



Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Baso

Marsela^{1*}, Imran², Sabri³

¹⁻³Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

Email: marsellaputri520@gmail.com¹, imranspiritel@gmail.com², sabrisimabur@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: marsellaputri520@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the Influence of Ethical Leadership and Work Ethic on Teacher Performance at SMK Negeri 1 Baso. The population in this study was all teachers at SMK Negeri 1 Baso, numbering 53 people, and at the same time became the sample in this study by using a census or saturated sample method with a sample size equal to the population, which is 53 sample respondents. Data were collected through the distribution of questionnaires with a Likert scale model then tested for the validity and reliability of the questionnaire. The data analysis technique used is the Multiple Linear Regression method. The results of this study are a). Ethical Leadership (X1) has a positive and significant effect on Teacher Performance at SMK Negeri 1 Baso partially. b). Work ethic (X2) has a positive and significant effect on Teacher Performance at SMK Negeri 1 Baso partially. Ethical Leadership and Work Ethic together (simultaneously) have a positive and significant effect on Teacher Performance at SMK Negeri 1 Baso can be seen from the results of the f test. The results of the determinant coefficient test show that the ethical leadership and work ethic variables make a large contribution to Teacher Performance at SMK Negeri 1 Baso.*

Keywords: *Ethical Leadership; Multiple Linear Regression; SMK Negeri 1 Baso; Teacher Performance; Work Ethic.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru dan pada SMK Negeri 1 Baso. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Guru pada SMK Negeri 1 Baso berjumlah 53 orang dan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh dengan jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 53 orang sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan model skala likert kemudian diuji kevalidan dan kehandalan dari kuesioner tersebut. Teknik analisa data yang digunakan adalah metode Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian ini adalah a). Kepemimpinan Etis (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Baso secara parsial. b). Etos kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Baso secara parsial. Kepemimpinan Etis dan Etos Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Baso dapat dilihat dari hasil uji f. Hasil uji koefisien determinan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan etis dan etos kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Baso.

Kata Kunci: Etos Kerja; Kepemimpinan Etis; Kinerja Guru; Regresi Linear Berganda; SMK Negeri 1 Baso.

1. LATAR BELAKANG

Era globalisasi dan revolusi 4.0 menuntut dunia pendidikan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitasnya, khususnya di lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Salah satu ujung dari kemajuan suatu bangsa adalah pendidikan, karena pendidikan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru, karena guru berperan sentral dalam menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan pelatihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik.

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/pembelajaran di lembaga pendidikan. Kepemimpinan etis adalah cara pemimpin memimpin perilaku berdasarkan norma, menciptakan pesan etis yang tegas, menetapkan standar etis yang jelas dan regulasi terhadap perilaku etis untuk para pengikut dan mengikuti prinsip etis pada proses ketika mereka ingin membuat keputusan dan menciptakan suatu proses observasi untuk para pengikut. Selain kepemimpinan etis faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu etos kerja. Etos kerja pegawai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, kerja keras, dan komitmen terhadap tugas, juga menjadi indikator penting dalam menilai profesionalisme seorang pendidik. Etos kerja yang rendah dapat berdampak langsung terhadap kualitas proses pembelajaran, interaksi dengan siswa, serta keteladanan yang diberikan. Masalah kepemimpinan dan etos kerja ini sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai secara keseluruhan, baik dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, hingga evaluasi. Rendahnya kepemimpinan dan lemahnya etos kerja berpotensi menurunkan kualitas output pendidikan di SMK, yang pada akhirnya berdampak pada kesiapan lulusan dalam memasuki dunia kerja.

Secara ideal, Kepala Sekolah sebagai pemimpin etis diharapkan mampu menjadi teladan moral yang menginspirasi guru. Berdasarkan pengamatan awal di SMK Negeri 1 Baso, fenomena kepemimpinan etis kepala sekolah sudah baik dalam kepemimpinannya, hanya saja ada beberapa poin yang harus ditingkatkan lagi oleh kepala sekolah yakni kepala sekolah lebih peduli terhadap para guru dan mensejahterakan guru, dengan fenomena etos kerja yang cenderung transaksional, hanya berusaha menyampaikan materi yang diajarkan, beberapa guru terlihat enggan melakukan inovasi pembelajaran jika tidak ada insentif finansial langsung dan juga Tingkat kehadiran guru fluktuatif. Akibatnya, kinerja guru menjadi stagnan, yang terlihat dari masih banyaknya guru yang sekadar menggugurkan kewajiban mengajar tanpa memperhatikan kualitas pemahaman siswa, serta penyelesaian administrasi yang sering terlambat. Oleh karena itu diperlukan peningkatan kualitas kerja dan pengawasan lebih lanjut guna meningkatkan kualitas pendidikan dan sesuai dengan tujuan pihak sekolah. Berikut adalah data Tingkat kehadiran guru berdasarkan jumlah guru pada SMK Negeri 1 baso:

Tabel 1. Tingkat Kehadiran Guru.

Tahun	Jumlah Guru	Tingkat Kehadiran
2022	48	97,80%
2023	44	97,67%
2024	47	95,15%
2025	52	96,51%

Sumber data: SMK Negeri 1 Baso (2025).

Tabel 1 terlihat Tingkat kehadiran guru dari tahun 2022-2025 mengalami fluktuatif, ini menunjukkan bahwa para guru masih belum bisa meningkatkan kualitas kinerjanya sebagai guru. Hal ini disebabkan oleh beberapa factor diantaranya kepemimpinan etis, etos kerja, dan sebagainya. Ini tentunya mempengaruhi kinerja guru dan berpengaruh dalam pencapaian standar kurikulum yang sudah ditetapkan Dinas pendidikan guna mencapai tujuan sekolah. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Feti fatonah, et al., (2024) Pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh semua pihak, khususnya Lembaga Pendidikan. Oleh karena itu pihak Lembaga Pendidikan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut akan membuat Lembaga pendidikan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja para guru agar sesuai dengan harapan Lembaga dan orangtua peserta didik.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Etis

Kepemimpinan etis ialah mereka yang menampilkan perilaku yang benar secara moral sebagai individu, dan tentunya saat berinteraksi dengan orang lain Alam et al. (2021) dalam (Lubis, 2022). Kepemimpinan etis adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menarik pengikut untuk mengidentifikasi dan mempelajari standar etika melalui perlakuannya. serta mengharapkan pengikut dapat meniru perilaku positif dari ethical leaders seperti integritas dan kepercayaan. Kepemimpinan etis sangat diperlukan dalam setiap perusahaan karena akan membentuk budaya kerja yang positif untuk seluruh karyawan Shakeel et al., (2020) dalam Shierli (2023) yang memiliki beberapa indikator yaitu:

Kejujuran

Seorang pemimpin yang etis harus bisa berkomunikasi dengan jujur dan terbuka kepada anggota timnya, tidak boleh menyembunyikan informasi yang penting atau berbohong kepada karyawannya. Transparansi atau kejujuran ini dapat menciptakan kepercayaan yang kuat dan menghasilkan kolaborasi yang efektif.

Keadilan

Seorang pemimpin yang adil akan bersikap objektif dalam setiap pengambilan keputusan, memperlakukan semua orang dengan penghargaan yang setara, dan selalu mempertimbangkan kepentingan seluruh tim atau organisasi.

Integritas

Seorang pemimpin yang mempunyai integritas akan mengikuti prinsip-prinsip moral dan etika dalam kegiatannya sehari-hari, bahkan Ketika harus menghadapi tekanan atau godaan untuk bertindak secara tidak jujur. Integritas dapat menghasilkan reputasi yang baik, memperoleh rasa hormat dari orang lain, dan juga menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Alturisme

Kepemimpinan yang etis cenderung melibatkan banyak pertimbangan terhadap dampak sosial dan lingkungan dari keputusan dan tindakan yang diambil. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab secara etis akan memikirkan konsekuensi jangka panjang dari kegiatan organisasi, dan berupaya untuk menjaga keseimbangan antara keberlanjutan ekonomi, lingkungan, dan masyarakat.

Kepedulian terhadap nilai-nilai

Pemimpin yang etis mampu membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan nilai motivasi dan keterlibatan karyawan, serta mendapatkan reputasi yang kuat di mata mitra bisnis dan juga masyarakat luas. Nilai-nilai yang telah disepakati bersama baik dalam perusahaan maupun kehidupan. Kepemimpinan etis memiliki dampak signifikan terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan, seperti memprediksi kepuasan kerja secara efektif, komitmen organisasi, perilaku etis, penyembunyian pengetahuan, berbagi pengetahuan, kesejahteraan psikologis, dan kewarganegaraan lingkungan organisasi. (Rahmat & Seswandi, 2023). Kepemimpinan etis ditandai oleh para pemimpin yang menunjukkan integritas, keadilan, dan pengambilan keputusan etis, sehingga berfungsi sebagai contoh bagi para pengikutnya Brown & Treviño, 2006; Treviño et al., (2003) dalam (Endang Prihatin et al., 2021). Pemimpin yang etis adalah orang-orang yang berpengaruh tidak hanya di dalam organisasi, tetapi juga di luar batas-batasnya, dalam interaksi mereka dengan para pemangku kepentingan eksternal (Rossouw, 2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan etis dapat dikelompokkan

ke dalam tiga kategori utama: faktor internal individu, faktor organisasi, dan faktor eksternal (Collins et al., 2021).

Faktor Internal Individu

Faktor internal merupakan karakteristik pribadi yang melekat pada diri seorang pemimpin. Faktor ini mencakup nilai-nilai moral dan integritas pribadi yang dibentuk melalui pengalaman hidup, pendidikan, dan lingkungan sosial.

Faktor Organisasional

Lingkungan organisasi menciptakan konteks yang dapat either mendukung atau menghambat praktik kepemimpinan etis.

Faktor Eksternal

Pemimpin tidak beroperasi dalam ruang hampa, sehingga tekanan dari luar organisasi turut membentuk kepemimpinan etis. Secara moral kewajiban pertama atau kewajiban minimal itu merupakan suatu keharusan etis. Semua para pelaku bisnis harus bisa memenuhi keharusan itu. Harus ada komitmen tinggi (etis) untuk tidak merugikan orang atau pihak lain demi perolehan keuntungan bagi diri sendiri (perusahaan). Tidak boleh ada yang dikorbankan dalam usaha meraih tujuan pribadi atau perusahaan. Semua kerugian yang ditimbulkan akibat beroperasinya bisnis di tempat itu haruslah ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan. Harus memberikan ganti rugi yang layak, yang memenuhi rasa keadilan dan kebenaran (Atos, 2014).

Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya Tasmara, (2002:15) dalam (Yantika, 2018). Etos kerja yaitu seperangkat sikap mempertahankan ide aslinya agar karyawan dapat mengevaluasi kinerjanya di sisi positifnya meningkatkan kualitas hidup, untuk mengurangi perilaku yang tidak pantas bagus untuk dilakukan Larosa et al., (2022) dalam (Fatonah et al., 2024). Etos kerja adalah semua kebiasaan baik yang meliputi kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, kesabaran berdasarkan etika kerja. Tanpa etos kerja tersebut di atas, karyawan merasa terbebani dengan segala tugas kerja dan pengaruh buruknya tidak dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Putri et al., n.d.). Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan yang mendasar yang dipegang oleh pegawai untuk menilai pekerjaan sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupannya, sehingga dapat mengurangi perilaku kurang baik dalam bekerja (Larosa et al., 2022).

Tiga karakter utama dari etos kerja, menurut Priansa (2018) dalam (Rachman, 2018), adalah: Keahlian interpersonal; Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Inisiatif dan kreativitas; Inisiatif dan kreativitas merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi.

Dapat diandalkan; Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Ada beberapa factor yang mempengaruhi etos kerja, menurut El Rahman 2021) faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah sebagai berikut: Agama; Pada dasarnya agama merupakan suatu system nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama, dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan.

Pendidikan; Pendidikan seseorang mempengaruhi etos kerja dan kinerjanya dapat dikatakan bahwa etos kerja tidak bisa dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras, meningkatnya kualitas penduduk dapat mencapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu. Penghayatan Pekerjaan; Yang dimaksud penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah bila seorang pekerjaan tetap telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum, dan juga sudah tahu betapa sangat pentingnya pekerjaan. Lingkungan atau suasana kerja; Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh etos kerja yang baik pula segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun hasil pekerjaannya tidak jauh dari etos kerja dengan mempunyai suasana kerja yang baik akan mempengaruhi menumbuhkan etos kerja dalam bekerja.

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi Wahyudi (2012) dalam (Bestaria, 2021). Kinerja guru merupakan elemen sinergis yang harus dikembangkan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan mampu melahirkan proses pendidikan yang relevan dengan tuntutan situasi, kondisi dan kebutuhan masyarakat pengguna lulusan. Dengan kinerja guru yang bermutu akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah (Kuku et al., 2023).

Menurut Mangkunegara (2007) dalam Ardiana (2017) menyatakan bahwa kinerja yang berkenaan dengan profesi keguruan merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pelajaran pada siswanya. Indikator kinerja menurut Kaswan 2012 dalam Bestaria, (2021) sebagai berikut: Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Ketepatan Waktu; Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Efektifitas; Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian; Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada SMK Negeri 1 Baso dengan Alamat Jl. Raya Bukittinggi Payakumbuh Km 20, Titih, kabupaten Agam, Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena dalam memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis (Sugiyono, 2020). Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan Etis (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 1 Baso.

Populasi yang sekaligus jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMK Negeri 1 Baso yang berjumlah 53 orang. Dalam penelitian ini, penulis meneliti langsung ke objek penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket. Setiap butir instrumen pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan Skala Likert dengan gradasi lima tingkat untuk menangkap persepsi psikologis responden. Penilaian skor ditentukan dengan ketentuan: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Ragu-Ragu/Netral (RR) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Analisis data dalam penelitian ini diawali dengan uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan estimasi model bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis akhir diukur secara parsial melalui uji t dan secara simultan melalui uji F yang kemudian disempurnakan dengan analisis koefisien determinasi (R^2) serta perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk interpretasi deskriptif. Adapun proses analisis data dilaksanakan menggunakan SPSS Versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Angket digunakan sebagai alat atau instrument dalam penelitian ini. Harus di uji kelayakannya terlebih dahulu yakni dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari angket masing-masing variabel penelitian.

Uji Validitas Angket

Angket Kepemimpinan Etis (X1) terdiri dari 5 butir item pertanyaan, dengan hasil olah validitas sebagai berikut:

Tabel 2. Validitas Angket Variabel X1 (Kepemimpinan Etis).

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	1	0.784	0.2706	Valid
2	2	0.742	0.2706	Valid
3	3	0.754	0.2706	Valid
4	4	0.758	0.2706	Valid
5	5	0.763	0.2706	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Etis (X1) terhadap 53 responden, didapatkan bahwa semua butir pertanyaan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) yang lebih besar dari r tabel. Dimana nilai r tabel pada penelitian dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan nilai $df = n-2 = 53-2 =$

51 yaitu 0.2706. Dengan arti kata item-item pertanyaan pada penelitian ini menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Angket Etos Kerja (X₂) terdiri dari 6 butir item pertanyaan, dengan hasil olah validitas sebagai berikut:

Tabel 3. Validitas Angket Variabel X₂ (Etos Kerja).

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	1	0.694	0.2706	Valid
2	2	0.670	0.2706	Valid
3	3	0.692	0.2706	Valid
4	4	0.695	0.2706	Valid
5	5	0.566	0.2706	Valid
6	6	0.702	0.2706	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel Etos Kerja (X₂) terhadap 53 responden, didapatkan bahwa semua butir pertanyaan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected ItemTotal Correlation* (r hitung) yang lebih besar dari r tabel. Dimana nilai r tabel pada penelitian dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi, nilai $df = n-2 = 53-2 = 51$ yaitu 0.2706. Dengan arti kata item-item pertanyaan pada penelitian ini menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Angket Kinerja Guru (Y) terdiri dari 6 butir item pertanyaan, dengan hasil olah validitas sebagai berikut:

Tabel 4. Validitas Angket Variabel Y (Kinerja Guru).

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	1	0.639	0.2706	Valid
2	2	0.688	0.2706	Valid
3	3	0.711	0.2706	Valid
4	4	0.535	0.2706	Valid
5	5	0.622	0.2706	Valid
6	6	0.745	0.2706	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel Kinerja Guru (Y) terhadap 53 responden, didapatkan bahwa semua butir pertanyaan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) yang lebih besar dari r tabel. Dimana nilai r tabel pada penelitian dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan nilai $df = n-2 = 53-2 = 51$ yaitu 0.2706. Dengan arti kata item-item pertanyaan pada penelitian ini menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji Reliabilitas Angket

Setelah mengetahui tingkat validitas masing-masing item soal pada angket variabel X1 yang telah dibagikan kepada responden, maka selanjutnya penulis akan melakukan uji reliabilitas. Tingkat realibilitas suatu konstruk/variabel dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

Tabel 5. Uji Reliabilitas Angket.

No	Variabel	Cronbach Alpha	R	Keterangan
1	Kepemimpinan etis	0.817	0.60	Reliabel
2	etos kerja	0.751	0.60	Reliabel
3	kinerja guru	0.736	0.60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini terhadap variabel X₁ didapat nilai Alpha sebesar 0.817. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien Cronbach Alpha (α) $\geq 0,60$. Oleh karena nilai Cronbach Alpha (α) $\geq 0,60$ maka butir-butir instrumen pertanyaan pada variabel X1 terbukti reliabel, sedangkan variabel X₂ didapat nilai Alpha sebesar 0.751. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien Cronbach Alpha (α) $\geq 0,60$. Oleh karena nilai Cronbach Alpha (α) $\geq 0,60$ maka butir-butir instrumen pertanyaan pada variabel X2 terbukti reliabel., dan variabel Y didapat nilai Alpha sebesar 0.736. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien Cronbach Alpha (α) $\geq 0,60$. Oleh karena nilai Cronbach Alpha (α) $\geq 0,60$ maka butir-butir instrumen pertanyaan pada variabel Y terbukti reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Dalam rangka menguji pengaruh kepemimpinan etis dan etos kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Baso, maka digunakan analisis regresi berganda antara variabel (X1 dan X2) dan variabel akibat (Y). Hasil perhitungan di ketahui nilai a dan b, maka persamaan liniernya dari persamaan umumnya menjadi: $Y = 6.582 + 0.368 (X1) + 0.439 (X2)$. Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa: Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 6.582 yang berarti bahwa jika kepemimpinan etis (X1), etos kerja (x2) adalah nol, maka nilai variabel kinerja guru (Y) tetap berada pada 6.582. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan etis (X1) dan etos kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 1 Baso. Berdasarkan variabel kepemimpinan etis (X1) hasil regresi yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan etis (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b=0.368$, artinya apanila terjadi kenaikan variabel kepemimpinan etis (X1) sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel

kinerja guru (Y) sebesar 0.368. Berdasarkan variabel etos kerja (X2) hasil regresi yang menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b=0.439$, artinya apabila terjadi kenaikan variabel etos kerja (X2) sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 0.439.

Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur seberapa besar peranan variable independent (Kepemimpinan Etis, Etos Kerja) secara Bersama sama menjelaskan perubahan yang terjadi pada variable dependen (Kinerja Guru). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinan (R^2) Model Summary.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.559	2.474

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh persentase keragaman variabel kinerja guru (Y), yang dapat dijelaskan oleh variabel independent kepemimpinan etis (X1) dan etos kerja (X2) adalah 57,6%. Sedangkan 42,4% dijelaskan variabel lain diluar model regresi.

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel indenpenden atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel denpenden atau terikat. Hasil uji F menunjukkan menunjukkan nilai f hitung $34.014 > f$ tabel 4034 dan nilai signifikan untuk kepemimpinan etis (X1) dan etos kerja (X2) adalah 0.000 yaitu < 0.05 . Jadi model regresi Kepemimpinan etis dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 1 Baso.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Etos kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Baso, maka dapat di ambil kesimpulan: Kepemimpinan Etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Baso. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan etis maka semakin tinggi juga Kinerja guru pada SMK Negeri 1 Baso, kemudian Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Baso. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi juga Kinerja guru pada SMK Negeri 1 Baso dan terakhir Kepemimpinan Etis dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Baso. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi kepemimpinan etis dan etos kerja maka semakin tinggi juga Kinerja guru pada SMK Negeri 1 Baso.

DAFTAR REFERENSI

- Ardiana. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Atos, A. (2014). Integritas personal dan kepemimpinan etis. *Humaniora*, 5(2), 950–959. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i2.3197>
- Bestaria, E. (2021). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada masa Covid-19 di SD IT Al-Azhar Jambi, 2014, 12–43.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). 167–186.
- El Rahman, A. I. (2021). Etos kerja sebagai landasan karyawan dalam bekerja (Studi kasus di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020). *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 101–112. <https://doi.org/10.53515/lantabur.2021.2.2.101-112>
- Endang Prihatin, Defifi Ismiyati, & Rizka Irawan. (2021). Pengaruh kepemimpinan etis terhadap keterlibatan karyawan dan perilaku organisasi. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1(3), 39–48. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v1i3.2799>
- Fatonah, F., Tegsadama, A., Adi, B., Kiyan R, I. P., & Ahlur Q, M. R. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal Manajemen, Akuntansi dan Logistik (JUMATI)*, 2(2). <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.402>
- Kuku, S. M., Moonti, U., Maruwae, A., & Hafid, R. (2023). Pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru. *Journal of Business Economics and Entrepreneurship*, 1(1), 49–58. <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i3.21642>
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai. *JAMANE*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Lubis. (2022). *Pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional, kinerja karyawan, dan keterlibatan karyawan pada industri perbankan*.
- Putri, S., Syiva, N., Lestari, R. A., Bagus, E., & Lil, R. (2023). Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Literature review).
- Rachman, T. (2018). Kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis 2.1. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952, 10–27.
- Rahmat, A., & Seswandi, A. (2023). Ethical leadership cultivates innovative work behaviors in employees work engagement. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(3), 151–162. <http://www.jkmk.akademimanajemen.or.id>
- Rossouw, D. (2023). *Ethical leadership handbook*. www.tei.org.za
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*.
- Wijaya, S. (2023). *Journal of Engineering Research*, 10(1), 35–45. <https://doi.org/10.33050/ccit.v10i1.511>

Yantika, Y., Herlambang, T., Rozzaid, Y., Ekonomi, F., & Muhammadiyah, U. (2018). 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), 174–188. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>