

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja
(Studi Pada Guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen)

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, ETOS KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA
(Studi Pada Guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen)

Oleh : Puji Lestari
Dosen Pembimbing : Dr. Siti Nur Azizah S.E.,M.M.

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja (studi pada guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen). Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen secara parsial dan simultan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner.

Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (skala likert). Data dianalisis dengan bantuan *program SPSS Release 25 for windows*. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan *perceived organizational support* melalui uji secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen. Sementara itu, melalui uji simultan didapatkan bahwa secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Kebumen.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, *Perceived Organizational Support*, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership, work ethic, and perceived organizational support on performance (study of civil servant teachers at the State Vocational High School 2 Kebumen). The problem raised in this study is the analysis of the influence of transformational leadership, work ethic, and perceived organizational support on the performance of Civil Servant teachers at the State Vocational High School 2 Kebumen, with the aim of knowing how much influence transformational leadership, work ethic, and perceived organizational support have on the performance of Civil Servant teachers at the State Vocational High School 2 Kebumen partially and simultaneously. Sampling in this study using non-probability sampling that is a saturated sample with a total sample of 68 respondents. The instrument or data collection tool in this study was using a questionnaire/questionnaire.

The data analysis tool used in this research is using multiple linear regression analysis. Data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity test, reliability test, t test, F test, multiple linear regression analysis (Likert scale). The data were analyzed with the help of SPSS Release 23 for windows program. The results of this study conclude that transformational leadership, work ethic, and perceived organizational support through a partial test have a significant effect on the performance of Civil Servant teachers at the State Vocational High School 2 Kebumen. Meanwhile, through a simultaneous test, it was found that jointly it had a significant effect on the performance of Civil Servant teachers at the State Vocational High School 2 Kebumen.

Keywords: Transformational Leadership, Work Ethic, *Perceived Organizational Support*, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu syarat mutlak dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan. Pendidikan dipandang sebagai salah satu kebutuhan utama manusia dalam menghadapi era kemajuan ilmu teknologi yang semakin berkembang.

Salah satu sarana untuk menunjang pendidikan adalah sekolah. Sekolah adalah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa atau murid di bawah pengawasan pendidik atau guru. Guru mempunyai peran penting dalam upaya pembentukan karakter, transfer pengetahuan, dan pelatihan keterampilan bagi peserta didik. Besarnya peranan guru tersebut menuntut adanya kinerja guru yang baik secara menyeluruh sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu dikembangkan, dibina, dan diberikan pengarahan yang jelas sesuai tuntutan visi, misi

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja
(Studi Pada Guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen)

dan tugas yang harus diemban agar kinerja guru meningkat.

Kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan (Permendiknas no 41 th 2007). Kuswana (2008:3) mengemukakan bahwa kinerja guru dikatakan berhasil apabila, memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 1 Oktober 2021 ditemukan bahwa guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen memiliki kinerja yang baik. Hal ini ditandai dengan pembagian kerja yang sesuai dengan keahlian atau latar belakang pendidikan guru (linear), kemudian guru sudah mampu untuk melengkapi atau menyelesaikan tupoksinya secara tepat waktu seperti (merancang silabus, mempersiapkan rencana pembelajaran, menentukan langkah-langkah kegiatan belajar mengajar, merancang alokasi waktu, dan memilih media pembelajaran), serta hasil dari rata-rata PKG (Penilaian Kinerja Guru) pada setiap tahunnya mengalami peningkatan.

Tabel 1-1
Tabel Rata-rata PKG (Penilaian Kinerja Guru)
Tahun 2018 – 2020

No	Tahun	Rata – Rata
1	2018	83,25
2	2019	83,78
3	2020	84.35

Berdasarkan tabel I-1 yaitu tabel rata-rata penilaian kinerja guru diketahui bahwa kinerja guru di SMK Negeri 2 Kebumen dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Pada tahun 2018 sebesar 83.25 menunjukkan baik, tahun 2019 sebesar 83.78 menunjukkan baik, dan tahun 2020 sebesar 84.35 menunjukkan baik.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan di era globalisasi. Menurut Indra Kharis (2015) kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 1 Oktober 2021 ditemukan bahwa kepala sekolah di SMK Negeri 2 Kebumen memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk memberikan saran, ide-ide atau masukan untuk kemajuan organisasi, kepala sekolah memberikan motivasi kepada bawahannya pada saat rapat ataupun di luar jam kerja, kepala sekolah memberikan

contoh sikap yang baik seperti selalu mematuhi aturan yang berlaku di sekolah, serta kepala sekolah memperhatikan secara personal setiap individu dan mendekati bawahannya dengan cara mengadakan kegiatan sosial secara bersama-sama.

Selanjutnya yang diduga meningkatkan kinerja guru yaitu etos kerja. Sinamo (2011) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif berakar yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi pada setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan. Guru yang kinerjanya rendah akan terlihat dari perilaku guru yang bersangkutan. Sangat jelas terlihat dari guru tersebut tidak disiplin, tidak tepat waktu, kurang inisiatif guru dalam mengajar, kurangnya motivasi, bekerja ingin cepat selesai dan kurangnya memperhatikan kualitas hasil dalam bekerja, pembelajaran yang dilakukan kurang optimal serta jarang melakukan evaluasi atas kinerjanya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 1 Oktober 2022 ditemukan bahwa guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen memiliki etos kerja yang baik yang ditandai dengan guru selalu menyiapkan dengan baik materi yang akan di sampaikan, tepat waktu dalam melakukan pembelajaran di dalam kelas, memiliki target dalam setiap pembelajaran, memiliki kreativitas dalam menyampaikan materi serta mengisi jam kerja secara efektif.

Selanjutnya yang diduga meningkatkan kinerja yaitu *Perceived Organizational Support* (POS). *Perceived Organizational Support* (POS) dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberi bantuan saat dibutuhkan. Apabila karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterima tinggi, maka karyawan tersebut menyatukan keanggotaan sebagai organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Oleh karena itu diharapkan untuk organisasi agar dapat memberikan dukungan kepada karyawannya, karena persepsi dukungan organisasi tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan tetapi juga dapat meningkatkan kinerja organisasi (Haryokusumo, 2015:200). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 1 Oktober 2021 ditemukan bahwa guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen mendapatkan beban mengajar sesuai dengan tugas masing-masing, guru yang berprestasi akan mendapatkan reward dan promosi jabatan, guru mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta kepala sekolah SMK Negeri 2 Kebumen selalu melakukan evaluasi atau pembinaan terhadap kinerja guru ketika rapat sekolah.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja

(Studi Pada Guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen)

Rumusan Masalah

Berdasarkan intisari permasalahan penelitian yang telah dikemukakan, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen ?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen ?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen ?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen ?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut Hasibun (2017:94). Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa indikator-indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2014) dalam Novianti (2017) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Indikator dari kepemimpinan transformasional menurut Sunyoto dan Burhanudin (2011:110) adalah sebagai berikut :

1. Karisma
2. Motivasi Inspirasi
3. Stimulasi Intelektual
4. Perhatian yang individual

Etos Kerja

Menurut Ginting (2016) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Adapun indikator etos kerja menurut Tasmara dalam Dewi (2017) antara lain :

1. Loyalitas
2. Disiplin
3. Mandiri
4. Berorientasi pada produktifitas
5. Kreatif

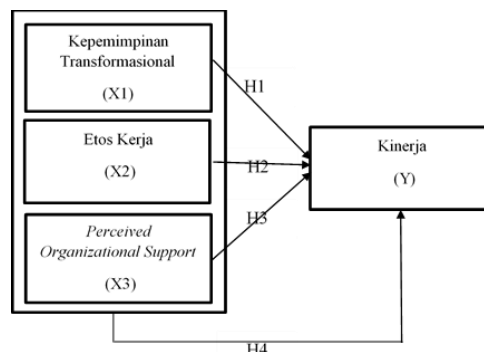
Perceived Organizational Support

Menurut Endah (2015:44) *Perceived organizational support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan

bantuan. Indikator *perceived organizational support* menurut (Robbins dan Judge dalam Ariarni dan Tri, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Keadilan
2. Penghargaan organisasi
3. Kondisi kerja

Gambar II-1
Kerangka Empiris



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hipotesis

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 2 Kebumen.

H2: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 2 Kebumen.

H3: *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 2 Kebumen.

H4: Kepemimpinan transformasional, etos kerja dan *perceived organizational support* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 2 Kebumen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh melalui teknik wawancara, observasi dan kuesioner. Selain itu juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka. Penelitian ini menggunakan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya adalah guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen yang berjumlah 68. Pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* (sampling jenuh). Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis Statistika.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kebumen atau disebut juga SMK Negeri 2 Kebumen merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan yang berlokasi di Jl. Joko Sangkrip Km 01 Kembaran-Sumberadi, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia. SMK Negeri 2 Kebumen ini sekarang mendapatkan akreditasi A. Jurusan atau peminatan yang ada di SMK Negeri 2

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja
(Studi Pada Guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen)

Kebumen ada 7 yang antara lain yaitu teknik pemanfaatan tenaga listrik (listrik), teknik konstruksi batu & beton (bangunan), teknik gambar bangunan, teknik audio video (elektronika), teknik mekanik otomotif (otomotif), dan teknik pemesinan (mesin). Kegiatan Ekstrakurikuler yang di adakan di SMK Negeri 2 Kebumen antara lain yaitu Pramuka, PMR, Taekwondo, Pencak Silat, Basket, Rebana, Seni Musik, Qiraah, Futsal, Sepak Bola, Bola Voli dan Seni Tari. Sama dengan SMK pada umumnya di Indonesia masa pendidikan sekolah di SMK Negeri 2 Kebumen di tempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari Kelas X – XII dan menggunakan kurikulum 2013. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

Tabel IV-1

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	49	72%
Perempuan	19	28%
Jumlah	68	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel IV-2

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase
20 – 30 Tahun	0	0%
31 – 41 Tahun	9	13%
41 – 50 Tahun	12	18%
Lebih dari 51 Tahun	47	69%
Jumlah	68	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel IV-3

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Diploma	0	0%
Sarjana	45	66%
Magister	23	34%
Jumlah	68	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel IV-4

Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
Kurang dari 1 tahun	1	1%
1 – 5 Tahun	6	9%
6 – 10 Tahun	9	13%
11 – 20 Tahun	36	53%
Lebih dari 20 Tahun	16	24%
Jumlah	68	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Analisis Statistika

Analisis statistika dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu analisis yang berasal dari sampel 68 orang

responden yang bersatus PNS di SMK Negeri 2 Kebumen.

Uji Validitas

Tabel IV-5

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Butir	rhitung	rtabel	Signifikansi	Ket
1	0,711	0,2012	0,000	Valid
2	0,781	0,2012	0,000	Valid
3	0,864	0,2012	0,000	Valid
4	0,755	0,2012	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rhitung > dari rtabel dan signifikansinya < 0,05 sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel kepemimpinan transformasional dinyatakan valid.

Tabel IV-6

Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Butir	rhitung	rtabel	Signifikansi	Ket
1	0,706	0,2012	0,000	Valid
2	0,791	0,2012	0,000	Valid
3	0,627	0,2012	0,000	Valid
4	0,578	0,2012	0,000	Valid
5	0,758	0,2012	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rhitung > dari rtabel dan signifikansinya < 0,05 sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel etos kerja dinyatakan valid.

Tabel IV-7

Hasil Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support*

Butir	rhitung	rtabel	Signifikansi	Ket
1	0,708	0,2012	0,000	Valid
2	0,844	0,2012	0,000	Valid
3	0,699	0,2012	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rhitung > dari rtabel dan signifikansinya < 0,05 sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel *perceived organizational support* dinyatakan valid.

Tabel IV-8

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	rhitung	rtabel	Signifikansi	Ket
1	0,522	0,2012	0,000	Valid
2	0,611	0,2012	0,000	Valid
3	0,618	0,2012	0,000	Valid
4	0,723	0,2012	0,000	Valid
5	0,806	0,2012	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rhitung > dari rtabel dan signifikansinya < 0,05

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja
(Studi Pada Guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen)

sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Ket
Kepemimpinan Transformasional	0,60	0,770	Reliabel
Etos Kerja	0,60	0,724	Reliabel
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,60	0,610	Reliabel
Kinerja	0,60	0,679	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel diatas hasil uji reliabilitas terhadap 4 instrumen menunjukkan hasil reliabel, karena masing-masing instrumen memiliki nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6. Dengan demikian interpretasi koefisien korelasinya menunjukkan hubungan yang kuat dengan tingkat interval koefisien >0,60.

Uji Asumsi Klasik

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

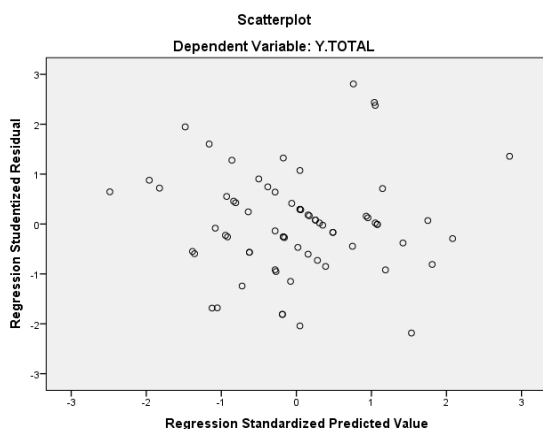
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	0,979	1,021
Etos Kerja	0,932	1,073
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,950	1,053

Dependen Variabel: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) ≤ 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Dari data ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas, sehingga model dapat dipakai.

Gambar IV-1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



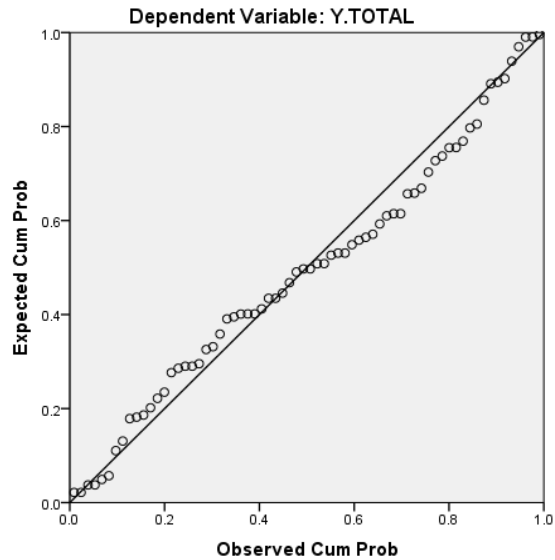
Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan gambar IV-1 diatas, menunjukkan bahwa titik-titik didalam scatter plot menyebar secara acak secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas.

Gambar IV-2
Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar IV-2 diatas, penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka distribusi data dinyatakan normal.

Tabel IV-11
Hasil Uji Kolmogorof Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters,a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26675638
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.066
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Berdasarkan tabel IV-11 menunjukkan bahwa nilai residual menunjukkan nilai 0,200 yang artinya mempunyai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja
(Studi Pada Guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen)

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV-12
Regresi Linear Berganda Hasil Perhitungan Program SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.322	2.130		-1.090	.280
X1	.314	.099	.276	3.183	.002
X2	.445	.083	.473	5.332	.000
X3	.591	.155	.336	3.823	.000

Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut :
 $Y = -2,322 + 0,314X_1 + 0,445X_2 + 0,591X_3 + e$

Uji Hipotesis

Tabel IV-13
Hasil Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.322	2.130		-1.090	.280
X1	.314	.099	.276	3.183	.002
X2	.445	.083	.473	5.332	.000
X3	.591	.155	.336	3.823	.000

Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95). Penelitian ini menggunakan Uji satu arah maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,670. Berdasarkan tabel IV-13 diatas diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja dan *perceived organizational support* nilai t hitung > t tabel dengan tingkat signifikansi < 0,05. Hasil ini menyatkan bahwa seluruh hipotesis signifikan atau Hipotesis diterima.

Tabel IV-14
Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	121.252	3	40.417	24.059	.000 ^b
	Residual	107.513	64	1.680		
	Total	228.765	67			

- a. Dependent Variabel: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, *Perceived Organizational Support*

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-14 diatas diperoleh nilai f_{hitung} adalah 24,059 > f_{tabel} 2,75 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja dan *perceived organizational support* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Kebumen. Hal ini menunjukkan jika kepemimpinan transformasional, etos kerja dan *perceived organizational support* lebih baik maka kinerja guru di SMK Negeri 2 Kebumen juga akan meningkat.

Tabel IV-15
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.508	1.29611

a) Predictor: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, *Perceived Organizational Support*

b) Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil tabel IV-15 diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjust R Square* diatas sebesar 0,508 artinya 50,8% variabel kinerja guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan *perceived organizational support*. Sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hipotesis 1 : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar (3,183 > 1,670) atau signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,02 < 0,05), maka dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H_1) yang mempresentasikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja terbukti. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional di SMK Negeri 2 Kebumen, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermawati, Fawaiz dan Nurjanah (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja

(Studi Pada Guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen)

transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 2 : Pengaruh etos kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar ($5,332 > 1,670$) atau signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H_2) yang mempresentasikan pengaruh etos kerja terhadap kinerja terbukti. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki guru maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru di SMK Negeri 2 Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyastuti (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 3 : Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar ($3,823 > 1,670$) atau signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,02 < 0,05$), maka dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H_3) yang mempresentasikan pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja terbukti. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *perceived organizational support* di SMK Negeri 2 Kebumen, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ashar (2019) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi/ *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai kepemimpinan transformasional, etos kerja dan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 2 Kebumen, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 2 Kebumen.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 2 Kebumen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat etos kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 2 Kebumen.

4. Variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja dan *perceived organizational support* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen.

Saran

Penelitian yang dilakukan tidak lepas dari keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan yang disampaikan penulis dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, adapun keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka.
2. Temuan penelitian ini hanya dapat digunakan di SMK Negeri 2 Kebumen saja. Penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian.
3. Penelitian ini terbatas pada variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja, *perceived organizational support* dan kinerja.

Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan tidak lepas dari keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan yang disampaikan penulis dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, adapun keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka.
2. Temuan penelitian ini hanya dapat digunakan di SMK Negeri 2 Kebumen saja. Penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian.
3. Penelitian ini terbatas pada variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja, *perceived organizational support* dan kinerja.

Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan:

Kinerja guru PNS di SMK Negeri 2 Kebumen sudah baik dan perlu dipertahankan. Namun terdapat beberapa guru yang masih kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuannya sendiri. Oleh karena itu, sebaiknya guru harus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang kompetensi diri dengan selalu aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan untuk mendukung pekerjaannya dalam pembelajaran serta membangun empati dan solidaritas dengan sesama.

1. Kepemimpinan transformasional di SMK Negeri 2 Kebumen sudah cukup baik, akan tetapi sebagian guru masih merasa bahwa kepala sekolah masih kurang

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja
(Studi Pada Guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen)

dalam memperlakukan bawahannya sebagai pribadi yang memiliki kemampuan. Oleh karena itu sebaiknya, kepala sekolah lebih menghargai pendapat, cara berfikir serta memberikan kepercayaan penuh kepada para guru atas kemampuan yang dimilikinya supaya kinerjanya semakin naik.

2. Etos kerja di SMK Negeri 2 Kebumen sudah baik dan perlu ditingkatkan. Namun ada beberapa guru yang menilai bahwa dalam memberikan pembelajaran ke siswa masih kurang baik. Oleh karena itu sebaiknya guru perlu menerapkan beberapa metode belajar yang mudah di pahami dan kreatif yang bisa diterapkan dalam pembelajaran seperti menggunakan metode demonstrasi dimana siswa diberikan kesempatan untuk bersentuhan langsung dengan materi yang dipelajari kemudian memperagakan di depan kelas atau menggunakan media audio-vidio supaya pembelajarannya menjadi lebih hidup dan variasi.
3. *Perceived organizational support* di SMK Negeri 2 Kebumen sudah baik dan perlu dipertahankan. Guna meningkatkan kinerja guru organisasi harus memberikan apresiasi yang lebih optimal apabila guru telah berkontribusi bagi SMK Negeri 2 Kebumen.

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan yang telah diuraikan diatas, maka implikasi secara teoritis yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan dari uji parsial (uji t) pada penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja telah teruji kebenarannya secara empirik. Semakin baik kepemimpinan transformasional di SMK Negeri 2 Kebumen, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermawati, Fawaiz dan Nurjanah (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan dari uji parsial (uji t) pada penelitian ini yaitu etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja telah teruji kebenarannya secara empirik. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki guru maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru di SMK Negeri 2 Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyastuti (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan dari uji parsial (uji t) pada penelitian ini yaitu *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja telah teruji kebenarannya secara empirik. Semakin baik *perceived*

organizational support di SMK Negeri 2 Kebumen, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ashar (2019) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi/*perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashar, Khafit M. 2019. Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya.
- Barrung, P., Limbong, M., & Limbong T. 2021. *Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kristen Tagari*. Jurnal Pendidikan Tambusai 5(2).
- Edison, Emron et al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Febriardiani, N. 2016. *Pengaruh Transformational Leadership Style Terhadap Spirit Of Creativity Pada Karyawan Bagian Desain Di Sentra Industri Batik Plumpungan Salatiga*. Disertasi. Universitas Negeri Semarang.
- Furchan, Arief. 2005. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____.2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Haryokusumo, D. 2015. *Pengaruh Dimensi Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Dinamika Manajemen, 6(2), 187–202.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja
(Studi Pada Guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen)

- Hasibuan, M.S.P. 2006. *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawatia, W., Fawaizb R., & Nurjanah L. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 2 Susukan Lebak* . Jurnal Manajemen, 15(1).
- Indriani, W. 2015. *Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen*. Jurnal el-Idare, 1(3).
- Kharis, Indra. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang, 3(1).
- Kuswana, S. W. 2008. *Kontribusi Organisasi Pembelajaran, Peranserta MGMP, Komite Sekolah, Pengawas Mata Pelajaran, Terhadap Kinerja Guru SMKN di Propinsi Jawa Barat*. Jurnal Depdiknas.
- Matteson, T. M., Konopaske, T., & Ivancevich, J. M. 2006. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Muntasiah, Siti. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Kebumen*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen.
- Novianti, Rini. 2017. *Peran Mediasi Motivasi Kerja Atas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt. Mnc Skyvision Tbk. Cabang Surabaya)*. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi, 2(3).
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, Tutik. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Santika, I.D. & Khoiriyah B. 2021. *Pengaruh Keadilan Prosedural dan Perceived Organizational Support (Pos) terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Natar Lampung Selatan* . Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(2).
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Bandung: Refika Aditama.
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiarto, Wahidin, & Soefijanto T.A. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Jakarta Utara*. Jurnal Studi Manajemen Pendidikan 4(1).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto dan Burhanudin. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan 1. CAPS: Yogyakarta.
- Supardi, D. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susmiati & Sudarma, K. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Management Analysis Journal, 4(1), 79–87.
- Syafriadi. 2020. *Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) Binjai*. Jurnal Ilmiah Jumansi Stindo Medan, 2(3).
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Wibisono, H. S. 2020. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Merak Jaya Transpor*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Universitas Kristen Petra.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyastuti , Yeni. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Playen*. Media Manajemen Pendidikan, 4(1)