

Pengaruh Efektivitas Manajerial Kepala Sekolah dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor

Magdalena Waang¹, Matin², Masduki Ahmad³

ABSTRACT:

Performance is the result of work and the progress that has been made by someone in their field of work. In achieving good result it needs to be supported by managerial effectiveness and a good work ethic between each person has an influence in improving teacher performance Elementary School at Kecamatan Teluk Mutiara Kabupater Alor. The population in this study amounted to 229 teachers, taking research samples using simple random sampling techniques using Slovin formula so that there were 146 teachers. Data is empirical data obtained from questionnaires that have been tested for validity and reliability. The collected data was anakyzed by descriptive analysis, then the hypothesis used path analysis. The results of the study show that there is a Principal Management Effectiveness that has a positive direct on performance. Work Ethics has a positive direct effect on performance. PPrincipal Management Effectiveness has a positive direct effect on the Work Ethic. The research implications are to improve the managerial effectiveness of principals and a good work ethic in achieving good performance.

Key words: *Managerial Effectiveness, Work Ethics, and Performance*

PENDAHULUAN

Dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan di suatu satuan pendidikan diperlukan seorang pemimpin sebagai kepala sekolah atau manajer yang mempunyai kapasitas yang memadai baik dari segi kepribadian, kualifikasi, kompetensi serta lulus sertifikas maupun dari segi akademiknya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasioanal Republik Indonesia No.13 Tahun 2007 untuk pengangkatan kepala Sekolah/Madrasah seseorang wajib memenuhi kualifikasi dan kompetensi sebagai kepala sekolah. Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 162/13/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, pada pasal 9 ayat (2), dijelaskan bahwa tugas dan tanggung jawab kepala sekolah adalah sebagai; pemimpin, manajer, pendidik, administrator,

wirausahawan, pencipta iklim kerja dan penyelia. Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah/madrasah secara umum; harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, performance dan etika kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah yang meliputi; kompetensi profesional, kompetensi kepribadian/personal, kompetensi wawasan kependidikan dan manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam upaya mencapai tujuan pendidikan diperlukan peran kepala sekolah, para guru dan semua komponen yang terkait. Dan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada suatu pendidikan sekolah dasar, tidak hanya diukur dari bagaimana peran dan fungsi seorang kepala sekolah tetapi dapat dilihat juga dari seberapa

¹ Universitas Negeri Jakarta. Email: magdalenawaang@yahoo.co.id

² Dosen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

³ Dosen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

baik kinerja para guru dalam mengimplementasikan kompetensi yang dimilikinya sehingga dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam usaha peningkatan kinerja guru sangat dibutuhkan inisiatif kepala sekolah (supervisor) dan bukan datang dari guru sebagai orang yang merasa perlu dibina. Maka dalam hal ini, ada tiga aspek pokok yang memiliki peran penting dalam usaha peningkatan kinerja guru. Tiga aspek tersebut adalah pembinaan, motivasi dan pelatihan.

Diduga sebagai penyebab ketiga aspek ini belum sepenuhnya terlaksana dengan baik sehingga memberi pengaruh pada kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Teluk Mutiara kabupaten Alor. Berkaitan dengan kinerja guru maka tugas manajerial yang harus dilakukan oleh kepala sekolah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru adalah bertanggung jawab untuk merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), melaksanakan (*actualing*), memimpin (*leading*), dan mengandalkan (*controlling*) seluruh kegiatan sekolah dan mendayagunakan semua sumber daya (manusia dan material) yang ada disekolahnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Kurangnya kinerja guru berdampak pada kecilnya inovasi yang dilakukan guru dalam menerapkan pembelajaran. Untuk menunjukkan kualitas mengajar guru profesional, guru dituntut tidak saja mampu mengajar dengan baik tetapi juga harus mampu menghasilkan berbagai kegiatan ilmiah seperti makalah, membuat modul dan menciptakan metode pembelajaran kreatif dan inovasi.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja sama artinya dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggris disebut *performance*. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Armstrong menjelaskan bahwa kinerja

adalah batasan hasil pencapaian sejumlah tujuan dan proses pencapaian tujuan tersebut. Dimensi kinerja yang dimaksud adalah kinerja berorientasi pada proses dan hasil kerja. Armstrong (2006:7) menyatakan "*Performance means both behaviours and result. Behaviours emanate from the performer and transform performance from abstraction to action. Not just the instruments of results, behaviours are also outcomes in their own right-the product of mental and physical effort applied to task-and can be judged apart from result*".

Kinerja dalam pandangan Colquitt merupakan seperangkat nilai dari perilaku karyawan yang memerlukan kontribusi, baik positif maupun negatif, terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Colquitt (2009:7) mengatakan "*As the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment. This definition of job performance includes behaviors that are within the control of employees, but is places boundary on which behaviors are (and are not) relevant to job performance*". Dimensi kinerja meliputi perilaku yang berada dalam control karyawan, tetapi dibatasi pada perilaku yang relevan dengan prestasi kerja. Definisi kinerja yang dikemukakan Colquitt memfokuskan pada perilaku kinerja (tugas dan tanggung jawab) yang merupakan inti dari pekerjaan.

Dibahas oleh Robbins dan Timothy A. Judge (2011:599) bahwa terdapat tiga tipe perilaku utama yang membentuk kinerja yaitu: (a) *Task performance. Performing the duties and responsibilities that contribute to the production of a good or service to administrative tasks. This includes most of the tasks in a conventional job description.* (b) *Citizenship. Action that contribute to the psychological environment of the organization, such as helping others when not required, supporting organizational objectives, treating works with respect, making constructive suggestions, and saying positive things about the workplace.* (3) *Counterproductivity. Actions that actively damage the organizational. These behaviors include stealing, damaging company property, behaving aggressively toward co-workers, and avoidable absence.*

Kinerja tugas meliputi perilaku karyawan yang terlibat langsung dalam transformasi sumber daya organisasi ke dalam produksi atau pelayanan yang baik, antara lain; tugas dan tanggung jawab yang merupakan

bagian inti dari pekerjaan. Perilaku kewarganegaraan diidentifikasi sebagai kegiatan karyawan yang secara sukarela berkontribusi terhadap organisasi dengan meningkatkan kualitas keseluruhan dari pengaturan dimana pekerjaan berlangsung. Misalnya; membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja berat, sopan santun, dan spontanitas yaitu menjaga sikap yang baik dengan rekan kerja. Perilaku kontraproduktif merupakan perilaku karyawan yang sengaja menghambat pencapaian tujuan organisasi. Misalnya ; sabotase, pencurian dan pemborosan sumber daya.

Diungkapkan oleh Suwanto (2014:76) bahwa system kinerja biasanya mencakup perilaku (apa yang dilakukan karyawan) dan hasil (hasil dari perilaku karyawan). Dimensi kinerja tidak mencakup hasil dari perilaku, tetapi perilaku itu sendiri. Jadi kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukannya apa yang diproduksi atau apa hasil dari kerja mereka. Ini menggambarkan dua ciri perilaku sebagai kinerja yang evaluatif dan multimediasosial. Dikatakan oleh Nawawi dalam jurnal (Apresiasi Ekonomi 2014:143-152) bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas yang dilakukan individu, kelompok, organisasi. Kualitas mengacu pada beban kerja/target. Kinerja kualitas kerapian dan kesempurnaan pelayanan yang sudah dilaksanakan.

Dari beberapa konsep diatas, dapat disintesis bahwa kinerja adalah perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator: tanggung jawab terhadap tugas, ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, hubungan interpersonal, loyalitas terhadap organisasi

Etos kerja

Diungkapkan oleh Eko Julu Santoso ((2012:6), (etos sesungguhnya berasal dari bahasa Yunani yang memiliki arti watak atau karakter). Sebuah watak atau karakter yang menggambarkan keseluruhan diri orang tersebut. Kalau diperkecil lagi dalam ruang lingkup pekerjaan, etos ini sering kali digunakan untuk menggambarkan sikap,

kepribadian, karakter, akhlak, perilaku dan etika seseorang dalam menjalankan pekerjaan.

Sinamo dalam jurnal (EMBA 2016: 303-408) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, menyakini, dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Sementara itu oleh Chaplin dalam jurnal (Ilmiah Ekonomi Bisnis 2015:104-113) menyatakan bahwa: etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Maksudnya, etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan penciptaan karakter dan watak yang sama diantara sumber daya manusia tersebut maka akan menjamin terlaksananya fungsi-fungsi manajemen dengan baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut Sinamo dalam jurnal (Katalogis 2016:101-108) mendefinisikan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigm kerja yang integral.

Sementara Ndraha (2003:91), etos kerja antara lain produktivitas kerja dan kualitas kerja. Sebagai dimensi budaya, hadirnya etos kerja dapat diukur dengan tinggi atau rendah, kuat (keras) atau lemah. Etos kerja sebagai budaya kerja bermakna sebagai; perilaku ketika bekerja, dan keterampilan (sarana, alat dan lingkungan kerja). Kalau pandangan dan sikap itu, melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau dilihat kerja sebagai suatu hal tak berarti untuk kehidupan manusia, apa lagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disintesis bahwa etos kerja adalah sikap dasar yang dimiliki oleh individu atau kelompok yang diterapkan dalam bekerja untuk

mencapai tujuan dengan dilandasi oleh nilai-nilai dan norma-norma yang dianut dan dipengaruhi cara pandang tentang kerja dengan melaksanakan pekerjaan dengan indikator: penuh tanggung jawab, menghargai waktu, pantang menyerah, membangun hubungan komunikasi, dapat diandalkan.

Efektivitas Manajerial

Efektivitas secara umum dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan suatu tujuan. Secara umum teori keefektifitas berorientasi pada tujuan. Menurut James L. Gibson (2009:18) *“the goal approach to defining and evaluating effectiveness is the oldest and most widely used evaluation approach”*. Pendekatan tujuan untuk mendefinisikan dan mengevaluasi efektivitas merupakan pendekatan yang paling tua dan paling banyak digunakan. Selanjutnya pendekatan tujuan menggambarkan terpenuhinya tujuan, rasionalitas, dan prestasi/pencapaian. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins, Mary Coulter menyatakan *“effectiveness is often described as “doing the right things”, that is, doing those the work activities that will result in achieving goals”*. Efektivitas sering digambarkan sebagai melakukan hal yang benar yaitu, melakukan aktivitas kerja yang akan berdampak dalam mencapai tujuan. Efektivitas organisasi merupakan serangkaian aktivitas individu dalam suatu organisasi yang terorganisir secara tepat sehingga mampu mencapai tujuannya seperti produktivitas, efisiensi atau kesungguhan bekerja dan kesadaran individu untuk berprestasi dalam bekerja.

Selanjutnya Laurie J. Mullins menjelaskan tentang efektivitas manajerial *“managerial effectiveness is concerned with doing the right things and relates to output of the job and what the manager actually achieves”*. Efektivitas manajerial berkaitan dengan melakukan hal yang benar dan berhubungan dengan output pekerjaan dan apa yang sebenarnya dicapai manajer.

Pendapat Reddin yang dikutip Shalini Srivastava dalam *Asian Journal of Management Research*, menyatakan efektivitas manajerial sebagai *“managerial effectiveness is nothing more than the output, and it is dependent upon the output with regards to one’s position in the organization”*. Efektivitas manajerial tidak lebih dari output, dan itu

tergantung pada output berkaitan dengan posisi seseorang dalam organisasi. Manajer dinilai tidak hanya pada kinerja mereka sendiri, tetapi juga pada hasil yang dicapai oleh bawahannya. Efektivitas manajer dapat dinilai berdasarkan faktor-faktor seperti; kekuatan motivasi dan moral staf, keberhasilan pelatihan dan pengembangan mereka, pencapaian lingkungan organisasi di mana staf bekerja rela dan efektif.

Sedangkan Broide and Bennett yang dikutip oleh Umesh K. Bamel, Santosh Rangnekar & Renu Rastogi dalam jurnal *Research and Practice in Human Resource Management* menjelaskan efektivitas manajerial sebagai *“results and consequences, bringing about effects, in relation to purpose, and giving validity to particular activities”*. Efektivitas manajerial didefinisikan sebagai hasil dan konsekuensi, efek dalam kaitannya dengan tujuan dan memberikan validitas untuk kegiatan tertentu. Efektivitas manajerial adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi.

Sementara Yulk (2010:48-49) mengemukakan *“Effective managers had a strong efficiency orientation, which included high achievement motivation, high inner work standards, and a concern for task objectives, had a strong socialized power symbols, assertive behavior, attempts to influence others, and concern about the reputation of the organization’s products and ability, and by behavior such as taking decisive action rather than hesitating or vacillating, and making proposals in a firm, unhesitating manner, with appropriate poise, bearing, and gestures, demonstrated a strong belief in self-efficacy and internal locus of control, as evidenced by behavior such as initiating action (rather than waiting for things to happen), taking steps to circumvent obstacles, seeking information from a variety of sources, and accepting responsibility for success or failure”*. Manajerial seorang pemimpin merupakan ruh yang menjadi pusat sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena peran manajerial dalam mengatur, mengarahkan dan mengevaluasi keberhasilan sebuah program organisasi sangatlah penting. Dalam lingkup sekolah, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin. Sukses atau tidaknya pendidikan dan pengajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh keterampilan manajerial untuk setiap tingkatan organisasi meliputi keterampilan konseptual, sosial, dan

operasional dengan komposisi yang berbeda-beda.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disintesis bahwa efektivitas manajerial adalah ketetapan penggunaan sumber daya dalam melaksanakan fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator: keberhasilan dalam mencapai tujuan, ketetapan dalam pemanfaatan sumber daya, keefektifitas dalam koordinasi, ketetapan dalam pengawasan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Dasar di Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Randum Sampling* yaitu penarikan sampel yang dilakukan secara acak sederhana. Dengan menggunakan teknik ini memperoleh 146 sampel dari populasi terjangkau sebanyak 229.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembuktian hipotesis pertama ternyata terdapat pengaruh langsung efektivitas manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan koefisien korelasi $r_{13} = 0,666$ dan koefisien jalur $p_{31} = 0,340$. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa semakin kondusif efektivitas manajerial kepala sekolah berpengaruh kepada meningkatnya kinerja guru. Sebaliknya, semakin tidak kondusif efektivitas manajerial kepala sekolah berpengaruh kepada menurunnya kinerja guru.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Schermerhorn,dkk bahwa: *Truly effective managers create opportunities for individuals and groups to make high performance contributions in organizations and to experience statisfaction in the process. The process of achieving these results is often described as involving four management functions. Planning is the setting of performance objectives and identifying the actions needed to achieve them. Organizing is dividing up tasks and arranging resources to accomplish the important work. Leading is creating enthusiasm for others to work hard to*

accomplish tasks successfully. Controlling is monitoring performance and taking corrective action as necessary. Efektivitas manajerial menciptakan peluang bagi individu dan kelompok untuk memberikan kontribusi kinerja tinggi dalam organisasi. Pencapaian hasil ini melibatkan empat fungsi manajemen. Perencanaan adalah penetapan tujuan kinerja dan mengidentifikasi tindakan yang diperlukan untuk mencapainya. Pengorganisasian yaitu membagi tugas dan mengatur sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan penting. Kepemimpinan yaitu menciptakan antusiasme bagi orang lain untuk bekerja keras untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan sukses. Pengawasan yaitu memantau kinerja dan mengambil tindakan korelatif yang diperlukan.

Berdasarkan teori di atas dan pembuktian secara empirik maka temuan penelitian ini menunjukkan bahwa, efektivitas manajerial kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru.

Dalam pembuktian hipotesis kedua ternyata terdapat pengaruh langsung signifikan etos kerja terhadap kinerja guru, dengan koefisien korelasi $r_{23} = 0,699$ dan koefisien jalur $p_{32} = 0,455$. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa semakin tinggi etos kerja berpengaruh kepada kinerja guru yang tepat. Sebaliknya semakin rendah etos kerja berpengaruh kepada kinerja guru yang kurang tepat. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Sinamo bahwa: Etos kerja professional sebagai seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Selanjutnya Dalam situs resmi kementerian KUKM: Etos kerja diartikan sebagai sikap mental yang mencerminkan kebenaran dan kesungguhan serta rasa tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas.

Etos kerja memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja guru. Setiap guru yang memiliki etos kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kinerjanya. Etos kerja erat kaitannya dengan produktivitas kerja sehingga guru yang memiliki etos kerja yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta dengan penuh kesadaran

tanpa harus dipaksakan. Dengan memiliki etos kerja yang baik seorang guru akan selalu berpikir kreatif dan berusaha melakukan pekerjaan yang telah ditargetkan. Teori Ismainar, dalam jurnal (Psikologi Udayana 2018:207-217) menyatakan bahwa: Etos kerja merupakan sesuatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja adalah nilai-nilai pembentuk kepribadian seseorang dalam bekerja yang tercermin dengan sikap positif individu, keandalan, profesionalisme, inisiatif, rasa hormat, integritas dan rasa syukur. Etos kerja merupakan sesuatu hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Berdasarkan teori diatas dan pembuktian secara empirik maka temuan penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru.

Dalam pembuktian hipotesis ketiga ternyata terdapat pengaruh langsung dan signifikan efektivitas manajerial kepala sekolah terhadap etos kerja, dengan koefisien korelasi $r_{12} = 0,716$ dan koefisien jalur $p_{21} = 0,716$. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa semakin tepat efektivitas manajerial kepala sekolah berpengaruh kepada meningkatnya etos kerja. Sebaliknya, semakin tidak tepat efektivitas manajerial kepala sekolah berpengaruh kepada menurunnya etos kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori efektivitas manajerial kepala sekolah yang di kemukakan oleh Laurie J. Mullins menyatakan bahwa: *managerial effectiveness is concerned with doing the right things and relates to output of the job and what the manager actually achieves.*

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya lebih banyak ditentukan oleh pemimpinnya. Manajemen meliputi penyelesaian pekerjaan melalui upaya terkoordinasi dari orang lain. Manajer dinilai tidak hanya pada kinerja pemimpin sendiri, tetapi juga pada hasil yang dicapai oleh bawahannya. Efektivitas manajer dapat dinilai berdasarkan faktor-faktor seperti: kekuatan motivasi dan moral staf, keberhasilan pelatihan dan pengembangan mereka, pencapaian lingkungan organisasi di mana staf bekerja dengan rela dan efektif. Dengan demikian, peranan kepala sekolah sebagai manajer, sangat memerlukan ketiga macam keterampilan tersebut, agar kepala sekolah dapat secara

efektif melaksanakan fungsinya sebagai manajer maka harus memahami nilai-nilai di dalam tiga keterampilan diatas dan mampu mewujudkan kedalam tindakan dan perilaku.

Pendapat Akdon dalam jurnal (Penelitian Pendidikan, Oktober 2010) menyatakan bahwa: kemampuan manajerial kepala sekolah adalah seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah untuk mendayagunakan segala sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Teori Koreneff dan Sims-McLean, menyatakan bahwa: *Work ethic refers to the beliefs, values and principles that guide individuals interpret their job rights and responsibilities and affect how they act and work.* Untuk mewujudkan sekolah efektif dan efisien dibutuhkan kepala sekolah yang tidak hanya sebagai figur personifikasi sekolah, tapi juga paham tentang tujuan pendidikan, punya visi masa depan serta mampu mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada menjadi suatu kekuatan yang bersinergi guna mencapai tujuan pendidikan. Sehingga setiap organisasi yang ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Berdasarkan teori diatas dan pembuktian secara empirik, maka temuan penelitian menunjukkan efektivitas manajerial kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap etos kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan, temuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, Efektifitas manajerial kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik tingkat efektivitas manajerial kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Teluk Mutiara kabupaten Alor. Kedua, Etos kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Artinya, etos kerja yang tinggi berpengaruh baik terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. Ketiga, Efektivitas manajerial kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap etos kerja. Artinya, semakin baik tingkat efektivitas manajerial kepala sekolah akan berpengaruh terhadap etos kerja guru

Sekolah Dasar di Kecamatan Teluk Mutiara kabupaten Alor.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong Michael. *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines* (London: Kogan Page Limited, 2006;7)

Basilus Raden Werang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Pengaruh keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Status Sosial ekonomi Guru terhadap Kinerja Guru. Vol 8.Nomor 2 Mei 2010

Colquitt A. Jasson, LePine A. Jeffery, Wessen J. Michael. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: The McGraw-Hill Companies, 2009

Daft L Richard, Dorothy Marciy, *Understading Management 9 edition* (Canada:Cengage Learning ,2015)

Draft L. Richard, *New Era of Management* (Canada: Cengage Learning , 2010)

Endang Tirtana Putra & Yelvia Yunita. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Pengaruh Kepemimpinan Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Empat.Vol 2. No. 3 September 2014: hal 143-152

Gary Yulk. *Leadership in Organizatins 7 edition* (New Jersey: Pearson Education, inc, 2020),h. 48-49

Gibson L. James, *Organization,Behaviour, Structure, Process* (Singapore: McGraw Hill,2009)

Jones R. Gareth, Jannifer M. George, *Contemporary management 8 edition* (New York: McGraw-Hill, 2014)

Kompri, 2014.*Manajemen Sekolah :Teori& Praktek*. Penerbit Alfabeta Bandung
Koentjaraningrat, *Pengatar Ilmu antropologi* (Jakarta: Rineka Cipta)

Koreneff Ingrid dan Kerry Sims-McLean, *Information Technology* (Sydney: pascal Press, 2005)

Koentjaraningrat. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009

Mullins J. Laurie, *Management and Organizational Behaviour 7 edition* (England: Pearson Education Limited, 2005)

Mouren. Pengaruh Etos Kerja, gairah Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 5 September 2016, Hal. 303-408

Porter Gayle, "A career work ethic versus just a job",*Journal of European Industrial Traning*, 29 (4), 2004.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, Pasal 1 Ayat (2)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan, Pasal 67 ayat (1)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasioal Pendidikan, Pasal 28 Ayat (3)

Robbins P. Stephen and Mary Coulter, *Management* (New Jersey: Pearson Education, 2007)

Robbins P. Stephen dam Timothi A. Judge. *Organizational Behavior* (New Jersey:Pearson Educational, 2011)

Robbins P. Stephen, Mary Coulter, *Management 12 edition* (England: Pearson, 2014)

Sagala Syaiful, *Manajemen Stratejik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (bandung: Alfabeta, 2009)

Santoso ,eko julu, 2012. *Good Eths*. Jakarta:PT. Gramedia Jakarta

- Schermerhon R. John, *Introduction of Management* (Asia: John Wiley & Sons, 2010)
- Schermerhorn R. John, JR, Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien, James G.Hunt, *Organizational Behavior 12 edition* (asia: John Wiley,2012)
- Shalini Srivastara, Job Burnout and managerial effectiveness Relationship: Moderating Effects of Locus of Control and Perceived Organizational Support: an empirical study on Indian managers, *Asian Journal of Management Research*” Vo;2 (1), 2011. 330
- Sinamo H. Jasen, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Grafika Mardi Yuana, 2005)
- Sinamo H. Jasen, *7 Metalitas Profesional*, <http://www.institutmahardika.com/artikel/artiment.php> (diakses 12 nopember 2007)
- Sugiman.Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Manajemen* No. 33/Th.XIX/Okttober 2012
- Suwarto M. S. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Cahaya tma Pustaka,2014.
- Suriansyah.Pengaruh Motivasi dan etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai.*Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 1, No 1, maret 2015, hal 104-113
- Taliziduhu,Ndraha. *Budaya organisasi*.(Rineka Cipta,Jakarta 2003)
- Titin Eka Ardiana. *Jurnal Akuntansi dan Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun*.Vopl. 17. No.02. Januari 2017
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Pasal 6
- Yuliarti, “*Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*” *Jurnal Katalogis* Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016
- Umesh K. Bamel, et.at., “ *Journal Managerial Effectiveness in Indian Organisational: Reexamining an Instrument in an Indian Context*”,