

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP ETIKA KERJA GURU SMK

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND TEAM WORK TOWARD WORK ETHIC OF VOCATIONAL PUBLIC SCHOOL TEACHER

Sri Sarjana
SMK Negeri 1 Cikarang Barat
Jl. Teuku Umar No. 1 Cikarang Barat, Bekasi
e-mail: srisarjana@gmail.com

Naskah diterima tanggal: 18/02/2014; Dikembalikan untuk revisi tanggal: 12/03/2014; Disetujui tanggal: 02/06/2014

Abstract: *The objective of the research is to determine the influence of leadership and teamwork toward work ethic of teacher at state of vocational public school at Bekasi District. This research is carried out at State of Vocational High School at Bekasi District, using survey method dan path analysis technique. Research samples were selected as much as 80 teachers using simple random sampling technique. The results show: First, the leadership has positive direct effect to work ethic. That is, improvement of leadership will lead to increased work ethic. Second, the leadership have positive direct effect to teamwork. That is, improvement of leadership will lead to increas teamwork. Third, teamwork have positive direct effect to the work ethic. That is, improvement of teamwork will lead to increas work ethic. The conclusion of this research is that work ethic can be improved by increasing leadership and teamwork.*

Keywords: *work ethic, leadership, teamwork*

Abstrak: *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap etika kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini dilakukan pada SMK Negeri di Kabupaten Bekasi, dengan menggunakan metode survei dan teknik analisis jalur. Sampel penelitian dipilih sebanyak 80 guru menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Hasil penelitian menunjukkan: Pertama, kepemimpinan berpengaruh positif langsung terhadap etika kerja. Artinya, peningkatan kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan etika kerja. Kedua, kepemimpinan berpengaruh positif langsung terhadap kerja sama tim. Artinya, peningkatan kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan kerja sama tim. Ketiga, kerja sama tim memiliki pengaruh positif langsung terhadap etika kerja. Artinya, peningkatan kerja sama tim akan menyebabkan peningkatan etika kerja. Simpulan dalam penelitian ini bahwa etika kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepemimpinan dan kerja sama tim.*

Kata kunci: *etika kerja, kepemimpinan, kerja sama tim*

Pendahuluan

Peran guru tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk mencerdaskan dan menyiapkan masa depan bangsa. Karena itu, di pundak guru terdapat tanggung jawab yang melekat secara terus-menerus. Tugas dan tanggung jawab tersebut tidak mudah karena harus melalui proses panjang yang penuh dengan persyaratan dan berbagai tuntutan. Sebuah ungkapan tentang guru tanpa

tanda jasa dan guru *digugu* dan ditiru, telah melekat pada kehidupan guru. Identitas klasik ini intinya membawa konsekuensi terhadap sepak terjang guru dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Besarnya kepercayaan masyarakat terhadap guru mendorong mereka menyadari eksistensinya. Akan tetapi, akhir-akhir ini sering muncul tuntutan dari masyarakat terhadap guru yang menyoroti kapabilitas guru. Menjadi guru

memerlukan upaya dari dalam diri untuk mampu memenuhi kualitas sebagai pendidik. Jabatan guru memiliki banyak tugas, baik di dalam maupun di luar sekolah. Tugas tersebut tidak hanya sebagai profesi, tetapi juga sebagai tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan yang berkaitan dengan profesionalitasnya yang meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Konsekuensi logis dari tugas tersebut adalah guru harus mempunyai banyak peran di antaranya sebagai korektor, inspirator, informator, fasilitator, pembimbing, mediator, supervisor, dan sebagainya.

Menyadari peran tersebut, pertumbuhan pribadi maupun pertumbuhan profesi guru harus terus-menerus dikembangkan dengan cara mengikuti atau membaca informasi yang baru dan mengembangkan ide-ide yang kreatif. Hal ini dimaksudkan agar eksistensi guru mengikuti perkembangan zaman. Dengan selalu memperhatikan setiap perubahan informasi, guru memperoleh bekal baru yang dapat menjadi semangat dan motivasi untuk menciptakan situasi proses belajar mengajar yang lebih menyenangkan bagi peserta didik. Setiap guru yang ingin berkembang harus memiliki visi masa depan. Ketajaman visi mendorong para guru untuk mampu mengembangkan visinya. Untuk mewujudkan visi tersebut, guru harus belajar terus-menerus untuk menjadi guru yang profesional. Guru yang profesional harus memiliki kompetensi, tanggung jawab, rasa kesejawatan dan memiliki etika sebagai bagian dari perjalanan karir hidupnya. Etika yang mengatur hubungan kemanusiaan antara guru dengan sekolah, guru dengan sesama guru, guru dengan peserta didik, guru dengan lingkungannya. Sebagai sebuah jabatan pekerjaan, profesi guru memerlukan kode etik khusus untuk mengatur hubungan-hubungan tersebut.

Guru menjunjung tinggi martabat profesionalisme dan hubungan kesejawatan dengan standar dan kearifan profesional (Supriadi, 1999). Hal ini termuat dalam kode etik guru di mana guru seharusnya memelihara hubungan sejawat, semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial, ini berarti bahwa guru hendaknya menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru dalam lingkungan kerjanya dan guru hendaknya menciptakan dan memelihara

semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya. Sehingga betapa pentingnya hubungan yang harmonis untuk menciptakan rasa persaudaraan yang kuat di antara sesama anggota profesi. Di lingkungan kerja yaitu di sekolah, guru hendaknya menunjukkan sikap ingin bekerja sama, menghargai, pengertian, dan rasa tanggung jawab kepada sesama personel sekolah. Sikap ini diharapkan memunculkan suatu rasa senasib sepenanggungan, menyadari kepentingan bersama, dan tidak mementingkan kepentingan sendiri dengan cara mengorbankan kepentingan orang lain. Dengan demikian kemajuan sekolah pada khususnya dan kemajuan pendidikan pada umumnya dapat terlaksana dengan baik.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan bahwa profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip: 1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme; 2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia. Hal ini berarti seorang guru sebagai pendidik harus benar-benar berkomitmen dalam memajukan pendidikan; 3) guru harus mampu melaksanakan tugasnya dan melayani peserta didik dengan baik. Untuk itu, selalu dapat menyesuaikan kemampuan dengan keinginan masyarakat yaitu peserta didik dan orang tuanya; 4) keinginan dan permintaan ini selalu berkembang sesuai dengan perkembangan masyarakat yang biasanya dipengaruhi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, guru selalu dituntut untuk secara terus menerus meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan ketrampilannya.

Di dalam menjalankan profesinya, seorang guru menyadari bahwa perlu adanya ketetapan etika kerja guru sebagai pedoman dalam bersikap serta berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai moral sebagai pendidik anak bangsa. Ketetapan etika guru tercermin dalam kehidupan yang disebut dengan etika profesi guru. Sikap taat guru pada kode etik akan memacu mereka untuk berperilaku sesuai dengan norma yang diizinkan serta menghindari norma yang tidak diperbolehkan. Maka aktualisasi diri seorang guru

dalam menjalankan proses pendidikan serta pembelajaran yang profesional, beretika dan bermartabat akan terwujud.

Pendidikan merupakan proses yang melahirkan warga negara Indonesia agar memiliki etika yang baik dan karakter yang kuat, proses menuju kedewasaan serta mengembangkan semua potensi peserta didik. Kecerdasan yang dikembangkan haruslah meliputi ranah afektif, kognitif, psikomotor atau kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi. Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan banyak tergantung pada proses pembelajaran yang berlangsung secara efektif. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran tersebut adalah guru. Tugas utama guru dalam proses pembelajaran adalah sebagai perencana, pelaksana, dan sebagai penilai keberhasilan belajar siswa. Semua tugas dilaksanakan dalam upaya membelajarkan siswa untuk mendapatkan pengetahuan, kemahiran, dan keterampilan, serta nilai dan sikap tertentu. Tentu saja guru harus melaksanakan tugasnya berdasarkan etika kerja dan karakter yang diharapkan.

Selama ini masalah etika kerja yang berlaku pada proses pembelajaran di sekolah kurang mendapatkan perhatian, sehingga guru masih melaksanakan tugas sesuai dengan keinginan sendiri atau institusinya, atau bukan berdasarkan standar etika kerja dan karakter yang berlaku. Misalnya, siswa yang dianggap dekat dengan guru atau siswa karena kecantikannya atau karena sebab lainnya, meskipun hasil belajarnya tidak baik akan tetapi diberikan nilai yang tinggi. Sebaliknya siswa yang tidak mempunyai hubungan kedekatan dengan guru meskipun hasil belajarnya baik, akan diberi nilai sama atau lebih rendah. Bahkan dapat terjadi guru memberi nilai tanpa melihat hasil kerja siswanya. Inilah contoh guru yang memberikan penilaian kepada siswa secara tidak adil. Mengacu pada contoh di atas, maka perlu dibahas bagaimana perilaku guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Perilaku guru harus didasarkan pada etika kerja dan karakter pembelajaran sebagai sarana untuk membantu siswa dalam mempengaruhi pembentukan pribadinya secara positif melalui perilaku yang diteladankan oleh guru.

Guru mempunyai tanggung jawab profesional yang cukup berat karena harus memperhatikan perilaku sendiri dan dampak perilakunya terhadap siswa dan rekan-rekan sejawatnya. Hal ini berarti, jika pengajar melaksanakan pembelajaran sesuai dengan etika yang diharapkan, maka siswa atau rekan sejawat akan mencontoh perilaku pengajar tersebut dan menerapkannya dalam kehidupan mereka selanjutnya. Etika kerja seorang pengajar dalam pembelajaran harus memperlihatkan sifat sederhana, rendah hati, sabar, menepati janji, dapat dipercaya, sadar diri, dan tidak boleh dogmatis. Pengajar dalam melaksanakan tugasnya penuh dengan tanggung jawab dapat menerapkan prinsip-prinsip etika dan moral pembelajaran. Dasar-dasar penyikapan ini akan secara nyata terwujud dalam proses pembelajaran yang diwarnai oleh komitmen dan motivasi yang tinggi, niat baik yang dilandasi oleh kepribadian dan keahlian pengajar serta kesadaran akan pentingnya profesionalisme diri (Sagala & Gultom, 2011).

Banyak hal yang dapat mempengaruhi etika kerja guru misalnya faktor internal seperti motivasi dan disiplin, sedangkan faktor eksternal diantaranya budaya organisasi, iklim organisasi, supervisi, gaya kepemimpinan, kerja tim dan sebagainya. Merefleksi kondisi di sekolah dimana etika kerja guru harus lebih ditingkatkan untuk mencapai tujuan sekolah, maka peran kepala sekolah dan kerja tim dalam meningkatkan motivasi guru agar menjadi guru profesional sesuai dengan tujuan undang-undang perlu dilakukan. Atas dasar pemikiran tersebut di atas, penelitian ini memiliki arti penting mengingat berbagai variabel tersebut mempunyai pengaruh yang strategis dalam meningkatkan etika kerja dalam sebuah organisasi khususnya di lembaga pendidikan. Etika kerja dapat ditingkatkan di antaranya dengan cara meningkatkan peran kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya yang lebih efektif dan efisien, serta organisasi sekolah juga harus memiliki kerja sama tim yang baik dalam interaksi di antara anggota organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, terdapat sejumlah variabel yang berpengaruh terhadap etika kerja. Variabel-variabel tersebut antara lain kepemimpinan, kerja

sama tim, motivasi, disiplin, supervisi, budaya organisasi, dan kreativitas. Oleh sebab itu, dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut : a) pengaruh kepemimpinan terhadap etika kerja, b) pengaruh kerja sama tim terhadap etika kerja, c) pengaruh kepemimpinan terhadap kerja sama tim.

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap etika kerja?; 2) apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kerja sama tim?; 3) apakah kerja sama tim berpengaruh positif terhadap etika kerja?

Selaras dengan rumusan penelitian, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap etika kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bekasi. Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap etika kerja; 2) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kerja sama tim; 3) untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap etika kerja.

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini diantaranya: 1) hasil penelitian diharapkan dapat memberikan penjelasan terkait prinsip-prinsip etika kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan kerja sama tim di sekolah untuk dapat dijadikan salah satu sumber informasi guna pengembangan kualitas pendidikan; 2) hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu alternatif dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan etika kerja guru dan dapat memberikan wacana yang positif bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kepeimpinannya serta untuk meningkatkan kerja sama tim dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga tercipta peningkatan etika kerja guru di sekolah; 3) menjadi sumber informasi bagi kepala sekolah, guru dan karyawan tentang pengertian dan manfaat etika kerja, kepemimpinan dan kerja sama tim sehingga dapat menambah wawasan dan pedoman untuk melaksanakan tugas sehari-hari.

Kajian Literatur

Etika Kerja

Etika adalah kajian sifat moral dan pilihan moral yang spesifik, filsafat moral, dan aturan-aturan atau standar yang mengatur perilaku para anggota profesi (Ferrel, 2013). Etika adalah studi tentang standar moral dan pengaruhnya terhadap perilaku (Dutelle, 2011). Etika atau filsafat moral mengacu pada pertanyaan dasar tentang kehidupan yang baik, tentang apa yang baik dan buruk, tentang apakah ada tujuan yang benar dan salah, dan bagaimana kita tahu hal itu ada (Mackinnon, 2013). Etika adalah studi dan implementasi suatu nilai kebajikan dan standar benar dan salah (Wadley, 2009). Etika didefinisikan sebagai cabang filsafat yang berkaitan dengan studi tentang apakah moralitas benar atau salah, baik dan buruk. Benar dan salah adalah kualitas yang biasanya difungsikan sebagai tindakan dan perilaku (Souryal, 2011). Etika adalah suatu kode nilai-nilai yang memandu pilihan-pilihan, tindakan, dan menentukan tujuan dan arah hidup kita (Slyke, 2007). Etika sebagai cabang filsafat moral sebagai prinsip untuk mengatur tingkah laku manusia seperti yang dilakukan oleh orang-orang tertentu serta partisipasi dengan kelompok tertentu atau kelompok budaya (Beer, 2010). Kata lain etos adalah etika yang berarti karakter atau adat, sedangkan moral berasal dari bahasa latin yang berarti kebiasaan, sehingga istilah keduanya dipakai untuk mengartikan suatu masyarakat yang menggambarkan perbuatan benar dan salah (De Janasz, dkk., 2009). Etika adalah disiplin yang berkenaan dengan apa yang baik dan buruk, yang benar dan salah, atau kewajiban dan tanggung jawab moral (Mondy, 2008). Etika mencerminkan derajat perilaku dari sebuah otoritas yang sesuai dengan norma-norma moral yang berlaku secara umum (Colquitt, dkk., 2011).

Etika kerja atau etos kerja adalah sepe-rangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Delapan etos kerja profesional: a) kerja adalah rahmat artinya harus bekerja secara tulus dan penuh rasa syukur; b) kerja adalah amanah artinya harus bekerja dengan benar dan penuh integritas; c), kerja adalah panggilan, artinya

harus bekerja dengan penuh bertanggung jawab; d) kerja adalah aktualisasi, artinya harus bekerja keras dan penuh semangat; e) kerja adalah ibadah, artinya harus bekerja serius penuh pengabdian; f) kerja adalah seni, artinya harus bekerja kreatif dan penuh suka cita; g) kerja adalah kehormatan, artinya harus bekerja unggul penuh ketekunan; h) kerja adalah pelayanan, artinya harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati (Sinamo, 2011). Etika kerja adalah sikap karakteristik suatu kelompok terhadap moralitas bekerja (Alavudeen, 2008). Etika kerja akan mulai tumbuh bersamaan dengan peningkatan kebutuhan manusia yang merupakan refleksi dari kedewasaan psikologi. Etika kerja merupakan norma-norma perilaku yang diterapkan dalam bekerja di suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Etika kerja muncul bukan sebagai respon terhadap suatu insentif yang ditawarkan, melainkan sebagai wujud dari tanggung jawab seseorang terhadap pilihannya untuk bekerja dan terhadap komunitas kerjanya untuk mewujudkan suatu cita-cita bersama. Etika kerja muncul bersamaan dengan meningkatnya kedewasaan seseorang. Pada saat seseorang menjadi dewasa dan meningkat kebutuhannya maka kekuatan yang mendorongnya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya bukan terletak pada imbalan atau insentif yang ditawarkan. Semangat dan gairah kerja muncul sebagai konsekuensi dari munculnya kesadaran tentang tugas dan tanggung jawab organisasinya (Hartanto, 2009).

Berdasarkan kajian teori dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah seperangkat perilaku yang dimiliki oleh individu atau kelompok yang diimplementasikan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan dilandasi nilai-nilai dan norma-norma yang dianut dengan indikator: 1) tepat waktu; 2) jujur; 3) memiliki motivasi untuk berkembang; 4) bekerja keras; 5) bertanggung jawab; 6) kreatif; dan 7) menghormati dan menghargai.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah penggunaan kekuatan pribadi guna memenangkan hati dan pikiran seseorang untuk mencapai tujuan yang sama;

pikiran dilakukan dengan memberikan pemahaman yang jelas tentang apa yang harus mereka lakukan, mengapa dan bagaimana hal itu dilakukan, hal itu dilakukan dengan menghasilkan perasaan, tantangan, keterlibatan, kepemilikan, komitmen dan kegembiraan (Gill, 2011). Kepemimpinan memberi kontribusi khusus, signifikan dan positif terhadap proses tindakan dalam kebanyakan organisasi. Kepemimpinan memiliki tempat tertentu dan sentral dalam menegakkan suatu prinsip, memotivasi karyawan dan mengkomunikasikan tujuan dan visi masa depan untuk diperjuangkan (Dema, 2011). Kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk menemukan makna dalam peristiwa negatif dan belajar dari keadaan yang paling sulit (Luthan, 2011). Kepemimpinan sebagai suatu proses pengaruh sosial yang melibatkan dua orang atau lebih yaitu pemimpin dan pengikut. Proses mempengaruhi dua dimensi yaitu niat pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dan sejauh mana target upaya mempengaruhi perilaku dapat diterima (Champoux, 2011). Kepemimpinan adalah suatu hal yang mempengaruhi bekerja baik individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Hess dan Orthmann, 2012). Kepemimpinan adalah pengaruh individu terhadap orang lain dalam mencapai tujuan (Kreitner & Kinicki, 2010). Kepemimpinan adalah penggunaan kekuatan dan pengaruh untuk mengarahkan kegiatan anggotanya dalam menuju tujuan organisasi (Colquitt, dkk., 2011). Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Schermerhorn, 2010). Kepemimpinan bukan hanya kekuasaan untuk memaksa bawahannya tetapi juga merupakan warisan, kepentingan kelompok, dan kapasitas seseorang. Namun kepemimpinan adalah proses mengarahkan, mengkoordinasi, mendukung, dan memotivasi orang lain dalam kelompok dan organisasi (Forsyth, 2006). Kepemimpinan adalah bentuk hubungan dimana satu orang mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari kelompok dan pengembangan tim yang efektif (Mullins, 2007).

Kepemimpinan sebagai proses dan properti. Sebagai proses, kepemimpinan menggunakan pengaruh tanpa paksaan untuk mengarahkan dan

mengkoordinasikan kegiatan anggota kelompok untuk memenuhi tujuan. Sebagai properti, kepemimpinan merupakan seperangkat karakteristik yang dikaitkan dengan orang-orang yang dianggap menggunakan pengaruh dan dapat berhasil (Griffin dan Moorhead, 2012). Kepemimpinan sebagai hal yang berkaitan dengan memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi. Pemimpin menerapkan berbagai bentuk pengaruh, terutama taktik persuasi dan hubungan yang dapat membangun komitmen, untuk memastikan bahwa pengikut memiliki motivasi dan kejelasan peran untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin juga mengatur lingkungan, seperti mengalokasikan sumber daya dan mengubah pola komunikasi sehingga karyawan dapat mencapai tujuan organisasi lebih mudah (McShane dan Glinow, 2010). Kepemimpinan merupakan pengaruh tanpa paksaan dan simbolik untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan anggota kelompok yang teratur menuju pencapaian tujuan kelompok (Wagner III & Hollenbeck, 2010). Kepemimpinan adalah proses mengembangkan ide-ide dan visi, hidup dengan nilai-nilai yang mendukung ide-ide dan visi itu, memengaruhi orang lain untuk merangkul mereka dalam perilaku mereka sendiri, dan membuat keputusan sulit tentang sumber daya manusia (Hellriegel & Slocum, 2011). Kepemimpinan adalah kemampuan individu yang mempunyai pengaruh dan kontrol atas anggota lain untuk membantu kelompok atau organisasi dalam mencapai tujuannya (George & Jones, 2012).

Berdasarkan konsep kepemimpinan di atas maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi yang menekankan kesukarelaan dan komitmen bawahan serta adanya visi dan tujuan yang ingin dicapai bersama. Sehingga dari uraian diatas dapat disintesis bahwa yang dimaksud kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kegiatan mempengaruhi bawahan agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan indikator: membina, melatih, mempengaruhi, mendorong, mengambil keputusan, dan evaluasi.

Kerja Sama Tim

Kerja sama tim adalah orang yang bekerja sama memecahkan masalah dalam mencapai tujuan kelompok (Leonard, 2013). Kerja sama tim adalah kemampuan anggota tim untuk bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi (Gregory, 2012). Kerja sama tim adalah kegiatan individu yang bekerja bersama-sama dalam lingkungan yang kooperatif untuk mencapai tujuan tim bersama melalui berbagai pengetahuan dan keterampilan (Lehner, 2011). Kerja sama tim mengacu pada kegiatan interpersonal yang memfasilitasi pencapaian tujuan (Colquitt, dkk., 2011). Terdapat tiga komponen yang perlu diperhatikan dalam kerja sama tim yaitu kebersamaan, kepercayaan dan keterpaduan (Kreitner dan Kinicki, 2007). Kerja sama tim jika terlaksana dengan baik, maka banyak manfaat yang didapatkannya di antaranya terdapat banyak sumber atau cara untuk menyelesaikan masalah, meningkatkan kreativitas dan inovasi para anggota, meningkatkan kualitas dan pengambilan keputusan, mempunyai komitmen yang lebih baik dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi melalui tindakan yang dilakukan bersama, kontrol dan disiplin yang lebih baik dalam bekerja, serta adanya kepuasan diri yang meningkat (Schermerhorn, 2010). Kerja sama tim mengacu pada contoh-contoh di mana individu berinteraksi atau mengkoordinasikan perilaku untuk mencapai tugas yang penting bagi tujuan tim yaitu perilaku, sikap dan tanggapan kognitif yang dikoordinasikan dengan sesama anggota tim (Salmon dan Stanton, 2009). Kerja sama tim mengacu pada suatu proses yang melibatkan bagaimana anggota tim berinteraksi untuk kesuksesan tim atau kualitas akhir produk (Penn, 2011). Kerja sama tim merupakan kemampuan untuk bekerja sama menuju satu visi yang sama; kemampuan untuk mengarahkan prestasi individu terhadap tujuan organisasi; bahan yang memungkinkan orang-orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa (Campos, 2012). Kerja sama tim adalah suatu kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada suatu pekerjaan yang memiliki tugas menantang dan dapat menyelesaikan tugas

secara efisien secara bersama-sama dibandingkan apabila bekerja sendiri (West, 2012).

Lima tahapan dalam pengembangan kerja sama tim yaitu: 1) tahap pembentukan, para anggota tim bergabung dan berfikir tentang kemungkinan terciptanya pertemanan dan orientasi tugas yang dipengaruhi oleh harapan dan keinginan; 2) tahap konflik, pada tahap ini ditandai dengan timbulnya konflik dan ketidaksepakatan, akan terjadi ketegangan diantara anggota karena anggota tim bersaing satu sama lain; 3) tahap pembentukan norma, pada tahap ini konflik dapat diselesaikan dan keselarasan dan kesatuan tim akan muncul, mereka tidak lagi fokus pada tujuan individual tapi lebih fokus dalam pengembangan cara bekerja sama; 4) tahap penunjukan kinerja, sebagai tahap integrasi total yang ditandai dengan tim yang terlihat lebih baik, terorganisir, menekankan pada pemecahan masalah dan pencapaian tugas; 5) tahap pembubaran, merupakan tahap akhir yang tidak berkaitan dengan pelaksanaan tugas tetapi terkait akhir dari rangkaian kegiatan (Schermerhorn, 2011). Dari beberapa pandangan yang dikemukakan, maka dapat diketahui beberapa aspek konsep kerja sama tim yaitu : a) proses bertukar informasi, yaitu saling memberi informasi tentang rencana program kerja, informasi tentang tujuan organisasi, dan informasi tentang kemajuan organisasi; b) pemecahan masalah, yaitu proses saling membantu memecahkan masalah yang meliputi kegiatan: cara mengatasi kesulitan, cara menyelesaikan tugas, meningkatkan hasil, meningkatkan keahlian, mengembangkan kebersamaan, mengembangkan kreatifitas, dan mengembangkan kerja sama; c) pelaksanaan tugas atau pekerjaan, yaitu upaya meningkatkan produktivitas dengan melakukan hal-hal baru, melaksanakan tugas tambahan dan pencapaian hasil.

Berdasarkan kajian teori dan pembahasan di atas, maka yang dimaksud kerjasama tim adalah keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan bersama dan terkoordinasi dalam suatu institusi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan indikator: 1) mempunyai rasa memiliki, 2) meningkatkan semangat kerja, 3) melakukan hubungan timbal balik, 4) memberi

kepercayaan, 5) kesamaan tujuan, dan 6) saling ketergantungan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri di Kabupaten Bekasi dengan objek penelitian adalah guru. Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan yaitu mulai September sampai dengan Oktober 2013. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri, sedangkan sampel penelitian adalah guru-guru pada SMK Negeri di Kabupaten Bekasi. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 80 guru. Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner dikembangkan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Data hasil penelitian ini dianalisis dengan pendekatan kuantitatif yaitu menjelaskan pengaruh antar variabel penelitian, menggunakan metode survei dengan menerapkan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *Two Stage Random Sampling* atau pengambilan sampel acak berlapis ganda. Langkah-langkah pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) memilih acak sampel guru di sekolah pada populasi terjangkau, (2) mengambil sampel acak sebanyak 80 guru di SMK Negeri di Kabupaten Bekasi.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan metode angket (kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan pernyataan kepada seluruh responden yang terpilih. Jenis kuesioner yang dilakukan adalah kuesioner berstruktur dengan skala rating. Pernyataan telah disiapkan dengan beberapa alternatif jawaban yang sesuai dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian. Sesuai dengan jumlah variabel, maka penelitian ini menggunakan tiga instrumen yaitu: 1) instrumen yang mengukur kepemimpinan kepala sekolah; 2) instrumen yang mengukur kerja sama tim; dan 3) instrumen yang mengukur etika kerja.

Variabel etika kerja diukur menggunakan skala peringkat berdasarkan pilihan jawaban responden terhadap setiap butir kuesioner yang diajukan. Jawaban (A) selalu, mendapatkan skor 5; (B) sering, mendapatkan skor 4; (C) kadang-kadang, mendapatkan skor 3; (D) jarang, mendapatkan skor 2; dan (E) tidak pernah,

mendapatkan skor 1. Sebelum instrumen digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas untuk mengukur tingkat keandalan dan ke-sahihan, dan dilakukan perhitungan koefisien reliabilitas untuk menghitung keajegan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen. Validitas butir diuji melalui perhitungan koefisien korelasi *Product Moment Person* antara skor butir dengan skor total (r_{hitung}). Hasil uji dinyatakan valid jika lebih besar dari r_{tabel} . Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan terhadap 20 responden, dari 30 butir kuesioner yang diujicobakan terdapat 28 butir yang valid dan 2 butir yang tidak valid (*drop*) yaitu nomor 23 dan 26. Hasil perhitungan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh koefisien reliabilitas 0,945.

Variabel kepemimpinan diukur menggunakan skala peringkat berdasarkan pilihan jawaban responden terhadap setiap butir kuesioner yang diajukan. Jawaban (A) selalu, mendapatkan skor 5; (B) sering, mendapatkan skor 4; (C) kadang-kadang, mendapatkan skor 3; (D) jarang, mendapatkan skor 2; dan (E) tidak pernah, mendapatkan skor 1. Sebelum instrumen digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan perhitungan koefisien reliabilitas. Validitas butir diuji melalui perhitungan koefisien korelasi *Product Moment Person* antara skor butir dengan skor total (r_{hitung}). Hasil uji dinyatakan valid jika lebih besar dari r_{tabel} . Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan terhadap 20 responden, dari 30 butir kuesioner yang diujicobakan terdapat 27 butir yang valid dan 3 butir yang tidak valid (*drop*) yaitu nomor 12, 18, dan 26. Hasil perhitungan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh koefisien reliabilitas 0,959.

Variabel kerja sama tim diukur menggunakan skala peringkat berdasarkan pilihan jawaban responden terhadap setiap butir kuesioner yang diajukan. Jawaban (A) selalu, mendapatkan skor 5; (B) sering, mendapatkan skor 4; (C) kadang-kadang, mendapatkan skor 3; (D) jarang, mendapatkan skor 2; dan (E) tidak pernah, mendapatkan skor 1. Sebelum instrumen digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan perhitungan koefisien reliabilitas. Validitas butir diuji melalui perhitungan koefisien korelasi *Product Moment Person* antara skor butir dengan skor total (r_{hitung}). Hasil uji dinyatakan valid jika lebih besar dari r_{tabel} . Berdasarkan hasil uji coba yang

dilakukan terhadap 20 responden, dari 30 butir kuesioner yang diujicobakan terdapat 28 butir yang valid dan 2 butir yang tidak valid (*drop*) yaitu nomor 22 dan 25. Hasil perhitungan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh koefisien reliabilitas 0,958.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial. Teknik statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan setiap variabel yang digunakan meliputi perhitungan skor rata-rata, median, modus, dan simpangan baku serta menampilkan sebaran data dalam tabel distribusi frekuensi dan histogram. Teknik statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) yang didahului dengan uji persyaratan analisis data dengan menggunakan uji normalitas, uji signifikansi dan linearitas regresi. Uji normalitas dilakukan untuk menentukan data yang diperoleh dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak, perhitungan uji normalitas menggunakan uji Liliefors. Uji signifikansi dan linearitas regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tak langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Pengaruh ini tercermin dalam koefisien jalur. Penggunaan analisis jalur didasarkan pada: 1) Hubungan tiap dua variabel harus merupakan hubungan linier, aditif dan kausal; 2) Semua variabel residu tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya, dan juga tidak berkorelasi dengan variabel yang lain; 3) Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal atau sebab akibat searah; 4) Data setiap variabel yang dianalisis adalah data interval yang berasal dari sumber yang sama.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diuraikan deskripsi data dari masing-masing variabel penelitian, uji persyaratan analisis, dan pengujian hipotesis. Dan berdasarkan observasi di SMK Negeri di Kabupaten Bekasi masih didapatkan guru yang memiliki sikap, nilai dan etika yang tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya guru yang tidak melaksanakan tugas sebagaimana mestinya, tidak tepat waktu dalam proses belajar mengajar di kelas, menunda pelaksanaan proses belajar mengajar, mementingkan tugas tambahan

dari pada tugas utamanya sebagai guru yang menjadi suatu kebiasaan sehingga hal ini dapat menurunkan kualitas etika kerja guru. Meskipun sebagian besar guru sudah memiliki sertifikat pendidik akan tetapi kinerja, produktivitas, prestasi kerja, efektifitas kerja serta etika kerjanya masih belum menunjukkan peningkatan kualitas yang diharapkan.

Deskripsi Data

Pengukuran etika kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan kerja sama tim di sekolah dapat dilihat pada tabel 1, 2, dan 3.

Skor etika kerja (X_3) diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 28 butir pernyataan. Secara teoritis skor variabel etika kerja berkisar antara 28 sampai 140. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empiris etika kerja bervariasi antara 71 sampai 140 dengan rentang skor 69, rata-rata 121,203, median 124,5, modus 126, 127, 131, 135, simpangan baku 13,676, dan varians 187,03. Penyebaran skor memperlihatkan bahwa 1 responden atau sekitar 1,25% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 71 sampai dengan 80, terdapat 1 responden atau sekitar 1,25% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 81 sampai dengan 90, terdapat 6 responden atau sekitar 7,5% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 91 sampai dengan 100, terdapat 7 responden atau sekitar 8,75% di bawah skor kelompok rata-rata yaitu antara 101

sampai dengan 110, terdapat 18 responden atau sekitar 22,5% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 111 sampai dengan 120, terdapat 23 responden atau sekitar 28,75% memperoleh skor termasuk dalam kelompok rata-rata yaitu antara 121 sampai dengan 130, terdapat 24 responden atau sekitar 30% memperoleh skor di atas skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 131 sampai dengan 140. Sehingga secara teoritis skor rata-rata etika kerja guru 28,75% dan skor di atas rata-rata etika kerja guru 30% atau total skor rata-rata dan di atas rata-rata etika kerja guru sebesar 58,75%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa etika kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bekasi belum sesuai dengan harapan.

Variabel etika kerja khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* ternyata cenderung lebih dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel *cognitive* dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide baru (karena sudah nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency attitude toward change* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide-ide baru. Oleh karena itu perkembangan pribadi yang baik dan hubungan sosial yang baik akan berpengaruh terhadap perubahan sikap khususnya pada variabel *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan. Ini menunjukkan bahwa dengan kultur dan

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Etika Kerja

Nomor	Kelas Interval	Batas Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif	Frekuensi Kumulatif (%)
1	71 - 80	70,5 - 80,5	1	1,250	1	1,250
2	81 - 90	80,5 - 90,5	1	1,250	2	2,500
3	91 - 100	90,5 - 100,5	6	7,500	8	10,000
4	101 - 110	100,5 - 110,5	7	8,750	15	18,750
5	111 - 120	110,5 - 120,5	18	22,500	33	41,250
6	121 - 130	120,5 - 130,5	23	28,750	56	70,000
7	131 - 140	130,5 - 140,5	24	30,000	80	100,000
Jumlah			80	100		100

tradisi yang berbeda didunia non barat maka akan berbeda pula dengan sikap mereka untuk menerima perubahan (Jamil, 2007).

Secara garis besar bahwa perbuatan yang baik yaitu menghargai diri sendiri dan menghargai orang lain dengan berbuat adil pada diri sendiri dan berbuat adil pada orang lain merupakan etika yang dibutuhkan manusia yang berada di tengah-tengah masyarakat. Etika yang berkaitan erat dengan moralitas, hubungan antar manusia dan kemanusiaan dapat bersumber dari agama, budaya bangsa, maupun dari keteladanan terhadap pemikiran seseorang. Secara substantif etika merupakan jiwa suatu tindakan karena setiap tindakan dimulai dengan niat dan keinginan yang beragam. Apapun kegiatan yang akan dilakukan jika didahului dengan niat yang baik, dan ada komitmen untuk berbuat yang terbaik dan bermanfaat bagi kepentingan yang lebih besar maka semua tindakannya akan terukur dan memenuhi etika maupun moralitas yang sesuai dengan pandangan hidup suatu bangsa (Sagala & Gultom, 2011).

Skor Kepemimpinan (X_1) diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 27 butir pernyataan. Secara teoritis skor variabel kepemimpinan akan berkisar 27 sampai 135. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empiris kepemimpinan bervariasi antara 31 sampai 135 dengan rentang skor 104, rata-rata 109,475, median 114, modus 125, simpangan baku 18,501, dan varians 342,303. Penyebaran skor memperlihatkan bahwa 1 responden atau sekitar

1,25% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 31 sampai dengan 45, terdapat 0 responden atau sekitar 0% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 46 sampai dengan 60, terdapat 4 responden atau sekitar 5% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 61 sampai dengan 75, terdapat 7 responden atau sekitar 8,75% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 76 sampai dengan 90, terdapat 14 responden atau sekitar 17,5% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 91 sampai dengan 105, terdapat 30 responden atau sekitar 37,5% termasuk dalam skor kelompok rata-rata yaitu antara 106 sampai dengan 120, terdapat 24 responden atau sekitar 30% memperoleh skor di atas skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 121 sampai dengan 135. Sehingga secara teoritis skor rata-rata kepemimpinan 37,5% dan skor di atas rata-rata etika kerja guru 30% atau total skor rata-rata dan skor di atas rata-rata kepemimpinan sebesar 67,5%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Negeri di Kabupaten Bekasi masih perlu ditingkatkan.

Penerapan kepemimpinan sangat ditentukan oleh situasi kerja atau keadaan bawahan dan sumber daya pendukung organisasi. Karena itu jenis organisasi dan situasi kerja menjadi dasar pembentukan pola kepemimpinan seseorang. Peran pemimpin tidak hanya berusaha menyesuaikan organisasi terhadap pergerakan inovasi di luar, akan tetapi pemimpin yang berhasil apabila

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan

Nomor	Kelas Interval	Batas Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif	Frekuensi Kumulatif (%)
1	31 - 45	30,5 - 45,5	1	1,250	1	1,250
2	46 - 60	45,5 - 60,5	0	0,000	1	1,250
3	61 - 75	60,5 - 75,5	4	5,000	5	6,250
4	76 - 90	75,5 - 90,5	7	8,750	12	15,000
5	91 - 105	90,5 - 105,5	14	17,500	26	32,500
6	106 - 120	105,5 - 120,5	30	37,500	56	70,000
7	121 - 135	120,5 - 135,5	24	30,000	80	100,000
Jumlah			80	100		100

mampu membawa organisasi sebagai referensi bagi institusi lainnya. Karena itu organisasi harus selalu belajar untuk melakukan perubahan yang terus menerus. Melakukan pembelajaran berarti menetapkan strategi inovasi, perbaikan berkelanjutan, komitmen terhadap tugas dan berorientasi pada tujuan organisasi yang dicirikan dengan adanya keterbukaan, pertumbuhan, dan pengambilan resiko (Wahyudi, 2009).

Skor kerja sama tim (X_2) diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 28 butir pernyataan. Secara teoritis skor variabel kerja sama tim akan berkisar 27 sampai 135. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empiris kerjasama tim bervariasi antara 72 sampai 140 dengan rentang skor 68, rata-rata 119,125, median 123, modus 132, simpangan baku 15,974, dan varians 255,174. Penyebaran skor memperlihatkan bahwa 3 responden atau sekitar 3,75% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 72 sampai dengan 81, terdapat 3 responden atau sekitar 3,75% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 82 sampai dengan 91, terdapat 3 responden atau sekitar 3,75% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 92 sampai dengan 101, terdapat 11 responden atau sekitar 13,75% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-rata yaitu antara 102 sampai dengan 111, terdapat 18 responden atau sekitar 22,5% termasuk dalam skor kelompok rata-rata yaitu antara 112 sampai dengan 121, terdapat 22

responden atau sekitar 27,5% memperoleh skor di atas skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 122 sampai dengan 131, terdapat 20 responden atau sekitar 25% memperoleh skor di atas skor kelompok rata-ratanya yaitu antara 132 sampai dengan 141. Sehingga secara teoritis skor rata-rata kerja sama tim 22,5% dan skor di atas rata-rata kerja sama tim 52,5% atau total skor rata-rata dan skor diatas rata-rata kerja sama tim sebesar 75%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kerja sama tim guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Bekasi cukup baik dan perlu ditingkatkan.

Tujuan kerja sama tim yaitu dalam rangka membangun komunitas seprofesi, meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan, membuat keputusan kolektif, menjadikan kelompok okupasi, dan menghindari konflik horizontal. Kerja sama tim harus berlandaskan pada visi yang terfokus pada tujuan, semangat yang tinggi, sikap ingin tahu, dan rasa percaya diri yang tinggi. Sebuah kerja sama tim harus memiliki landasan moral dan etika yang kuat. Landasan moral dan etika ini harus menjadi integritas tim dalam memberikan kontribusinya kepada organisasi. Setiap keberhasilan tim harus disikapi sebagai sukses bersama. Jika ada anggota tim yang merasa lebih hebat dan lebih berjasa kepada sebuah hasil sukses, maka keutuhan dan kekompakan tim pasti lenyap, dan segera digantikan oleh kekuatan konflik yang secara pasti mengantar tim kepada kehancurannya (Warsihna, 2013).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Kerja Sama Tim

Nomor	Kelas Interval	Batas Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif	Frekuensi Kumulatif (%)
1	72 - 81	71,5 - 81,5	3	3,750	3	3,750
2	82 - 91	81,5 - 91,5	3	3,750	6	7,500
3	92 - 101	91,5 - 101,5	3	3,750	9	11,250
4	102 - 111	101,5 - 111,5	11	13,750	20	25,000
5	112 - 121	111,5 - 121,5	18	22,500	38	47,500
6	122 - 131	121,5 - 131,5	22	27,500	60	75,000
7	132 - 141	131,5 - 141,5	20	25,000	80	100,000
Jumlah			80	100		100

Pengujian Persyaratan Analisis

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan terhadap hasil perhitungan galat taksiran dari setiap pasangan variabel bebas dan variabel terikat. Dalam hal ini dilakukan uji normalitas menggunakan teknik uji *lilliefors*. Kriteria yang digunakan dalam uji normalitas *lilliefors* adalah sebagai berikut: 1) data dinyatakan berdistribusi normal jika $L_{hitung} \leq L_{tabel}$; 2) data dinyatakan tidak berdistribusi normal jika $L_{hitung} > L_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut: 1) galat taksiran kerja sama tim (X_2) atas kepemimpinan (X_1) berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan oleh $L_{hitung} = 0,097 < L_{tabel} = 0,099$ pada $\alpha = 0,05$. Sehingga persyaratan analisis untuk pasangan variabel tersebut dapat dipenuhi; 2) galat taksiran etika kerja (X_3) atas kepemimpinan (X_1) berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan oleh $L_{hitung} = 0,097 < L_{tabel} = 0,099$ pada $\alpha = 0,05$. Sehingga persyaratan analisis untuk pasangan variabel tersebut dapat dipenuhi; 3) galat taksiran etika kerja (X_3) atas kerja sama tim (X_2) berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan oleh $L_{hitung} = 0,097 < L_{tabel} = 0,099$ pada $\alpha = 0,05$. Sehingga persyaratan analisis untuk pasangan variabel tersebut dapat dipenuhi.

Uji Signifikansi dan Linearitas

Uji signifikansi dan linearitas regresi dilakukan terhadap masing-masing pasangan variabel yaitu: kepemimpinan (X_1) dan kerja sama tim (X_2), kepemimpinan (X_1) dan etika kerja (X_3), serta kerja sama tim (X_2) dan etika kerja (X_3). Pengujian signifikansi dan linearitas regresi kepemimpinan dan kerjasama tim diawali dengan menyusun persamaan regresi linear sederhana antara kepemimpinan dan kerjasama tim. Berdasarkan hasil perhitungan, hubungan linear antara kepemimpinan (X_1) terhadap kerja sama tim (X_2) dapat dinyatakan dalam persamaan $X_2 = 52,023 + 0,613X_1$. Hasil uji signifikansi pada baris regresi diperoleh $F_{hitung} = 79,254 > F_{tabel} = 7,01$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan persamaan regresi sangat signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} = 1,587 < F_{tabel} = 1,74$ pada $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan persamaan regresi berbentuk linear.

Pengujian signifikansi dan linearitas regresi kepemimpinan dan etika kerja diawali dengan menyusun persamaan regresi linear sederhana antara kepemimpinan dan etika kerja. Berdasarkan hasil perhitungan, hubungan linear antara kepemimpinan (X_1) terhadap etika kerja (X_3) dapat dinyatakan dalam persamaan $\hat{y} = 69,111 + 0,476X_1$. Hasil uji signifikansi pada baris regresi diperoleh $F_{hitung} = 55,230 > F_{tabel} = 7,01$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan persamaan regresi

Tabel 4 Analisis Variansi Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi $X_2 = 52,023 + 0,613X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
					0,05	0,01
Total	80	1155420				
Koefisien a	1	1135261,250	1135261,250			
Regresi (bla)	1	10159,730	10159,730	79,254**	3,980	7,01
sisa	78	9999,020	128,193			
Tuna cocok	37	159,123	159,123	1.587 ^(ns)	1.740	2.20
Galat	41	4111,467	100,280			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($F_{hitung} > F_{tabel}$) pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $79,254 > 7,01$

ns) : Regresi berbentuk linear ($F_{hitung} < F_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $1,587 < 1,74$

dk : Derajat kebebasan

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

JK : Jumlah kuadrat

sangat signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} = 1,671 < F_{tabel} = 1,74$ pada $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan persamaan regresi berbentuk linear.

Pengujian signifikansi dan linearitas regresi kerja sama tim dan etika kerja diawali dengan menyusun persamaan regresi linear sederhana antara kerja sama tim dan etika kerja. Berdasarkan hasil perhitungan, hubungan linear

antara kerja sama tim (X_2) terhadap etika kerja (X_3) dapat dinyatakan dalam persamaan $X_3 = 48,103 + 0,614X_2$. Hasil uji signifikansi pada baris regresi diperoleh $F_{hitung} = 82,457 > F_{tabel} = 7,01$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan persamaan regresi sangat signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} = 1,650 < F_{tabel} = 1,71$ pada $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan persamaan regresi berbentuk linear.

Tabel 5 Analisis Variansi Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi $\hat{y} = 69,111 + 0,476X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
					0,05	0,01
Total	80	1190173				
Koefisien a	1	1175397,613	1175397,613			
Regresi (bla)	1	6125,112	6125,112	55,230**	3,980	7,01
sisa	78	8650,276	110,901			
Tuna cocok	37	5200,826	140,563	1,671 ^{ns)}	1,740	2,20
Galat	41	3449,450	84,133			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($F_{hitung} > F_{tabel}$) pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $55,230 > 7,01$

ns) : Regresi berbentuk linear ($F_{hitung} < F_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $1,671 < 1,740$

dk : Derajat kebebasan

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

JK : Jumlah kuadrat

Tabel 6 Analisis Variansi Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi $X_3 = 48,103 + 0,614X_2$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
					0,05	0,01
Total	80	1190173				
Koefisien a	1	1175397.613	1175397.613			
Regresi (bla)	1	7592,896	7592,896	82,457**	3.98	7.01
sisa	78	7182,492	92,083			
Tuna cocok	40	4557,625	113,941			
Galat	38	2624,867	69,075	1.650 ^{ns)}	1.71	2.20

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($F_{hitung} > F_{tabel}$) pada $\alpha = 0,01$ diperoleh $82,457 > 7,01$

ns) : Regresi berbentuk linear ($F_{hitung} < F_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $1,650 < 1,740$

dk : Derajat kebebasan

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

JK : Jumlah kuadrat

Pengujian Analisis Data

Teknik Analisis Jalur

Hipotesis dalam penelitian ini diuji untuk menjelaskan pengaruh antarvariabel sebagai berikut: 1) pengaruh langsung etika kerja terhadap kepemimpinan; 2) pengaruh langsung etika kerja terhadap kerja sama tim; 3) pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kerja sama tim. Langkah uji hipotesis di antaranya menyusun matrik koefisien korelasi antarvariabel penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur maka pengaruh kepemimpinan terhadap kerja sama tim dapat diketahui dari nilai korelasi koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kerja sama tim sebesar 0,710. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 8,919 > t_{tabel} = 2,375$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif antara kepemimpinan terhadap kerja sama tim. Artinya, peningkatan kepemimpinan akan mengakibatkan peningkatan kerja sama tim.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur maka pengaruh kepemimpinan terhadap etika kerja dapat diketahui dari nilai korelasi koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap etika kerja sebesar 0,644. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 7,433 > t_{tabel} = 2,375$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif antara kepemimpinan terhadap etika kerja. Artinya, peningkatan kepemimpinan akan mengakibatkan peningkatan etika kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur maka pengaruh kerja sama tim terhadap etika kerja dapat diketahui dari nilai korelasi koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh kerja sama tim

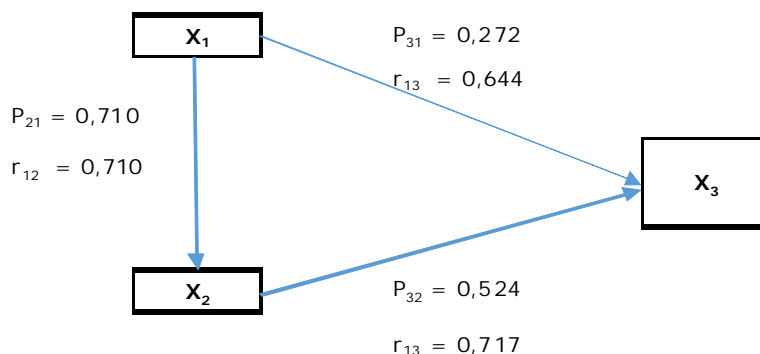
terhadap etika kerja sebesar 0,272. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 2,496 > t_{tabel} = 2,375$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif antara kerja sama tim terhadap etika kerja. Artinya, peningkatan kerjasama tim akan mengakibatkan peningkatan etika kerja.

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif antara kepemimpinan terhadap kerja sama tim. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur kepemimpinan terhadap kerja sama tim sebesar 0,710. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi terhadap koefisien jalur dengan menggunakan uji t yang diperoleh hasil $t_{hitung} = 8,904 > t_{tabel} = 2,375$ yang signifikan pada $\alpha = 0,01$, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur sangat signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kerja sama tim.

Adanya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kerja sama tim dari seluruh *stake holder* di sekolah. Hal ini diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Salas & Frush (2013) bahwa kepemimpinan diidentifikasi sebagai bagian penting dari kemampuan seseorang dalam kerjasama tim.

Hasil uji hipotesis kedua dalam penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif antara kepemimpinan terhadap etika kerja. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur kepemimpinan terhadap etika kerja sebesar 0,272. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi terhadap koefisien jalur dengan



menggunakan uji t yang diperoleh hasil $t_{hitung} = 2,496 > t_{tabel} = 2,375$ yang signifikan pada $\alpha = 0,01$ sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur sangat signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap etika kerja.

Hasil penelitian menunjukkan adanya kontribusi kepemimpinan yang cukup signifikan terhadap etika kerja guru dalam pembelajaran di sekolah. Hal ini dipertegas dari pendapat yang dikemukakan Feldman & Alexander (2012) bahwa keberhasilan perubahan dalam kepemimpinan dilakukan melalui menguatnya etika kerja yang didukung oleh antusiasme dan menghormati perbedaan antarindividu.

Hasil uji hipotesis ketiga dalam penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif antara kerja sama tim terhadap etika kerja. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur kerja sama tim terhadap etika kerja sebesar 0,524. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi terhadap koefisien jalur dengan menggunakan uji t yang diperoleh hasil $t_{hitung} = 5,433 > t_{tabel} = 2,375$ yang signifikan pada $\alpha = 0,01$ sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur sangat signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diartikan bahwa kerja sama tim berpengaruh terhadap etika kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki kontribusi yang besar dan berpengaruh terhadap etika kerja guru di sekolah. Kontribusi kerja sama tim mempunyai pengaruh terhadap etika kerja diperkuat oleh pendapat yang disampaikan oleh Gabard & Martin (2011) bahwa kerja sama tim akan meningkatkan perhatiannya terhadap etika kerja.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan: Pertama, kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja guru. Dengan demikian, kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap peningkatan etika kerja guru. Peningkatan terhadap kepemimpinan oleh kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan etika kerja guru. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah menjadi

faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya etika kerja guru di sekolah.

Kedua, kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja guru. Dengan demikian, kerja sama tim yang dilakukan di sekolah memberikan kontribusi terhadap peningkatan etika kerja guru. Peningkatan kerja sama tim di sekolah akan diikuti oleh peningkatan etika kerja guru. Dengan demikian, kerja sama tim di sekolah menjadi faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya etika kerja guru di sekolah.

Ketiga, kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim di sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kerjasama tim. Peningkatan terhadap kepemimpinan oleh kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan kerja sama tim. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kerja sama tim di sekolah.

Keempat, melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kerja sama tim yang baik dalam organisasi sekolah diharapkan dapat tercipta etika kerja guru yang lebih baik sehingga visi dan misi serta tujuan sekolah dapat tercapai sesuai dengan harapan. Sehingga guru dapat tetap konsisten dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang profesional diantaranya dengan meningkatkan etika dalam bekerja untuk mencerdaskan anak bangsa guna meraih masa depan yang lebih baik.

Saran

Berikut adalah beberapa saran berkaitan dengan kesimpulan penelitian. Pertama, etika kerja diharapkan dapat dijadikan budaya oleh guru di sekolah guna meningkatkan profesionalisme kerja dan dapat mengembangkan kompetensi dalam melaksanakan pembelajaran. Kedua, peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah harus terus dikembangkan agar upaya membina, melatih, mempengaruhi, mengambil keputusan, dan evaluasi kebijakan oleh kepala sekolah terhadap pengelolaan sumber daya sekolah dapat lebih efektif dan efisien sehingga berpengaruh terhadap meningkatnya etika kerja guru. Ketiga,

kerjasama tim dalam organisasi sekolah harus selalu dijaga agar tercipta iklim sekolah yang kondusif sehingga dapat terbentuk insan guru yang mempunyai etika kerja yang positif, baik saat berinteraksi dengan siswa maupun saat berinteraksi dengan sesama guru.

Pustaka Acuan

- Alavudeen, A. 2008. *Professional Ethics and Human Values*. New Delhi: Laxmi Publication Ltd.
- Beer, Lawrence A. 2010. *A Strategic And Tactical Approach to Global Business Ethics*. New York: Business Expert Press.
- Campos, Luiz Carlos de. 2012. *Project Approaches to Learning in Engineering Education: The Practice of Teamwork*. Rotterdam: Sense Publisher, 2012.
- Champoux, Joseph E. 2011. *Organizational Behavior: Integrating Individual, Group and Organizations, Fourth Edition*. New York: Roudlge Taylor And Francis Group.
- Colquitt, Jason A., LePine, Jeffery A. dan Wesson, Michael J. 2011. *Organizational Behavior, Improving Performance And Commitment in The Workplace, Second Edition*. New York: Mc-Graw Hill.
- De Janasz, Suzanne C., Dowd, Karen O. dan Schneider, Beth Z. 2009. *Interpersonal Skill in Organization*. New York: Mc-Graw Hill.
- Dema, Alina Mihaela. 2011. *Leadership Challenges and Ways Into The Labour Market in Romania*. Norderstedt: Grin Verlag.
- Gabard, Donald L. dan Martin, Mike W. 2011. *Physical Therapy Ethics*. Philadelphia: F A Davis Company.
- Dutelle, Aric W. 2011. *Ethics for The Public Service Professional*. Boca Raton: CRC Press.
- Feldman, Harriet R. dan Alexander, Rumay. 2012 *Nursing Leadership: A Concise Encyclopedia*. New York: Springer Publishing.
- Ferrell, Odies C. 2013. *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases, 9th Edition*. South Western: Cengage Learning.
- Forsyth, Donelson R. 2006. *Group Dynamic, Fifth Edition*. Canada: Cengage Learning Center.
- Gregory, George A. 2012. *Gregory's Pediatric Anesthesia, Fifth Edition*. West Sussex: Blackwell Publishing.
- George, Jennifer M. dan Jones, Gareth R. 2012. *Understanding And Managing Organizational Behavior, Sixth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gill, Roger. 2011. *Theory And Practice of Leadership*. London: Sage Publication.
- Griffin, Ricky W. dan Moorhead, Gregory. 2012. *Organizational Behavior: Managing People And Organizations, Eleventh Edition*. South Western: Cengage Learning.
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: Mizan.
- Hellriegel, Don dan Slocum Jr, John W. 2011. *Organizational Behavior, 13th Edition*. South Western: Cengage Learning.
- Hess, Karen Matison dan Orthmann, Christine Hess. 2012. *Management & Supervision in Law Enforcement, Sixth Edition*. New York, Delmar Cengage Learning.

- Jamil, Alwiyah. 2007. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. Tesis. Semarang: Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2007. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2010. *Organizational Behavior, Key Concepts, Skills & best Practice, 9th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Lehner, Franz. 2011. *Proceeding of the 12th European Conference On Knowledge Management*. UK: Academic Publishing Limited.
- Leonard, Edwin C. 2013. *Supervision: Concepts and Practice Of Management, 12th Edition*. South-Western: Cengage Learning.
- Luthan, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence – Based Approach, 12th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- MacKinnon, Barbara. 2013. *Ethics: Theory & Contemporary Issues – Concise, 2nd Edition*, Boston: Cengage Learning.
- McShane, Steven L. & Glinow, Mary Ann Von. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge And Practice For The Real World, 5th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Mullins, Laurie J. 2007. *Management and Organizational Behavior, Seventh Edition*. England: Prentice-Hall.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Bayu Airlangga*. Jakarta: Erlangga.
- Penn, Jeremy D. 2011. *Assasing Complex General Education Student Learning Outcomes*. California: Wiley Periodicals Inc.
- Sagala, Syaiful & Gultom, Syawal. 2011. *Praktik Etika Pendidikan Di Seluruh Wilayah NKRI*. Bandung: Alfabeta.
- Salas, Eduardo & Frush, Karen. 2013. *Improving Patient Safety Through Teamwork And Team Training*. New York: Oxford University Press.
- Salmon, Paul M. & Stanton, Neville A. 2009. *Distributed Situation Awareness: Theory, Measurement And Application to Teamwork*. Burlington: Ashgate Publishing Limited.
- Schermerhorn, John R. 2010. *Introduction to Management, 10th Edition*. New Jersey: John Willey & Sons.
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G., Osborn, Richard N. & Uhl-Bien, Mary. 2011. *Organizational Behavior, 11th Edition*. New Jersey: John Willey & Sons.
- Sinamo, Jansen H. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Slyke, Jeffrey Matthew Van. 2007. *Police Ethics Training: Preferred Modes of Teaching in Higher Education*. USA: ProQuest Information and Learning Company.
- Souryal, Sam S. 2011. *Ethics in Criminal Justice: In Search of The Truth*. Burlington: Anderson Publishing.