pekerjaan. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

menyebutkan bahwa pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan seseorang dalam memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu yang setara dengan program sarjana, sementara pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja dalam bidang tertentu (Abdillah, 2020:1).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 0490/U/1992 tentang sekolah menengah kejuruan bertujuan (1) mempersiapkan siswa untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan atau meluaskan pendidikan dasar; (2) meningkatkan kemampuan siswa sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial budaya dan alam sekitar; (3) meningkatkan kemampuan siswa untuk dapat mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian, dan (4) menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap profesional. Atau dengan kata lain tujuan pendidikan pada SMK adalah menyiapkan siswa agar mampu memilih karier, mampu mengembangkan diri, mampu berkompetisi di dunia usaha atau dunia industri dan menyiapkan siswa agar menjadi warga negara yang kreatif, adaptif dan produktif (Sutadji, Nurmalasari & Nafiah, 2020:26).

Guru mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan di SMK. Guru sebagai pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu melaksanakan tugasnya (Buan, 2020:1). Guru dalam mencapai tujuan tersebut membutuhkan etos kerja karena etos kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan (Mulyana, 2019:23).

Etos kerja merupakan kekuatan pendorong atau penggerak, sehingga manusia siap bekerja keras (Ambiya, Syukri & Anwar, 2021:89). Etos kerja yang jelek mengakibatkan produktivitas yang jelek, sebaliknya etos kerja yang baik menghasilkan produktivitas yang baik pula. Etos kerja bagi guru sangat penting karena sebesar apa pun etos kerjanya sangat menentukan produktivitas yang akan dihasilkannya (Mulyana, 2019:23).

Jika guru berusaha untuk menekuni pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab, maka organisasi atau sekolah akan memperhatikan atau menghargainya, sehingga dapat menumbuhkan kepuasan guru terhadap pekerjaannya. Guru yang memiliki kepuasan kerja akan menekuni tugas dan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan

kemampuannya dalam bekerja secara maksimal (Syukron, 2022). Penelitian Zainab (2020) diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap etos kerja.

Guru membutuhkan kreativitas dalam mengajar. Guru yang kreatif harus punya terobosan-terobosan baru dalam mengajar. Guru yang kreatif adalah guru yang pintar dalam mencari peluang atau solusi dari setiap kendala yang dihadapinya ketika mengajar (Jatmiko, 2021:12). Seorang guru harus memiliki kreativitas dan inovasi baru, dapat menciptakan kreasi yang baru dan berbeda agar dapat menjadikan peserta didiknya menjadi anak yang kreatif, mandiri dan mengembangkan berbagai komponen yang ada. Untuk membangun etos kerja dibutuhkan kreativitas yang tinggi sehingga pelayanan guru pada peserta didik, orang tua dan masyarakat dapat ditingkatkan (Indrawan, 2020:19).

Peran kepala sekolah sebagai manajer di sekolah memegang peranan penting dalam upaya menggerakkan jajaran guru untuk memiliki etos kerja yang tinggi, dengan kepemimpinan yang selaras dengan lingkungan kerja dan koordinasi yang matang. Guru dapat meningkatkan etos kerjanya dengan cara memiliki kinerja yang baik, sebab perilaku dari kinerja akan menunjukkan pada kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan, keefektifan merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan pelaksanaan kerja dan hasil kerja, sedangkan organisasi menekankan pada aspek proses kerja dari tiga elemen ini untuk meningkatkan etos kerja guru (Mundiri & Jailani, 2019:5).

Kepemimpinan kepala sekolah selaku manager di sekolah sangat penting dalam upaya menggerakkan etos kerja guru. Kepala sekolah Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama di Kabupaten Pekalongan dipilih oleh yayasan, sehingga kadang tidak sesuai dengan kompetensi yang diharapkan. Regenerasi guru-guru untuk menjadi pimpinan terus dilakukan oleh yayasan namun sistem kedekatan masih menjadi pertimbangan dalam pemilihan kepala sekolah selain sistem kompetensi dan prestasi. Hal ini menyebabkan kepemimpinan kepala sekolah belum optimal dalam meningkatkan kinerja dan etos kerja guru.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Etos Kerja

Etos kerja merupakan suatu semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekun dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016:7). Etos kerja sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Gafur, 2020:101).

Etos kerja didefinisikan sebagai suatu semangat yang berhubungan dengan perasaan-perasaan seorang pegawai terhadap macam pekerjaan yang dilakukannya, terhadap teman-teman kerjanya, terhadap prestasi kerjanya dan status atasannya (Mukijat, dalam Paramartha, Kosasih & Sunrasi, 2021:74). Etos kerja merupakan mentalitas, semangat dan spirit yang terwujud menjadi seperangkat perilaku kerja yang khas dan unggul seperti antusias, bertanggung jawab, efisien, kerja keras, menghargai waktu, rajin, sabar, tekun, teliti dan ulet (Muhafidin & Yadiman, 2020:11).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang berkaitan dengan penyesuaian diri yang sehat dari karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja. (Kessi, 2019:35). Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil dari persepsinya terhadap pekerjaan, yang didasarkan pada faktor-faktor yang ada dalam lingkungan pekerjaan, gaya penyelia, prosedur dan kebijakan, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja serta keuntungannya (Ekawarna, 2018: 292). Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi pekerjaannya (Umam, 2012: 192).

Setiono & Andjarwati (2019: 147) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara

seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Robbins & Judge (2015:99) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.

3. Kreativitas Guru

Kreativitas adalah sesuatu yang dapat dibentuk, bukan terlahir begitu saja. Kreativitas adalah sesuatu yang secara potensial dimiliki oleh setiap orang dan perlu dilatih untuk dikuasai. Kebanyakan ahli menyetujui bahwa kreativitas dapat diajarkan dan dengan demikian ia dapat dimiliki oleh setiap manusia, meskipun mungkin dalam tingkatan yang berbeda (Sitepu, 2019:51). Kreativitas didefinisikan sebagai kegiatan yang mendatangkan hasil dengan ciri inovatif, berguna dan dapat dimengerti (Chambell, 1986 dalam Sutrisno, 2018:80).

Semiawan (yang dikutip dalam Ningrum dkk, 2021:214) menyatakan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan suatu produk baru. Produk baru artinya tidak perlu seluruhnya baru, tetapi dapat merupakan bagian-bagian produk saja. Rickard (1986, yang dikutip dalam Sahir dkk, 2020:48) mendefinisikan kreativitas sebagai proses penemuan pribadi, sebagian tidak sadar, yang mengarah pada wawasan baru dan relevan.

Kreativitas guru adalah kemampuan seseorang atau pendidik yang ditandai dengan adanya kecenderungan untuk menciptakan atau kegiatan untuk melahirkan suatu konsep yang baru maupun mengembangkan hal-hal yang sudah ada di dalam konsep metode belajar mengajar yang mana untuk memberikan rangsangan kepada peserta didik agar peserta didik memiliki motivasi belajar sehingga dalam pembelajaran akan mempengaruhi prestasi belajar (Puspitasari, 2017, yang dikutip dalam Azizah, 2021:199).

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan (*leadership*) berasal dari memimpin (*lead*). Kata *lead* yang artinya jalur perjalanan kapal yang mengarahkan awak kapal. Pemimpin adalah orang yang menentukan tujuan-tujuan, memotivasi dan menindak bawahannya (Usman, 2021:140). Kepemimpinan adalah suatu kesanggupan atau pun kemampuan untuk mengatasi orang-orang yang sedemikian rupa agar mencapai hasil yang sebesar-besarnya dengan kemungkinan konflik yang sekecil-kecilnya dan sebesar mungkin terjalannya kerja sama (Munson, yang dikutip oleh Hutahean, 2021:2). Sarros & Buchatsky (1996, dikutip dalam Rahmat, 2021:1) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.

Kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan pembuat keputusan. Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang sangat diperlukan dalam kehidupan berkelompok (Yuliantanti & Erpidawati, 2021:63). Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Usman, 2012:270).

C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survai yang bersifat *explanatory*. Desain penelitian yang dilakukan adalah korelasional. Sampel penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan sebanyak 151 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *proportional random sampling*.

Instrumen atau alat pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja, kreativitas dan kepemimpinan. Pilihan jawaban kuesioner menggunakan skala *Likert*. Peneliti dalam mengumpulkan data penelitian menggunakan teknik angket. Teknik analisa data menggunakan statistik deskriptif, analisa regresi linear berganda dan uji hipotesis.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Etos Kerja Guru

Kepuasan kerja merupakan sikap positif guru terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari suatu penilaian terhadap situasi pekerjaannya. Guru yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih menyukai pekerjaannya dibandingkan dengan guru yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan baik. Hasil uji statistik deskriptif terhadap kepuasan kerja (X_1) diperoleh. nilai *mean* sebesar 193,15 atau termasuk dalam kelas interval 193-210, sehingga kepuasan kerja Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan dikategorikan baik.

Hasil uji dimensi variabel kepuasan kerja diperoleh bahwa dimensi dengan nilai tertinggi rekan kerja sebesar 0,897 dan dimensi dengan nilai terendah yaitu pekerjaan itu sendiri sebesar 0,781. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan terhadap pekerjaan sebagai guru masih kurang.

Guru mempunyai tugas mendidik siswa meliputi rangkaian proses belajar mengajar, memberikan dorongan, memuji, menghukum dan memisahkan siswa. Tugas guru juga sebagai pengajar, pendidik dan pemimpin. Guru dituntut mempunyai kemampuan dan ketrampilan untuk dapat menjalankan tugas tersebut, namun seringkali guru menghadapi hambatan dalam menjalankan tugasnya sehingga guru tidak dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal ini menyebabkan guru tidak puas terhadap pekerjaannya. Menurut Setiono & Andjarwati (2019: 147) seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.

Hasil uji hipotesis satu membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga

hipotesis 1 yang berbunyi terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan diterima.

Hasil uji determinasi antara kepuasan kerja dengan etos kerja guru dan diperoleh hasil nilai *R square* sebesar 0,270 atau 27%, yang berarti sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja guru sebesar 27% dan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat Syukron (2022: 67) yang menyatakan bahwa guru yang memiliki kepuasan kerja akan menekuni tugas dan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja secara maksimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan.

2. Pengaruh Kretivitas Terhadap Etos Kerja Guru

Kreativitas guru dalam mengajar dibutuhkan untuk menyampaikan materi pembelajaran sehingga dapat diterima dengan baik oleh siswa. Kreativitas guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan dikategorikan baik. Dari uji statistik desriptif terhadap kreativitas (X_2) diperoleh nilai *mean* sebesar 155,63 termasuk dalam kelas interval 156-170, sehingga dapat disimpulkan bahwa kreativitas guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan dikategorikan baik.

Hasil uji dimensi variabel kreativitas diketahui bahwa dimensi yang mempunyai nilai tertinggi yaitu proses sebesar 0,951, sedangkan dimensi dengan nilai terendah yaitu pribadi sebesar 0,897. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kreativitas guru dari aspek pribadi di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan masih kurang. Kreativitas guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi faktor internal dan eksternal sehingga mampu menciptakan kreativitas dalam mengajar sehingga dapat mencari solusi dari kendala-kendala yang dijumpai dalam proses belajar mengajar. Hal ini sesuai dengan Jatmiko (2021:12) yang menyatakan bahwa guru membutuhkan kreativitas dalam mengajar. Guru yang kreatif harus punya terobosan-terobosan baru dalam mengajar.

Guru yang kreatif adalah guru yang pintar dalam mencari peluang atau solusi dari setiap kendala yang dihadapinya ketika mengajar.

Hasil uji hipotesis dua membuktikan bahwa terdapat pengaruh kreativitas terhadap etos kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kekuatan pengaruh antara variabel kreativitas terhadap etos kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan adalah kuat, dengan nilai korelasi (R) sebesar $0,788$. Koefisien regresi positif, berarti semakin baik kreativitas maka semakin baik etos kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Indrawan (2020:19) yang menyatakan bahwa seorang guru harus memiliki kreativitas dan inovasi baru, dapat menciptakan kreasi yang baru dan berbeda agar dapat menjadikan peserta didiknya menjadi anak yang kreatif, mandiri dan mengembangkan berbagai komponen yang ada. Untuk membangun etos kerja dibutuhkan kreativitas yang tinggi sehingga pelayanan guru pada peserta didik, orang tua dan masyarakat dapat ditingkatkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kreativitas terhadap etos kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan. Hasil uji determinasi diperoleh hasil nilai R square sebesar $0,621$ atau $62,1\%$, hal ini berarti sumbangan pengaruh kreativitas terhadap etos kerja guru sebesar $62,1\%$ dan sisanya sebesar $37,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Kreativitas mempunyai sumbangan pengaruh yang cukup besar yaitu $62,1\%$ terhadap etos kerja guru. Hal ini dapat disebabkan kreativitas merupakan faktor internal dari guru yang sudah dimiliki dan berkembang seiring dengan pengalaman kerja guru. Kemauan guru dalam menerima semua informasi merupakan faktor penting dalam pengembangan kreativitas guru sehingga dapat menumbuhkan etos kerja guru yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Roger (yang dikutip dalam Sitepu, 2019:55) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kreativitas dalam faktor internal berupa Keterbukaan terhadap pengalaman dan rangsangan dari luar dan dalam individu. Keterbukaan terhadap pengalaman adalah kemampuan menerima segala sumber informasi dari pengalaman hidupnya sendiri dengan menerima ada adanya, tanpa ada usaha *defense*, tanpa kekakuan terhadap pengalaman-

pengalaman tersebut. Dengan demikian individu kreatif adalah individu yang mampu menerima perbedaan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia terutama guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik mendorong peningkatan etos kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan sangat baik. Dari uji statistik deskriptif terhadap kepemimpinan kepala sekolah (X_3) yang diperoleh nilai *mean* sebesar 175,34 atau termasuk dalam kelas interval 175-200, kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan dikategorikan sangat baik.

Hasil uji dimensi variabel kepemimpinan kepala sekolah diketahui bahwa uji dimensi variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan nilai terendah yaitu membina kerja sama dan hubungan yang baik sebesar 0,947 dan dimensi dengan nilai tertinggi yaitu efektivitas sebesar 0,991. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan masih kurang dalam hal membina kerja sama dan hubungan yang baik.

Kepala sekolah mempunyai peran sebagai pemimpin dan manajer dari sebuah organisasi sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer berperan dalam menggerakkan jajaran guru untuk memiliki etos kerja yang tinggi dengan sistem koordinasi yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi pelaksanaan tugas-tugas guru. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah meliputi kepribadian, pengalaman dan harapan yang dimiliki seorang pemimpin penting dalam meningkatkan kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson & Robbins (dikutip dalam Soekarso & Putong, 2015:61) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah kepribadian, pengalaman masa lampau dan harapan pemimpin. Manajer yang berhasil banyak dibuktikan dari pribadi yang memenuhi, pengalaman yang bermanfaat dan harapan yang merupakan visi dari perjuangannya. Dari kepribadian, pengalaman dan harapannya akan sangat mempengaruhi gaya yang diperlukan dalam mencapai keberhasilan.

Hasil uji hipotesis tiga membuktikan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji determinasi antara kepemimpinan kepala sekolah (X_3) dengan etos kerja guru (Y) diperoleh nilai *R square* sebesar 0,358 atau 35,8%, hal ini berarti sumbangan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru sebesar 35,8% dan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Mundiri & Jailani (2019:5) yang menyatakan bahwa guru dapat meningkatkan etos kerjanya dengan cara memiliki kinerja yang baik, sebab perilaku dari kinerja akan menunjukkan pada kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan, keefektifan merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan pelaksanaan kerja dan hasil kerja, sedangkan organisasi menekankan pada aspek proses kerja dari tiga elemen ini untuk meningkatkan etos kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan. Hal ini sesuai dengan penelitian Rismayanti (2019) yang menyebutkan bahwa erdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru, Kreativitas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru

Etos kerja guru dibutuhkan dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Etos kerja guru mendorong peningkatan produktivitas kerja guru. Etos kerja di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan dikategorikan cukup baik. Dari uji statistik desriptif terhadap etos kerja guru (Y) diperoleh nilai *mean* sebesar 201,76 atau termasuk dalam kelas interval 187-203, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi responden mengenai etos kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan dikategorikan cukup baik.

Etos kerja guru yang baik dapat mendorong pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru sesuai dengan harapan dari pihak sekolah sehingga tujuan pendidikan sekolah dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan Mulyana (2019:23) yang menyatakan

bahwa guru dalam mencapai tujuan tersebut membutuhkan etos kerja karena etos kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan.

Hasil uji dimensi variabel etos kerja guru dengan nilai terendah yaitu kerja cerdas sebesar 0,849 dan dimensi dengan nilai tertinggi yaitu kerja ikhlas sebesar 0,927. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa etos kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan memiliki masih rendah dalam hal kerja cerdas.

Guru selama dalam menjalankan tugasnya masih kurang memperhatikan hasil yang maksimal, sehingga kurang berprestasi. Kerja cerdas membutuhkan sebuah inovasi sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Kerja cerdas guru dapat dilakukan dengan menggunakan metode dan media pembelajaran yang inovatif, sehingga siswa tidak bosan dan materi pembelajaran dapat diterima oleh siswa dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Izzan & Artyasa (2013:120) yang menyatakan bahwa kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja. Kerja cerdas mampu menghadirkan inovasi segala hal sehingga kerja seseorang menjadi lebih efektif dan optimal.

Hasil uji hipotesis empat membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja, kreativitas dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap etos kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji determinasi diperoleh nilai nilai *R square* sebesar 0,650 atau 65%, hal ini berarti kepuasan kerja, kreativitas dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja guru sebesar 65% dan sisanya sebesar 35% dipengaruhi variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Etos kerja guru dapat terbentuk melalui faktor lingkungan. Lingkungan kerja di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan belum mendukung terbentuknya etos kerja guru yang baik, terutama lingkungan sosial, karena budaya "rikuh" masih dipegang oleh guru junior terhadap guru-guru senior. Guru-guru yang lebih muda lebih mudah mengkases media terutama media online dalam pengembangan diri, sehingga mendorong guru untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui semangat atau etos kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinaga dkk (2020:71) yang menyebutkan bahwa lingkungan alam

yang mendukung akan mempengaruhi manusia dalam melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap etos guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji determinasi diperoleh *R square* sebesar 0,270 atau 27%, atau sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja guru sebesar 27% dan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh variabel lain. Terdapat pengaruh kreativitas terhadap etos guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji determinasi diperoleh nilai *R square* sebesar 0,621 atau 62,1%, atau sumbangan pengaruh kreativitas terhadap etos kerja guru sebesar 62,1% dan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos guru di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji determinasi diperoleh nilai *R square* sebesar 0,358 atau 35,8%, atau sumbangan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru sebesar 35,8% dan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Terdapat pengaruh kepuasan kerja, kreativitas dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap etos kerja guru diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji korelasi diperoleh nilai (*R*) sebesar 0,806, berarti kekuatan korelasi antara kepuasan kerja, kreativitas dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru termasuk kategori sangat kuat. Hasil uji determinasi diperoleh nilai *R square* sebesar 0,650 atau 65%, kepuasan kerja, kreativitas dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja guru sebesar 65% dan sisanya sebesar 35% dipengaruhi variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Saran untuk: a) Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Nahdatul Ulama se-Kabupaten Pekalongan: 1) Perlu memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kreativitas dalam proses belajar dan mengajar; 2) Perlu mengapresiasi guru yang mempunyai kemampuan dalam kerja cerdas; 3) Kepala sekolah perlu

meningkatkan kualitas pembinaan pada guru dan menjalin hubungan yang baik dengan seluruh staf di lingkungan sekolah, b) saran untuk guru: 1) Guru sebaiknya meningkatkan kemampuan untuk kerja cerdas, sehingga lebih inovatif dalam pembelajaran; 2) Guru perlu mengembangkan kreativitas dengan mendorong diri sendiri dan berani untuk mencoba hal-hal baru dalam pembelajaran dan 3) Guru sebaiknya memanfaatkan pengalaman yang diperoleh baik dalam proses pembelajaran maupun pelathan-pelatihan untuk meningkatkan etos kerja.

Untuk implikasi penelitian 1) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap etos kerja sehingga etos kerja guru dapat ditingkatkan melalui tugas-tugas guru dalam mencapai tujuan sekolah, kebijakan sekolah yang mendukung dalam pencapaian tugas dan dukungan kepemimpinan kepala sekolah pada guru dalam melaksanakan pekerjaannya; 2) Kreativitas berpengaruh terhadap etos kerja, sehingga etos kerja dapat ditingkatkan melalui kebijakan sekolah untuk mendukung pengembangan kreativitas guru, memberikan kebebasan guru untuk mengeskpresikan kreativitasnya dalam mengajar, memberikan fasilitas pendukung untuk pengembangan kreativitas guru dan 3) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap etos kerja sehingga perlu ditingkatkan kualitas hubungan dengan guru dan staf dengan lebih memperhatikan pelaksanaan tugas guru, memberikan pendampingan, melakukan evaluasi terhadap pekerjaan guru, sehingga guru merasa nyaman dan dapat berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, 2020, *Rekognisi Pembelajaran Lampau Pada Pendidikan Guru Kejuruan*, Penerbit Cerdas Ulet Kreatif, Jember
- Azizah, 2021, *Peran dan Tantangan Guru dalam Membangun Peradaban Manusia*, Penerbit Global Aksara Pres, Surabaya
- Buan, 2020, *Guru dan Pendidikan Karakter Sinergitas Peran Guru dalam Menanamkan Nilai-nilai Pendidikan Karakter di Era Mileneal*, Penerbit Adab, Indramayu
- Ekawarna, 2018, *Manajemen Konflik dan Stres*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

- Gafur, 2020, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*, Penerbit Nizamia Learning Center, Sidoarjo
- Ginting, 2016, *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta
- Hutahean, 2021, *Teori Kepemimpinan*, Penerbit Ahlimedia Press, Malang
- Indrawan, 2020, *Menjadi Guru Paud DMIJ Plus Terintegrasi yang Profesional*, Penerbit Dot Plus Publisher, Pekanbaru Riau
- Izzan & Artyasa, 2013, *The Life of Management: Menata Kelola Hidup Agar Lebih Bermakna dan Berbahagia*, Penerbit Tafakur, Bandung
- Jatmiko, 2012, *Antologi Artikel Pendidikan Mengurai Polemik Pro dan Kontra Serta Mencari Solusi*, Penerbit Uwais Inspirasi Indonesia, Ponorogo
- Kessi, 2019, *Motivasi, Kompetensi dan Penguasaan Teknologi Informasi*, Penerbit Jakad Media Publishing, Surabaya
- Muhafidin & Yadiman, 2020, *Etika Administrasi Publik*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Mulyana, 2019, *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, Penerbit Grasindo, Jakarta
- Mundiri & Jailani, 2019, *Kepemimpinan dan Etos Kerja di Lembaga Pendidikan Islam Konsep dan Implementasi*, Penerbit Duta Media Publishing, Pamekasan
- Ningrum, Nasution, Purboyo, Sartika, Suriadi, Yuliana, Sudriman, Nurlinda, Marlina, Lukitaningtias, Zilawati, Wardhana, Siregar, Sugianingrat, 2021, *Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual)*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung
- Paramartha, Kosasih & Sunarsi, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Penerbit Cipta Media Nusantara, Surabaya
- Rahmat, 2021, *Kepemimpinan Pendidikan*, Penerbit Zahir Publishing, Yogyakarta
- Rismayanti, 2019, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Pilar Adhi Pratama", *Journal of Applied Business and Economics Volume 6 Nomor 1 Tahun 2019*
- Robbins & Judge, 2015, *Perilaku Organisasi Edisi 16*, Penerbit Salemba Empat Jakarta
- Sahir, Fadhli, Sudirman, Hasibuan, Chamidah, Salmiah, Sherly, Revida, Simarmata, Purba, 2020, *Keterampilan Manajerial Efektif*, Penerbit Yayasan Kita Menulis, Medan

Setiono & Andjarwati, 2019, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan dan Kinerja*. Penerbit Zifatama Jawa, Sidoarjo

Sinaga, Hasibuan, Effendi, Priyoadmiko, Butarbutar, Purba, Karwanto, Silalahi, Hidayatulloh, Muliana, 2020, *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*, Penerbit Yayasan Kita Menulis, Medan

Sitepu, 2019, *Pengembangan Kreativitas Siswa*, Penerbit Guepedia, Bogor

Soekarso & Putong, 2015, *Kepemimpinan Kajian Teori dan Praktis*, Penerbit Erlangga, Jakarta

Sutadji, Nurmalasari & Nafiah, 2020, *Budaya Belajar Ergonomis di Pendidikan Kejuruan*, Penerbit Media Nusa Creative, Malang

Sutrisno, 2018, *Budaya Organisasi*, Penerbit Prenada Media Grup, Jakarta

Syukron, 2022, *Manajemen Profesional Guru Madrasah di Abad 21*, Penerbit Indonesia Emas Group, Malang

Umam, 2012, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung

Usman, 2021, *Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Teori dan Praktik*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Yuliantanti & Erpidawati, 2021, *Perilaku Organisasi, Cara Mudah Menghadapi Perilaku SDM di dalam Organisasi*, Penerbit Pena Persada, Purwokerto

Zainab, 2020, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Guru Usaha Perikanan Menengah (UPM) Pontianak, *Jurnal Muhammadiyah Pontianak*, Agustus 2020