

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF NAHDLATUL ULAMA
PUCANG SIDOARJO**

SKRIPSI

Oleh:

EKA NURUL BIJA ROHMAH

NIM 12140016



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
JURUSAN PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2018

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF NAHDLATUL ULAMA
PUCANG SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Oleh:

EKA NURUL BIJA ROHMAH

NIM. 12140016



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
JURUSAN PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2018

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF NAHDLATUL ULAMA
PUCANG SIDOARJO

SKRIPSI

Oleh:

Eka Nurul Bija Rohmah
NIM. 12140016

Telah disetujui untuk Diujikan Oleh,

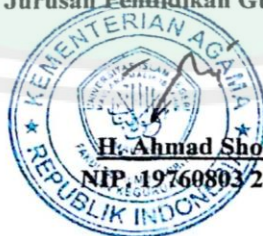
Dosen Pembimbing



Nurul Yaqien, M.Pd
NIP. 19781119 200604 1002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah



H. Ahmad Sholeh, M.Ag
NIP. 19760803 200604 1001

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF NAHDLATUL ULAMA PUCANG
SIDOARJO

SKRIPSI

dipersiapkan dan disusun oleh
Eka Nurul Bija Rohmah (12140016)
telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 10 Januari 2018 dan
dinyatakan
LULUS


Serta diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar strata satu
Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Panitia Ujian

Tanda Tangan

Ketua Sidang

Agus Mukti Wibowo, M.Pd
NIP. 19780707 200801 1 021

: 

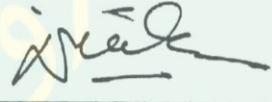
Sekretaris Sidang

Nurul Yaqien, M.Pd
NIP. 19781119 200604 1 002

: 

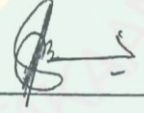
Pembimbing

Nurul Yaqien, M.Pd
NIP. 19781119 200604 1 002

: 

Penguji Utama

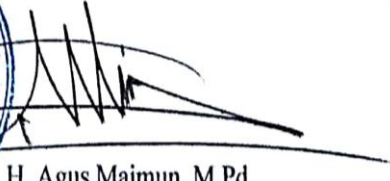
Dr. Hj. Sulalah, M. Ag
NIP. 19651112 199403 2 002

: 

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang




Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

LEMBAR PERSEMBAHAN

Memanglah sangat berharga waktu yang telah berlalu. Mungkin banyak waktu yang merugikan, namun hasil akhir ini tidak akan pernah menjadi suatu penyesalan. Terima kasih Ya Robb atas kesempatan waktu yang telah Engkau berikan. Jadikan kami hamba yang senantiasa penuh syukur atas segala limpahan Hidayah, Taufiq serta Rahman dan Rahim-Mu untuk seluruh tapak kehidupan. Shalawat serta salam tidak akan terhenti terlantunkan kepada tauladan seluruh alam Muhammad Rasulullah SAW.

Persembahan skripsi pertama kali teruntuk Ibu tercinta Sholikhah. Terima kasih Ya Robb telah Engkau kirimkan sosok malaikat tanpa sayap untukku. Terima kasih telah Engkau lahirkan aku dari rahim wanita hebat sepertinya.

Bapak tercinta Bedjo sebagai seorang panutan hidup yang penuh dengan keihlasan berjuang memberikan kasih sayang, cinta, perhatian, pengorbanan serta memotivasi untuk terus menuntut ilmu dengan ikhlas mengharap ridlo-Nya. Bapak yang telah mengajarkan untuk selalu menjadi orang yang senantiasa bersyukur, sabar dan ikhlas.

Untuk Adik Tersayang Dwi Bhakti Bija Rizky yang telah banyak membantu dan telah memotivasi untuk menjadi orang yang bisa kamu andalkan.

Sahabat-sahabat tercinta yang selalu memberikan semangat, motivasi serta masukan dan selalu sabar mendengarkan keluh kesah dalam mengerjakan skripsi ini. Terima kasih sudah selalu menemani, membantu memarahi, menasehati dan memotivasi.

Seluruh teman-teman PGMI angkatan 2012, kebersamaan yang menjadikan perkuliahan menjadi lebih menyenangkan dan memacu semangat.

Terimakasih serta salah ta'dzim kepada para Guru dan Dosen telah membekali ilmu, mendidik, memberikan nasehat serta pengalaman untuk dapat menjadi lebih baik dan mampu melawati batu kerikil perjalanan yang masih panjang untuk saya lalui.

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ

أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (An-Nahl: 97) ¹

¹ Al-Qur'an. 1978. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Yayasan Penyelenggara Penerjemah / Penafsiran Al-Qur'an, Departemen Agama RI, Jakarta

NOTA DINAS

Nurul Yaqien M.Pd

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Eka Nurul Bija Rohmah

Malang, 10 Januari 2018

Lamp. : 4 (Empat) Eksemplar

Yang terhormat,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Maliki Malang

di

Malang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Eka Nurul Bija Rohmah

NIM : 12140016

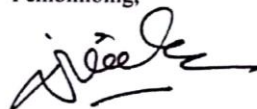
Jurusan : PGMI

Judul Skripsi : *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo*

maka selaku Pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Pembimbing,



Nurul Yaqien, M.Pd

NIP. 197811192006041002

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuansaya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 10 Januari 2018

METERAI
TEMPEL

88136AEF061677420

6000
ENAM RIBURUPIAH

Eka Nurul Bija Rohmah

KATA PENGANTAR



Puji syukur alhamdulillah peneliti ucapkan ke-hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo”.

Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, para keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang telah membawa petunjuk kebenaran seluruh manusia yaitu *al-Dinul Islam* yang kita harapkan syafa’atnya di dunia dan di akhirat.

Skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar strata satu Sarjana Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyahdi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa keterbatasan kemampuan dan kurangnya pengalaman, banyaknya hambatan dan kesulitan senantiasa peneliti temui dalam penyusunan skripsi ini. Dengan terselesainya skripsi ini, tak lupa peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan karya ilmiah ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. H. Ahmad Sholeh, M.Ag, selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial.
4. Nurul Yaqien, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingannya hingga skripsi ini selesai.
5. Dosen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membimbing penulis selama belajar dibangku perkuliahan.
6. M. Hamim Thohari, S.Pd, MM, selaku Kepala Madrasah Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo, beserta guru-guru dan karyawan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian di lembaga yang dipimpin.
7. Yuni Maisyaroh S.Pd, selaku Humas Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo, yang membantu penulis dalam melaksanakan penelitian dari awal sampai selesai.
8. Seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo yang turut membantu jalannya program penelitian ini.
9. Dwi Bhakti Bija R, adik tercinta yang telah memotivasi dan membantu untuk menyelesaikan penelitian ini.
10. Semua teman-teman PGMI angkatan 2012 yang telah memberikan motivasi dan banyak pengalaman yang berharga serta setia menemani selama proses penelitian.

11. Semua teman-teman kost Mertojoyo (Dea, Iren, Elva, Izza) yang telah memberikan dorongan agar semangat mengerjakan skripsi.
12. Semua sahabat-sahabat (Rizka, Selfi, Wahyu, Yuly, Asmaul) yang telah memberikan semangat, dorongan, serta motivasi untuk mengerjakan skripsi.
13. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan dan motivasi yang diberikan kepada penulis akan dibalas dengan limpahan rahmat dan kebaikan oleh Allah SWT dan dijadikan amal sholeh yang berguna di dunia dan akhirat.

Penulis berharap semoga apa yang penulis laporkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Aamiin.

Malang, 10 Januari 2018

Peneliti,

Eka Nurul Bija Rohmah

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987 yang secara garis dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	=	A	ز	=	Z	ق	=	q
ب	=	B	س	=	S	ك	=	k
ت	=	T	ش	=	Sy	ل	=	l
ث	=	Ts	ص	=	Sh	م	=	m
ج	=	J	ض	=	Dl	ن	=	n
ح	=	<u>H</u>	ط	=	Th	و	=	w
خ	=	Kh	ظ	=	Zh	ه	=	h
د	=	D	ع	=	'	ء	=	,
ذ	=	Dz	غ	=	Gh	ي	=	y
ر	=	R	ف	=	F			

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

أو = Aw

أي = Ay

أُو = Ô

إِي = Î

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Instrumen Penelitian	46
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Etos Kerja.....	53
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru	55
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Etos Kerja dan Kinerja Guru	58
Tabel 4.1 Interval Nilai Variabel (X).....	74
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Tentang Etos Kerja Guru MI Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo	75
Tabel 4.3 Hasil Prosentase Jawaban Angket Etos Kerja.....	75
Tabel 4.4 Interval Nilai Variabel (Y).....	89
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tentang Etos Kerja Guru MI Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo	90
Tabel 4.6 Hasil Prosentase Jawaban Angket Kinerja Guru	90
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	98
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	99
Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	100
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Sederhana	101
Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi.....	102
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berfikir pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di MI Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo	41
Gambar 3.1 Variabel penelitian pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di MI Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo	69



DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN I : Surat Izin Penelitian
- LAMPIRAN II : Surat Keterangan Penelitian
- LAMPIRAN III : Bukti Konsultasi Skripsi
- LAMPIRAN IV : Pedoman Wawancara Etos Kerja dan Kinerja Guru
- LAMPIRAN V : Koesioner Etos Kerja dan Kinerja Guru
- LAMPIRAN VI : Data Mentah Angket Etos Kerja dan Kinerja Guru
- LAMPIRAN VII : Validitas dan Relibialitas Etos kerja dan Kinerja Guru
- LAMPIRAN VIII : Uji Asumsi Klasik
- LAMPIRAN IX : Ttabel
- LAMPIRAN X : Dokumentasi
- LAMPIRAN XI : Biodata Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PENGHALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
NOTA DINAS	vii
SURAT PERNYATAAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
DAFTAR ISI.....	xvi
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9

D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Hipotesis Penelitian.....	10
F. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
G. Originalitas Penelitian.....	11
H. Definisi Operasional.....	15
I. Sistematika Pembahasan.....	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	18
A. Landasan Teori.....	18
1. Konsep Etos Kerja.....	18
a. Pengertian Etos Kerja.....	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	19
c. Peranan Etos Kerja.....	22
d. Indikator Etos Kerja yang Baik.....	23
e. Etos Kerja dalam Prospektif Islam.....	25
2. Kinerja Guru.....	28
a. Pengertian Kinerja Guru.....	28
b. Ruang Lingkup Kinerja Guru.....	29
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	32
d. Indikator Peningkatan Kinerja Guru.....	36
e. Kinerja Guru dalam Prospektif Islam.....	37

B. Kerangka Berfikir	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Lokasi Penelitian.....	42
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	42
C. Variabel Penelitian.....	43
D. Populasi dan Sampel.....	44
E. Data dan Sumber Data	45
F. Instrumen Penelitian	45
G. Teknik Pengumpulan Data.....	50
H. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
1. Analisis Data.....	59
2. Prosedur Penelitian	60
BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN	62
A. Paparan Data	62
B. Hasil Penelitian	70
1. Variabel Etos Kerja.....	70
2. Variabel Kinerja Guru	84
3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru	98
BAB V PEMBAHASAN	105

A. Etos Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nadhlatul Ulama Pucang Sidoarjo	105
B. Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nadhlatul Ulama Pucang Sidoarjo	110
C. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo	114
D. Temuan Penelitian	118
PENUTUP	120
A. Kesimpulan	120
B. Saran	121
DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

ABSTRAK

Rohmah, Eka Nurul Bija. 2017. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo*. Skripsi, Jurusan Pendidikan Guru Masdrasah Ibtidaiyah, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi, Nurul Yaqien, M.Pd.

Latar belakang penelitian tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru dilatar belakangi ketertarikan peneliti membuktikan teori yang diungkapkan oleh teori Toto Tasmoro tentang etos kerja yang berasal dari kata etos dikenal pula kata etika, etiket, yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja (hasil kerja). Objek penelitian ini adalah guru sehingga judul yang digunakan adalah pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo.

Pada penelitian ini bertujuan untuk : (1) Untuk mengetahui etos kerja yang dimiliki oleh guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo; (2) Untuk mengetahui kinerja yang dilakukan oleh guru di di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo; (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

Untuk mencapai tujuan dari penelitian di atas, Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan studi korelasi yang mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam suatu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo memiliki etos kerja yang tergolong baik karena etos kerja yang dimiliki sesuai dengan indikator dan kriteria yang telah ditentukan (2) guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo memiliki kinerja yang baik karena kinerja yang dimiliki sesuai dengan indikator dan kriteria yang telah ditentukan (3) etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh hasil t_{hitung} (4.949) > t_{tabel} (1,67722) dan nilai signifikansi $0.000 < a = 0.05$ maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara etos kerja dengan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

Kata Kunci : *Etos Kerja, Kinerja Guru.*

ABSTRAK

Rohmah, Eka Nurul Bija. 2017. The Influence of Work Ethics on Teacher Performance in Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo. Thesis, Teacher Education Department Masdrasah Ibtidaiyah, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Supervisor Thesis, Nurul Yaqien, M.Pd.

The background of research on the influence of work ethic on teacher performance on the back of the researcher's interest to prove the tori expressed by Toto Tasmoro's about work ethic derived from the word ethos also known the word ethics, etiquette, which is almost close to the sense of morals or values associated with good-bad (moral), so in the ethos is contained passion or a very strong spirit to do something optimally, better, and even trying to achieve the quality of work as perfect as possible. From the theory can be concluded that high work ethic will affect performance (result of work). The object of this study is the teacher so that the title used is the influence of teacher work ethic on teacher performance in Islamic Primary School Ma'arif NU Pucang Sidoarjo.

The purpose of the research is: (1) To know the work ethic owned by teachers in Islamic Primary School Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo; (2) To know the performance performed by teachers in Islamic Primary School Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo; (3) To find out how much influence the work ethic of teachers on the performance of Islamic Primary School Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

To achieve the objectives of the above research, this research is conducted by using a quantitative approach with the type of correlational research. Correlational research is a correlation study that studies the relationship of two or more variables, namely the extent to which variations in a variable related to variations in other variables.

The results showed that (1) the teachers in Islamic Primary School Ma'arif NU Pucang Sidoarjo have a good work ethic (2) the teachers in Islamic Primary School Ma'arif NU Pucang Sidoarjo have a good performance (3) work ethic has an influence on teacher performance in Islamic Primary School Ma'arif NU Pucang Sidoarjo this is evident from the results of the hypothesis test results obtained $t_{hitung} (4.949) > t_{tabel} (1.67722)$ and the significance value $0.000 < \alpha = 0.05$ then the conclusion is H_0 rejected there is an influence between the work ethic and the performance of teachers in Islamic Primary School Ma'arif NU Pucang Sidoarjo

Keywords: Work Ethic, Master Performance.

مستخلص البحث

رحمه، إيكاً نورالبيجا. ٧١٠٢. تأثير أخلاقيات العمل على أداء المعلم في المدرسة الابتدائية معارف نهضة العلماء بوكانغ سيدوارجو. أطروحة، قسم تعليم المعلمين ماسدراسا إبتيدية، كلية التربية والتربية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية في مالانج. سوبيرفيسور تيسيس، نوراليقين

خلفية البحث عن تأثير أخلاقيات العمل على أداء المعلم على خلفية اهتمام الباحث لإثبات توري التي أعرب عنها توتو تاسمورو عن أخلاقيات العمل المستمدة من كلمة روح المعروف أيضا أخلاقيات الكلمة، آداب، التي هي قريبة تقريبا من الشعور الأخلاقي أو القيم المرتبطة جيدة سيئة (الأخلاقية) وذلك في روح واردة العاطفة أو روح قوية جدا أن تفعل شيئا على النحو الأمثل، وأفضل، وحتى محاولة لتحقيق نوعية العمل على أكمل وجه ممكن. من النظرية يمكن استنتاج أن أخلاقيات العمل العالية سوف تؤثر على الأداء (نتيجة العمل) من النظرية يمكن استنتاج أن أخلاقيات العمل العالية سوف تؤثر على الأداء (نتيجة العمل). والهدف من هذه الدراسة هو المعلم حتى أن العنوان المستخدم هو تأثير أخلاقيات العمل المعلم على أداء المعلم في مي معارف نو بوكانغ سيدوارجو.

في هذه الدراسة تهدف إلى: (١) معرفة أخلاقيات العمل التي يملكها المعلمون في المدرسة الإبتدائية معارف نهضة العلماء بوكانغ سيدوارجو؛ (٢) معرفة الأداء الذي يؤديه المعلمون في المدرسة الإبتدائية معارف نهضة العلماء بوكانغ سيدوارجو؛ (٣) لمعرفة مدى تأثير أخلاقيات العمل للمعلمين على أداء المدرسة الإبتدائية معارف نهضة علماء بوكانغ سيدوارجو.

ولتحقيق أهداف البحث المذكور أعلاه، يتم إجراء هذا البحث باستخدام منهج كمي مع نوع البحث المترابط. البحوث الارتباطية هي دراسة ارتباطية تدرس العلاقة بين متغيرين أو أكثر، أي مدى اختلاف التغيرات في المتغير المرتبط بالتغيرات في المتغيرات الأخرى

وأظهرت النتائج أن (١) معلمي المدرسة الإبتدائية الإسلامية معارف نو بوكانغ سيدوارجو لديهم أخلاقيات عمل جيدة (٢) المعلمين في المدرسة الإبتدائية الإسلامية معارف نو بوكانغ سيدوارجو لديهم أداء جيد (٣) أخلاقيات العمل لديها التأثير على أداء المعلم في المدرسة الإبتدائية الإسلامية معارف نو بوكانغ سيدوارجو هذا واضح من نتائج نتائج اختبار الفرضيات التي تم الحصول عليها ثيتونغ (٤.٩٦٩) < تابيل (٢٢٧٧٦٠١) وقيمة الدلالة $0.000 < a = 0.05$ ثم الاستنتاج هو هو رفض هناك تأثير بين أخلاقيات العمل وأداء المعلمين في المدرسة الإبتدائية الإسلامية معارف نو بوكانغ سيدوارجو

كلمات البحث: أخلاقيات العمل، الأداء الرئيسي

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha yang sengaja dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan pembelajaran sehingga ada perubahan ke arah yang positif pada diri peserta didik tersebut. Sekolah merupakan salah satu satuan pendidikan yang melakukan pendidikan formal. Di sekolah peserta didik diajarkan berbagai ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang bermanfaat bagi kehidupannya dan juga berbagai ilmu pengetahuan lain yang bisa mengubah tingkah lakunya ke arah yang lebih baik.

Proses pendidikan itu dapat berjalan dengan baik bila komponen yang ada dalam sekolah tersebut digunakan semaksimal mungkin. Komponen sekolah tersebut diantaranya kepala sekolah, guru, staf, kurikulum, sarana prasarana serta komponen lain yang dapat menunjang berlangsungnya pembelajaran. Salah satu komponen penting dalam sekolah adalah guru. Karena guru merupakan tenaga pendidik yang akan mendidik peserta didik. Berkaitan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran, guru berperan sebagai fasilitator, motivator dan stimulator proses pembelajaran yang mengharuskan guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di sekolah. Guru merupakan pembimbing dan contoh bagi siswa dalam pembentukan kepribadian siswa dan karena itu guru perlu mempunyai kinerja yang baik.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identitas diri.¹ Maka dari itu seorang guru diuntut untuk melakukan profesinya dengan profesional disertai dengan memiliki etos kerja yang tinggi dan kinerja yang baik tentunya akan berpengaruh pada mutu dan kualitas pendidikan.

Etos kerja menurut Mochtar Buchori dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata. Akan tetapi jika etos kerja karyawan mengalami penurunan maka hasil pekerjaan (kinerja) yang jadi tanggung jawabnya pun tidak akan maksimal dan pencapaian tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan maksimal.

Perkembangan zaman menuntut adanya perubahan dan pembaruan dari segala bidang termasuk bidang pendidikan. Guru sebagai ujung tombak dituntut peran aktifnya dalam perubahan dan pembaharuan pendidikan. Fenomena ini antara lain mengharuskan guru sebagai kunci keberhasilan pendidikan dan pengajaran untuk selalu kreatif, motifatif, dan dinamis dalam melaksanakan tugas-tugasnya sejalan dengan tuntutan dan perkembangan zaman. Guru dituntut untuk selalu meningkatkan wawasan pengetahuan

¹ Wijaya cece, *Kemampuan Dasar Guru Dlam Proses Proses Belajar-Mengajar* (Bandung, Rosdakarya 1991), hlm. 1.

pengalaman keterampilan dan mengembangkan profesinya untuk perbaikan dan peningkatan kinerja guru.

Mulyasa menjelaskan bahwa “kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau unjuk kerja”.² Menurut Suryo Subroto yang dimaksudkan dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah “kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, efektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.”³

Berasal dari kata etos dikenal pula kata etika, etiket, yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk atau moral, sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan atau fasad sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya.⁴ Berlandaskan teori yang dikemukakan oleh Toto Tasmoro diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru.

² E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung PT. Remaja Rosda Karya, 2003), h.136

³ Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), Cet. 1, h.8

⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani Pers, 2002, hlm. 15

Terdapat penelitian terdahulu yang menggunakan kerangka pikir teori kinerja yang dikemukakan oleh Gibson. Menurut Gibson, kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yaitu: “pertama variabel individu, kedua variabel organisasi dan ketiga variabel psikologis individu”. Dalam kaitan dengan penelitian ini variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan: mental fisik (dalam hal ini kemampuan dan keterampilan dalam memahami kurikulum), latar belakang: (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), demografis (umur, etnis, jenis kelamin). Variabel organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan (dalam hal ini pemberian layanan supervisi), imbalan, struktur, desain pekerjaan (variabel-variabel ini akan memengaruhi dan menciptakan iklim kerja). Variabel psikologis meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, iklim kerja.⁵

Penelitian tentang kinerja sering dilakukan atas kesetiaan, kejujuran, prestasi kerja, loyalitas, dedikasi dan partisipasi. Kesetiaan dapat diartikan sebagai kesediaan guru untuk mempertahankan nama baik, asa dan lambang negara, sesuai dengan janji dan sumpah yang telah diucapkan. Konsekuensi dari penerapan ini adalah kinerja guru dituntut untuk selalu taat, jujur, mampu bekerja sama dengan tim, memiliki prakarsa dan bersifat kepemimpinan yang mengayomi seluruh warga madrasah. Dengan demikian kinerja guru secara langsung mengacu kepada perwujudan keadaan tingkat perilaku guru dengan sejumlah persyaratan. Kinerja seseorang, kelompok atau organisasi tidak sama, satu dengan yang lain tergantung dengan tugas dan tanggungjawab

⁵ Supardi. *Kinerja guru*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hlm.19

secara profesional. Dengan demikian, guru madrasah berhubungan dengan peran sebagai pelatih yang akan memfasilitasi seluruh aktivitas organisasi. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang diprasyarkan dipenuhi. “kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional” di ungkapkan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen.⁶

Pada penelitian ini, untuk mengetahui tentang seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di MI NU Pucang Sidoarjo peneliti menggunakan beberapa indikator tentang etos kerja dan kinerja guru sebagai alat ukur penelitian. Indikator etos kerja yang digunakan oleh peneliti adalah 1) jujur dan berintegritas; berani bekerja jujur itu cerdas dan mulia, meraih sukses melalui kejujuran, bekerja dengan integritas tinggi, 2) cerdas memiliki kreativitas; menerapkan rumus bekerja cerdas, mengoptimalkan kecerdasan emosi dalam bekerja, pekerja berpengetahuan dan pribadi pembelajar, berani berfikir kreatif dan diluar kotak, 3) empati penuh peduli; bekerja sebagai ladang amal kebaikan, memiliki mentalitas melayani dengan hati, bekerja dengan empati penuh peduli, 4) ikhlas penuh kecintaan; menjadikan kerja bernilai ibadah, bekerja dengan moralitas bersih dan ikhlas, pandai bersyukur dan berterima kasih, bekerja dengan kecintaan sepenuh hati, 5) berpikiran maju atau visioner; bekerja berorientasi masa depan, memiliki semangat perubahan, memiliki jiwa kepemimpinan 6) mengutamakan kerja

⁶ Ibid. Hlm. 55

sama atau sinergisme; bekerja bersama adalah kesuksesan, mampu bekerja sama dalam tim berkinerja tinggi, ketrampilan membangun jaringan silaturahmi, 7) disiplin penuh tanggung jawab; kerja sebagai bentuk eksistensi diri, membudayakan disiplin dalam diri, bekerja benar dengan penuh tanggung jawab, pandai menghargai waktu dalam bekerja.⁷

Indikator yang digunakan sebagai alat ukur kinerja guru adalah 1) pedagogik; mengenal karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, komunikasi dengan peserta didik, penilaian dan evaluasi, 2) kepribadian; bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, 3) sosial; bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak deskriminatif, komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat, 4) profesional; penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif jumlah (hasil penilaian kinerja guru).⁸

Dari indikator diatas dapat diketahui seberapa besar pengaruh dari etos kerja terhadap kinerja guru di Madrasah. Guru yang kinerjanya rendah akan terlihat dari perilaku guru yang bersangkutan. Sangat jelas terlihat guru tersebut tidak disiplin, tidak tepat waktu, kurang berinisiatif dalam mengajar ,

⁷ Eko Jalu Santoso. *Good Ethos, 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2012) hlm 27-238

⁸ E. Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*.(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013) hlm. 226-252

motivasi yang kurang, bekerja ingin cepat selesai dan kurang memperhatikan kualitas hasil pekerjaan, pembelajaran yang dilakukan kurang optimal, kurang mampu merangsang pikiran dan memberikan inspirasi baru kepada peserta didik, guru kurang mampu berkerjasama dengan rekan kerjanya, tidak memiliki jiwa profesional yang tinggi, kurang mampu melaksanakan fungsi dan peranannya secara terpadu, serta jarang melakukan evaluasi akan kinerjanya.

Rendahnya kinerja guru diduga karena rendahnya etos kerja guru, hal ini terlihat dari beberapa fenomena yang sering terjadi di dunia pendidikan antara lain (1) guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan, (2) masih adanya sebagian guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan siswa dan kepentingan sekolah, (3) kurang adanya inisiatif guru berupa kreatifitas dalam kegiatan pembelajaran, (4) sebagian guru yang mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan sekolah. Dengan munculnya fenomena tersebut diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang etos kerja. Etos kerja akan mempengaruhi hasil kerja (kinerja) guru dalam melakukan profesinya secara profesional. Guru yang profesional di tuntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi sehingga kinerjanya menjadi baik dan dapat memberi pengaruh yang baik dalam pertumbuhan pendidikan. Berdasarkan teori diatas serta fenomena sosial peneliti ingin membuktikan teori tersebut di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo

maka judul yang peneliti pilih adalah pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo.

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo. Madrasah ini terletak di Jl. Jenggolo No 53 Kabupaten Sidoarjo. Madrasah ini mengunggulkan etos kerja dan kinerja guru dalam pelaksanaannya. Hal ini dapat dilihat dari kualitas sekolah yang sangat baik dan guru yang mengajar secara profesional pada Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

Berdasarkan uraian diatas, tentang fenomena yang terjadi peneliti terdorong untuk meneliti tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di madrasah. Maka dari itu penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo”. Peneliti berharap bahwa hasil yang diperoleh dapat memberikan informasi yang penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam hal etos kerja pendidik agar dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada latar belakang masalah di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana etos kerja yang dimiliki oleh guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo?
2. Bagaimana kinerja yang dimiliki oleh guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo?

3. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah yang telah dirumuskan, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui etos kerja yang dimiliki oleh guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui kinerja yang dilakukan oleh guru di di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis berharap hasil penelitian dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat yang akan diperoleh antara lain:

1. Secara Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan langkah Kebijakan ebagai upaya peningkatan mutu pendidikan.

2. Secara Praktis

Segala sesuatu yang dihasilkan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi Kepala Sekolah, sebagai wawasan kepala sekolah untuk meningkatkan etos kerja para guru agar di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo memiliki kualitas yang lebih baik.
- b. Bagi Guru, mampu memberikan wawasan terhadap guru untuk mengembangkan etos kerja dan kinerja agar lebih baik dalam proses belajar mengajar.
- c. Bagi Lembaga Pendidikan, diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk meningkatkan kualitas di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.
- d. Bagi peneliti lain, penelitian ini berguna sebagai salah satu masukan dan bahan yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian yang berkenaan dengan etos kerja dan kinerja guru di sekolah.
- e. Bagi penulis, menambah wawasan dan dapat menambah informasi baru mengenai etos kerja dan kinerja guru yang harus dimiliki guru. Dengan demikian dapat memberikan masukan dan pembekalan untuk kedepan.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hal tersebut di atas, sampailah pada dugaan sementara (hipotesis) yang akan diuji kebenarannya melalui analisis statistik pada metode penelitian, yaitu:

1. Ho : Guru Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo tidak memiliki etos kerja yang baik dalam mengajar.

Ha : Guru Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo memiliki etos kerja yang baik dalam mengajar,

2. Ho : Guru Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo tidak memiliki kinerja yang baik dalam mengajar.

Ha : Guru Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo memiliki kinerja yang baik dalam mengajar.

3. Ho : Tidak ada pengaruh antara etos kerja dengan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

Ha : Ada pengaruh antara etos kerja dengan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ada sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini. Adapun dalam penelitian ini, ruang lingkupnya sebagai berikut:

1. Permasalahan yang diambil hanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.
2. Beberapa variabel bebas yang teridentifikasi dalam penelitian ini diduga ada beberapa variabel lain yang juga berperan penting terhadap etos kerja guru. Meskipun begitu peneliti lebih meneliti pengaruh etos kerja guru.

G. Originalitas Penelitian

Sebagai bukti orisinalitasnya penelitian ini, peneliti melakukan kajian pada beberapa penelitian terdahulu (literature review), dengan tujuan untuk

melihat letak persamaan, perbedaan kajian dalam penelitian yang akan dilakukan di samping itu untuk menghindari pengulangan atau persamaan terhadap media, metode atau kajian data yang telah ditemukan oleh peneliti terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Kinerja guru Akuntansi di SMK Se-Kabupaten Sragen, penelitian ini ditulis oleh Palupi Baruningsih pada tahun 2011. Dalam penelitian ini mendeskripsikan tentang pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru akuntansi dan perbedaan kinerja guru akuntansi di SMK Se-Kabupaten Sragen yang bersertifikasi dan yang belum tersertifikasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.
2. Etos Kerja Guru Terhadap Aktivitas Belajar Siswa di SMA Muhammadiyah Tolangohula Desa Suka Makmur Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo, penelitian ini ditulis oleh Suriyati Djakaria pada tahun 2015. Dalam penelitian ini mendeskripsikan pengaruh etos kerja guru terhadap aktivitas belajar siswa di SMA Muhammadiyah Tolangohula. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.
3. Persepsi Siswa Mengenai Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam dan Pengaruhnya Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam di SMA PIRI I Yogyakarta, penelitian ini ditulis oleh Himmatul Faizah pada tahun 2015. Dalam penelitian ini mendeskripsikan tentang

persepsi siswa mengenai kinerja guru pendidikan agama islam dan pengaruhnya terhadap hasil belajar mata pelajaran PAI. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

4. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo. Penelitian ini ditulis oleh Eka Nurul Bija Rohmah pada tahun 2017. Dalam penelitian ini membahas tentang etos kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah yang diteliti, melakukan penelitian terhadap bagaimana etos kerja dan kinerja guru di sekolah yang peneliti gunakan sebagai sampel penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul, Bentuk (skripsi/tesis/jurnal/dll) Penerbit, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Mayya Puji Febriana. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Sayriah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati. Skripsi. Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Syari'ah, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Walisongo. 2009	Sama membahas mengenai etos kerja dan kinerja. Membahas bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai bank.	Berbeda pada pembahasan etos kerja, disini yang dikaji adalah etos kerja islam dan kinerja karyawan. Serta dalam penelitian ini sampel penelitannya adalah karyawan bank.	Meskipun memiliki beberapa kesamaan akan tetapi penelitian saya membahas tentang etos kerja dan juga kinerja guru. Jadi penelitian ini akan membahas bagaimana

				pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru. Sampel penelitian yang dipilih adalah guru MINU Pucang Sidoarjo.
2	Suriyati Djakaria. "Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Aktivitas Belajar Siswa di SMA Muhammadiyah Tolangohula Desa Suka Makmur Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo." Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi Akuntansi, Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo. 2015	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama meneliti tentang etos kerja.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja guru terhadap aktivitas belajar siswa di SMA Muhammadiyah tolangohula desa suka makmur kecamatan tolangohula kabupaten gorontalo.	Meskipun terdapat beberapa kesamaan dalam penelitian ini. Akan tetapi korelasi dalam penelitian saya adalah pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru MINU Pucang.
3	Himmatul Faizah. Persepsi Siswa Mengenai Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam dan Pengaruhnya Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam di SMA PIRI I Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2015.	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama meneliti tentang kinerja guru di sekolah. Selain itu dalam penelitian ini sama menggunakan	Perbedaannya adalah penelitian ini bertujuan untuk menganalisa persepsi siswa mengenai kinerja guru pendidikan agama islam (PAI) di SMA PIRI I	Meskipun terdapat beberapa kesamaan dalam penelitian ini. Akan tetapi korelasi dalam penelitian saya adalah pengaruh etos kerja

		an jenis penelitian kuantitatif dengan model korelasional	Yogyakarta dan korelasinya pada hasil belajar mata pelajaran pendidikan agama islam (PAI).	terhadap kinerja guru MINU Pucang.
4	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo. Skripsi. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. 2017.	Persamaan dalam penelitian ini dengan ketiga penelitian terdahulu diatas adalah variabel penelitian yaitu etos kerja dan kinerja	Perbedaan dalam penelitian ini dengan ketiga penelitian terdahulu diatas adalah tempat penelitian, objek penelitian dan variabel penelitian	Meskipun terdapat beberapa kesamaan dalam penelitian ini. Akan tetapi korelasi dalam penelitian saya adalah pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru MINU Pucang.

H. Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk memberikan definisi kepada variabel-variabel yang diteliti dengan tujuan agar variabel tersebut dapat diukur dan di amati. Perumusan definisi operasional yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Etos kerja merupakan watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai

dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai dalam bekerja.

2. Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

I. Sistematika Pembahasan

Penelitian skripsi ini terdiri dari tiga bab, yang diahas dalam beberapa sub bab. Secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, meliputi: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Hipotesis Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian, Originalitas Penelitian, Definisi Operasional, dan Sistematika Pembahasan.

Bab II Kajian Teori, meliputi: (1) Etos Kerja yang membahas tentang Pengetian Etos, Pengertian Etos Kerja, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja, Peranan Etos Kerja, Indikator Etos Kerja (2) Kinerja Guru yang membahas tentang Pengertian Kinerja, Pengertian Kinerja Guru, Ruang Lingkup Kinerja Guru, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru, Indikator Kinerja Guru (3) Pegaaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru (4) Kerangka Berfikir.

Bab III Metode penelitian, meliputi: Lokasi Penelitian, Pendekatan dan Jenis Penelitian, Variabel Penelitian, Populasi dan Sampel, Data dan Sumber Data, Instrumen Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Data, Prosedur Penelitian.

Bab IV Paparan Data dan Hasil Penelitian, meliputi: Paparan Data dan Hasil Penelitian

Bab V Pembahasan, meliputi: Etos Kerja Guru MI NU Pucang, Kinerja Guru MI NU Pucang, Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru MI NU Pucang.

Bab VI Penutup, meliputi: Kesimpulan dari seluruh pembahasan dan jawaban pokok permasalahan dari rumusan masalah dan saran bagi guru dan peneliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Konsep Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan masyarakat. Sedangkan kerja adalah semangat yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.¹

Etos kerja Menurut Max Weber adalah sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan. Etos kerja merupakan fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produktif yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat.²

Etos kerja, menurut Mochtar Buchori dapat diartikan sebagai sikap dan padangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai (*value sytem*). Etos kerja seseorang adalah bagian dari tata nilai individualnya. Demikian pula etos kerja suatu kelompok masyarakat atau bangsa itu. Etos kerja

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, Edisi ke III, 2002),h. 39

² Mabyarto Dkk, *Etos kerja dan khesi Sosial*, (Yogyakarta: Aditiya Media, 1991), hlm. 3

adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata. Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja.

Sejumlah definisi dan penjelasan di atas, meski beragam, namun dapat ditangkap maksud yang berujung pada pemahaman bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Lalu selanjutnya dimengerti bahwa timbulnya kerja dalam konteks ini adalah karena termotivasi oleh sikap hidup mendasar itu. Etos kerja dapat berada pada individu dan masyarakat.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Seseorang agaknya akan sulit melaksanakan tugas/pekerjaannya dengan tekun dan memiliki komitmen terhadap ketiga ciri dasar yang telah tersebut di atas, jika pekerjaan itu kurang bermakna baginya, dan tidak bersangkutan dengan tujuan hidupnya yang lebih tinggi, langsung ataupun tidak langsung. Cara kerja seseorang yang memandang pekerjaannya sebagai kegiatan untuk mencari nafkah semata atau hanya untuk memperoleh *salary* (gaji) dan sandang pangan demi *survival* fisik jangka pendek, agaknya akan berbeda dengan cara kerja seseorang yang memandang tugas/pekerjaannya

sebagai *calling professio* dan amanah yang hendak dipertanggung jawabkan di hadapan Tuhan.

Munculnya sikap malas, santai, dan tidak disiplin waktu dalam bekerja dapat bersumber dari pandangannya terhadap pekerjaan dan tujuan hidupnya. Karena itu, adanya etos kerja yang kuat pada seseorang memerlukan kesadaran mengenai kaitan suatu pekerjaan dengan pandangan hidupnya yang lebih menyeluruh, dan yang memberinya keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya.³

Etos kerja juga sangat erat kaitannya dengan sistem pendidikan dan budaya yang ada di lingkungan seseorang.⁴ Contoh nilai-nilai keyakinan, budaya, dan beberapa kebiasaan yang dapat menghambat etos kerja seseorang adalah (1) *Khurafat* dan *takhayul*, (2) Tak akan lari gunung dikejar; *alon-alon asal kelakon*, (3) Gampangan, *Take it easy*, bagaimana nanti sajalah, (4) *Mangan ora mangan pokoke kumpul*, (5) *Nrima-Fatalistis*, (6) Salah persepsi, bahwa kerja kasar itu hina, dan (7) Keyakinan akan kemampuan suatu jimat atau mascot.⁵

Uraian di atas menggaris bawahi adanya *faktor internal*, antara lain sistem kepercayaan yang menjadi pandangan hidup seseorang, yang sering kali mempengaruhi dan ikut membentuk etos kerja seseorang, sehingga latar belakang terbentuknya etos kerja seorang

³ Muhaimin, et.all., *Paradigma Pendidikan Islam : Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001, hlm. 118

⁴Toto Tasmara, *Etos Kerja op.cit.*, hlm. 125.

⁵ *Ibid*, hlm. 125-132

guru, antara lain dapat dipantau dari sudut pandang tersebut. Hanya saja, suatu kenyataan empiris biasanya tidak selalu berdiri sendiri dan bersifat linier, akan tetapi merupakan akibat dari beberapa faktor. Penjelasan tentang terbentuknya etos kerja seseorang (termasuk guru) juga tidak dapat hanya dilihat dari satu sudut pandang, seperti sistem kepercayaan sebagaimana uraian tersebut di atas, karena bisa jadi faktor tersebut tidak mendukungnya, justru terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan.

Patutlah disimak beberapa pendapat para pakar berikut ini, antara lain A. Mukti Ali yang menyatakan bahwa ada tiga hal yang ikut membentuk watak karakter dan tindak laku seseorang, yaitu sistem budaya dan agama; sistem sosial; dan lingkungan alam dimana orang itu hidup.⁶ Lain lagi dengan pendapat M. Dawam Rahardjo yang menyatakan bahwa etos kerja tidak semata-mata bergantung pada nilai-nilai agama dalam arti sempit, tetapi dewasa ini sangat dipengaruhi oleh pendidikan, informasi, dan komunikasi. Oleh sebab itu, yang perlu dikembangkan adalah etos kerja ilmu pengetahuan dan komunikasi.

Dari kedua pendapat tersebut tampaknya terdapat titik temu dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang. Jika dikaitkan dengan etos kerja guru di sekolah, maka ada dua aspek esensial dalam menjelaskan faktor-faktor tersebut,

⁶ A. Mukti Ali, *Beberapa Persoalan Agama Dewasa Ini*, Jakarta: Rajawali Press, 1987, hlm. 172

yaitu (1) faktor pertimbangan internal, yang menyangkut ajaran yang diyakini atau sistem budaya, agama, dan kepercayaan, serta semangat untuk menggali informasi dan menjalin komunikasi; dan (2) faktor pertimbangan eksternal, yang menyangkut latar belakang pendidikan, sistem sosial dimana seseorang itu hidup, dan lingkungan alam yang lainnya, seperti lingkungan kerja seseorang.

c. Peranan Etos Kerja

Etos kerja sangat penting bagi perusahaan sebab dengan etos kerja yang tinggi diharapkan pekerja akan bekerja enggan efektif dan efisien. Semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari sikap karyawan sebagai berikut:

- 1) Karyawan tidak menghargai dan menghormati atasannya
- 2) Produktivitasnya rendah
- 3) Banyak keluhan
- 4) Banyak karyawan yang keluar masuk (tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi dalam satu periode)⁷

Adapun terjadi rendahnya etos kerja atau semangat kerja itu ditimbulkan oleh:

- 1) Tidak adanya kepuasan dalam bekerja, yang dikarenakan pekerja itu sendiri tidak sesuai dengan hati kecilnya
- 2) Pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan keahliannya

⁷ Alek.S.Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia: Jakarta: 2001, hlm 68

- 3) Imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beratnya pekerjaan yang dibebankannya
- 4) Adanya tekanan dari atasan atau teman sejawat dalam pekerjaan
- 5) Tekanan dari luar lingkungan perusahaan.

Etos atau semangat rendah inilah yang harus kita hilangkan agar tidak mempengaruhi lingkungan pekerjaan. Karena dampak yang ditimbulkan dari etos kerja atau semangat kerja yang rendah ini besar sekali terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.⁸ Individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

- 1) Memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia
- 2) Menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang sangat luhur bagi eksistensi manusia.
- 3) Kerja yang dilakukan sebagai aktifitas bermakna bagi manusia.
- 4) Kerja dihayati sebagai prose yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita
- 5) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

d. Indikator Etos Kerja yang Baik

Menurut Eko Jalu Santoso terdapat tujuh etos kerja terbaik dan mulia yang dapat digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini

⁸ Ibid, hlm.72

untuk mengukur etos kerja. Indikator etos kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁹

- 1) Jujur dan berintegritas
 - a) Berani bekerja jujur itu cerdas dan mulia
 - b) Meraih sukses melalui kejujuran
 - c) Bekerja dengan integritas tinggi
- 2) Cerdas memiliki kreativitas
 - a) Menerapkan rumus bekerja cerdas
 - b) Mengoptimalkan kecerdasan emosi dalam bekerja
 - c) Pekerja berpengetahuan dan pribadi pembelajar
 - d) Berani berfikir kreatif dan diluar kotak
- 3) Empati penuh peduli
 - a) Bekerja sebagai laedang amal kebaikan
 - b) Memiliki mentalitas melayani dengan hati
 - c) Bekerja dengan empati penuh peduli
- 4) Ikhlas penuh kecintaan
 - a) Menjadikan kerja bernilai ibadah
 - b) Bekerja dengan moralitas bersih dan ikhlas
 - c) Pandai bersyukur dan berterima kasih
 - d) Bekerja dengan kecintaan sepenuh hati
- 5) Berpikiran maju atau visioner
 - a) Bekerja berorientasi masa depan

⁹ Eko Jalu Santoso. *Good Ethos, 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2012) hlm 27-238

- b) Memiliki semangat perubahan
 - c) Memiliki jiwa kepemimpinan
- 6) Mengutamakan kerja sama atau sinergisme
- a) Bekerja bersama adalah kesuksesan
 - b) Mampu bekerja sama dalam tim berkinerja tinggi
 - c) Ketrampilan membangun jaringan silaturahmi
- 7) Disiplin penuh tanggung jawab
- a) Kerja sebagai bentuk eksistensi diri
 - b) Membudayakan disiplin dalam diri
 - c) Bekerja benar dengan penuh tanggung jawab
 - d) Pandai menghargai waktu dalam bekerja
- e. Etos Kerja dalam Prospektif Islam

Penelitian yang dilakukan oleh Nanat Fatah Natsir dalam buku Muhammad Djakfar mengungkapkan pemahaman seorang muslim terhadap etika kerja Islam terdapat dua kecenderungan. Pertama, pola pemahaman yang cenderung ke pemikiran *Qadariyah*, dan kedua pola pemahaman yang cenderung pemikirannya *Jabariyah*. Yang ke pemikiran *Qadariyah* (dianut oleh pimpinan perusahaan), pemahaman tentang ikhtiar menurut mereka, bahwa keberhasilan dalam kegiatan ekonomi ditentukan oleh sejauh mana upaya-upaya yang dilakukan manusia itu sendiri untuk meraih keberuntungan dalam usahanya, bukan semata-mata ditentukan oleh Allah SWT. Sebaliknya, yang ke pemikiran *Jabariyah* (didominasi oleh yang

berlatar belakang sebagai buruh perusahaan), memahami ikhtiar sangat ditentukan oleh kehendak Allah SWT semata-mata, bukan oleh adanya kerja keras, hemat, jujur dan berperitungan dalam kegiatan usaha.

Toto Tasmara dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (fasad) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya. Sikap seperti ini dikenal dengan *ihsan*, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam bentuknya yang paling sempurna (*fi ahsani taqwim*). Senada dengan kata ihsan, di dalam Al-Quran kita temukan pula kata *itan* yang berarti proses pekerjaan yang sangat bersungguh-sungguh, akurat dan sempurna (an-Naml:88).

Seorang muslim yang memiliki kepribadian qur'ani pastilah akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu setengah hati. Etos kerja yang bersumber dari keyakinan qur'ani ada semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hatinya, “aku ini seorang muslim, aku ini wakil Allah di muka bumi, apakah pantas bekerja setengah-setengah? Apakah pantas seorang khalifah menunjukkan hasil kerja yang tidak berkualitas? Bila Allah berbutah *ihsan* mengapa aku tidak mengikutinya untuk berbuat ihsan juga? Sebagaimana firman-Nya :

وَابْتِغِ فِي مَاءِ تَكَالُفِ الدَّاءِ رَأْيَ الْآخِرَةِ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيحَتَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنُ
 كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

“Dan berbuat baiklah (ihsan) sebagaimana Allah telah berbuat baik (ihsan) kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya, Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (al-Qashash:77).

Etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menunjukkan atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna. Cara dirinya mengekspresikan sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan dan terus berupaya dengan amat bersungguh-sungguh menghindari yang negatif. Etos menunjukkan pula sikap dan harapan seseorang (*raja*). Imam al-Qusairi mengartikan harapan berbagai keterpautan hati kepada yang diinginkannya terjadi di masa yang akan datang.

Toto Tasmara, dalam etos kerja ada semacam kandungan “spirit” atau semangat yang menggelegak untuk mengubah sesuatu menjadi lebih bermakna. Seseorang yang memiliki etos kerja, ia tidak mungkin membiarkan dirinya untuk menyimpang yang akan membinasakan. Rasulullah bersabda:

“Barangsiapa diantara kamu melihat terjadi kemungkar, hendaklah kamu cegah dengan tangan; apabila tidak sanggup dengan tangan, hendaklah dengan lidah; dan apabila tidak sanggup

dengan lidah, cegahlah dengan hati; tetapi yang terakhir ini adalah selemah-lemahnya iman.” (HR Muslim).

Toto Tasmara, Etos kerja muslim adalah semangat untuk menepahi jalan lurus. Di dalam hal mengambil keputusan pun para pemimpin pemegang amanah, termasuk para hakim, harus berlandaskan pada etos jalan lurus tersebut, sebagaimana Dawud sewaktu ia diminta untuk memutuskan perkara yang adil dan harus didasarkan pada nilai-nilai kebenaran “...maka berilah keputusan (hukumilah) diantara kami dengan adil dan janganlah kamu menyimpang dari kebenaran dan tunjukilah (pimpinlah) kami ke jalan yang lurus.” (Shaad:22).

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Terdapat beberapa pengertian atau makna kinerja guru, seperti beberapa pendapat dibawah ini:

Hadari Nawawi berpendapat ”kinerja adalah prestasi seseorang dalam suatu keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien”.¹⁰ Menurut Poerwadarminta dalam kamus besar Bahasa Indonesia, “kinerja adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja seseorang”.¹¹

Mulyasa menjelaskan bahwa “kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau unjuk

¹⁰ Hadari Nawawi, Administrasi Pendidikan, (Jakarta: PT Gunung Agung, 1999), Cet 13, h.34

¹¹ WJS. Poerwadarminta, Kamus Bahasa Indonesia. (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1998), h.56

kerja”.¹² Menurut Suryo Subroto yang dimaksudkan dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah “kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara gurudan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, efektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.¹³

Penjelasan diatas dapat di ambil kesimpulan kinerja guru adalah segala upaya guru dalam mengembangkan kegiatan yang ada di sekolah menjadi kegiatan yang lebih baik, sehinga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik pula melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target serta tujuan yang telah diteptapkan.

b. Ruang Lingkup Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan tersebut sebagai salah satu faktor keberhasilan dan profesionalisme guru dilingkunga sekolah dan diluar lingkungan sekolah. Kemampuan guru meliputi:

- 1) Kemampuan Pedagogik. Kemampuan pedagogik adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan

¹² E Mulyasa, Menajdai Kepala Sekolah Profesional, (Bandung PT. Remaja Rosda Karya, 2003), h.136

¹³ Suryo Subroto, Proses Belajar Mengajar, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), Cet. 1, h.8

pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

2) Kemampuan Personal (Kepribadian). Kemampuan personal adalah suatu kemampuan pribadi yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Drs. Cece Wijaya dan Drs. Tabani Rusyan merinci kemampuan pribadi yang meliputi:

- a) Ketetapan dan integrasi pribadi
- b) Peka terhadap perubahan dan pembaruan
- c) Berfikir alternatif
- d) Adil, jujur dan objektif
- e) Disiplin dalam melaksanakan tugas
- f) Ulet dan tekun belajar
- g) Berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya
- h) Simpatik dan menarik, luwes, bijaksana serta sederhana dalam bertindak
- i) Beribawa.¹⁴

Kemampuan pribadi menjadikan guru dapat mengelola dan berinteraksi secara baik serta dapat mengelola proses belajar mengajar secara profesional. Selain itu juga guru harus

¹⁴ Cece Wijaya, A. Tabrani Rustan, Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991), h.21

mempunyai keribadian yang utuh, karena bagaimanapun guru merupakan suri tauladan yang baik bagi anak didik.

- 3) Kemampuan Profesional. Kemampuan profesional adalah kemampuan dalam penguasaan akademik (mata pelajaran) yang diajarkan dan terpadu dengan kemampuan mengajarnya sekaligus, sehingga guru itu perlu memiliki wibawa akademis.

Kemampuan profesional meliputi:

- a) Kemampuan menguasai bahan
- b) Kemampuan mengelola program belajar mengajar
- c) Kemampuan mengelola kelas
- d) Kemampuan menggunakan media
- e) Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan
- f) Kemampuan mneilai prestasi siswa untuk penddikan dan pengajaran
- g) Kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
- h) Kemampuan mengenal fungsi dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- i) Kemampuan memahami pronsip-prinsip guna keperluan pengajaran.¹⁵

- 4) Kemampuan Sosial. Kemampuan sosial adalah kemampuan yang berhubungan dengna bentuk partisipasi sosial seorang guru

¹⁵ Ibid, h.25-30

dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat tempat ia bekerja baik secara formal maupun informal. Kemampuan sosial yang harus dimiliki seorang guru adalah sebagai berikut:

- a) Terampil berkomunikasi dengan siswa
- b) Bersifat simpatik
- c) Dapat bekerja sama dengan BP3
- d) Pandai bergaul dengan kawan sejawat dan mitra pendidikan¹⁶

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kemampuan guru dalam mengajar tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor pendukung dan pemecahan masalah yang mengakibatkan terhambatnya KBM secara baik dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar.

Adapun faktor-faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan dalam dua macam yaitu:

- 1) Faktor yang berasal dari dalam diri sendiri (intern)
- 2) Faktor yang berasal dari luar diri sendiri (ekstern)

Diatas telah disebutkan faktor yang mendukung kinerja guru.

Diantara faktor yang berasal dari dalam diri sendiri (intern) adalah:

- a. Kecerdasan
- b. Keterampilan dan kecakapan
- c. Bakat

¹⁶ Ibid, h.181

- d. Kemampuan
- e. Motivasi
- f. Kesehatan
- g. Kepribadian
- h. Cita-cita dan tujuan dalam berkerja.¹⁷

Sebagaimana disebutkan diatas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang berasal dari dalam diri sendiri, yang pertama adalah kecerdasan. Kecerdasan ini memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas. Semakin rumit dan makmur tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan dapat berakibat pada penurunan kinerjanya.

Kedua adalah ketrampilan. Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan yang telah dilalui.

Ketiga adalah bakat. Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya sehingga orang tersebut akan menjalani pekerjaannya dengan suka hati.

Keempat adalah kemampuan. Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang

¹⁷ Kartono Kartini, Menyiapkan Dan Memadukan Karir, (Jakarta: CV. Rajawali, 1985), h.22

sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang ditekuni. Kelima adalah motivasi. Motivasi yang dimiliki seseorang dapat mendorong meningkatnya kerja seseorang.

Keenam adalah kesehatan. Kesehatan dalam membantu proses bekerja seseorang sampai selesai, jika kesehatan terganggu maka pekerjaan akan terganggu pula.

Ketujuh adalah kepribadian. Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral yang tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

Kedelapan adalah cita-cita dan tujuan. Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksana karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin dan bekerja dengan sepenuh hati.

Yang termasuk faktor yang berasal dari luar diri sendiri (ekstern), diantaranya:

- 1) Lingkungan keluarganya
- 2) Lingkungan kerja
- 3) Komunikasi dengan kepala sekolah
- 4) Sarana dan prasarana.¹⁸

¹⁸ Ibid, h.22

Selain faktor-faktor dari dalam, yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah faktor-faktor yang berasal dari luar pun turut mempengaruhi. Sebagaimana disebutkan diatas, pertama adalah keadaan lingkungan keluarga. Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

Faktor yang kedua adalah lingkungan kerja. Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara produktif. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang ditempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kolejial.

Faktor yang ketiga adalah komunikasi. Komunikasi yang baik disekolah adalah komunikasi yang efektif, tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian. Komunikasi antar rekan kerja.

Faktor yang keempat adalah adanya sarana dan prasarana. Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya, terutama dalam proses belajar mengajar.

Jadi kesimpulannya adalah baik dan buruknya kinerja guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor dari dalam diri sendiri (intern) dan faktor dari luar diri sendiri (ekstern).

d. Indikator Peningkatan Kinerja Guru

Menurut Mulyasa, dalam peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009, mengemukakan tentang penilaian kinerja guru dilakukan setiap tahun yang menyoroti 14 (empat belas) kompetensi bagi guru pembelajaran. Penilaian kinerja guru yang dikemukakan oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Nomor 16 tahun 2009 digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Indikator kinerja tersebut adalah:¹⁹

- 1) Pedagogik
 - a) Mengetahui karakteristik peserta didik
 - b) Mengetahui teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
 - c) Pengembangan kurikulum
 - d) Komunikasi dengan peserta didik
 - e) Penilaian dan evaluasi
- 2) Kepribadian
 - a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional
 - b) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
 - c) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru

¹⁹ E. Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013) hlm. 226-252

3) Sosial

- a) Bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif
- b) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat

4) Profesional

- a) Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- b) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

e. Kinerja Guru dalam Prospektif Islam

Manusia diciptakan dunia untuk bekerja dan beribadah agar dapat memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Bekerja adalah kewajiban setiap orang yang sudah mempunyai kewajiban untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun keluarga, apalagi jika dalam bekerja itu diniatkan untuk beribadah kepada Allah SWT maka nilainya adalah sama dengan ibadah.

Bekerja menurut islam, adalah wajib hukumnya. Menurut Yusanto et. Al dalam seni dan Machfudz dalam bukunya menyebutkan bahwa kemuliaan bekerja adalah sama dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain, misalnya: sholat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapatkan kedudukan yang tinggi disisi Allah SWT.

Kinerja dalam pandangan islam adalah orang yang memberikan jiwa serta tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan instansi/perusahaan akan memperoleh hasil yang baik di dunia dan akhirat. Disebutkan tentang kinerja dalam Al-Aur'an surat Al-An'am:135



Artinya: “Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan” (Qs. Al-An’am: 135).

Dan disebutkan juga dalam Al-Qur'an surat Al-An'am:132



Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan” (Qs. Al-An’am: 132)

Dalam islam setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja. Oleh karena itu orang-orang yang pencapaian kerjanya baik patut untuk diberi perhatian dan *reward* yang setimpal. Dalam hadits Rasulullah SAW disebutkan:

“Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni Allah” (HR. Ahmad & Ibnu Asakir).

Dalam Al-Qur’an surat At-Taubah: 105 dijelaskan tentang kinerja



Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Qs. At-Taubah: 105).

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada umat manusia untuk bekerja, Allah SWT melihat apa yang dilakukan oleh manusia dan nanti manusia akan diberitahu apa yang sudah dilakukan.

Dalam ayat lain dijelaska pada surat At-Taubah: 59



Artinya: “Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi Kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya Kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)” (Qs. At-Taubah: 59)

Ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dengan begitu, karyawan akan puas baik dari kepuasan fisik, finansial sosial dan psikologi. Dalam konteks ini diterjemkan oleh pakar manajemen barat menjadi *equal pay for equal job*, artinya upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka harus disamakan.

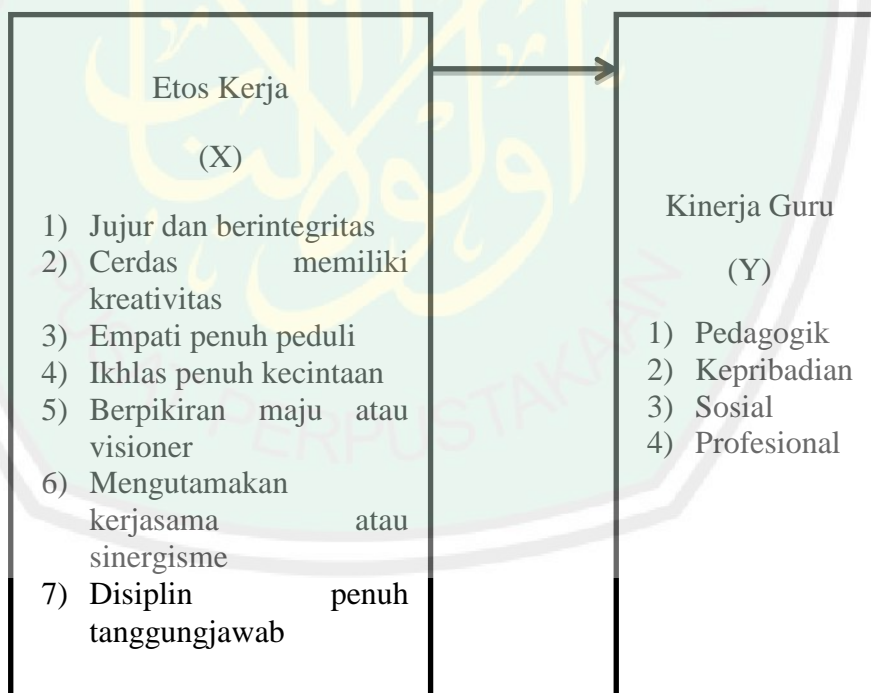
Islam menuntut manusia untuk bekerja keras dan beribadah hingga ke tahap kewajiban agama agar memperoleh hasil yang baik. Oleh sebab itu manusia harus melakukan kegiatan bekerja dengan niat ibadah.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan mengenai pandangan islam terhadap kinerja dapat disimpulkan kinerja dalam islam adalah suatu pencapaian kegiatan manusia di muka bumi baik untuk memenuhi kebutuhan di dunia dan akhirat.

B. Kerangka Berfikir

Dalam upaya untuk mencapai keberhasilan pendidikan yang bertujuan meningkatkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan. Maka sangatlah penting untuk melakukan studi-tudi tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru. Agar nantinya hal ini dapat memberikan kontribusi dalam hal pencapaian keberhasilan pendidikan. Masalah-masalah dibidang pendidikan seperti kurangnya etos kerja guru sehingga mempengaruhi kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam memberikan alur pemikiran peneliti. Berikut adalah kerangka pemikiran peneliti seperti di bawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka berfikir pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo. Beralamatkan di Jl. Jenggolo No 53 desa Pucang Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

B. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan oleh penulis adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, objek penelitian, sampel, data, sumber data, maupun metodologinya.¹ Tujuan dari pendekatan ini yaitu untuk mengetahui hasil dari analisis yang disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.²

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian korelasional sebab-akibat, dimana penelitian korelasional bertujuan untuk

¹ Sugiyono, *metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d*, hal. 15

² Misbahuddin, 2013, *Analisis Data penelitian dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta, hal.33

melihat seberapa besar kaitan antara beberapa variabel satu sama lain.³ Dalam penelitian ini penulis melihat pengaruh kaitannya etos kerja mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut.⁴ Dalam penelitian ini, variabel penelitiannya ada dua yaitu etos kerja dan kinerja guru. Variabel independennya yaitu etos kerja, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja guru.

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁵ Hubungan antara variabel – variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Variabel penelitian pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

³ Ibid, hal.8

⁴ Ibid., hlm. 38

⁵ Prof.Dr. Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian. (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 39

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶ Populasi pada penelitian ini adalah guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

2. Sampel

Jika kita akan meneliti sebagian dari populasi tersebut maka disebut penelitian sampel. Pengertian mengenai sampel, Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa, "sampel adalah serbagian atau wakil populasi yang diteliti"

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Jumlah guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo berjumlah 50 orang. Sehingga dalam penelitian ini karena jumlah guru yang terdapat di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo kurang dari 100 maka peneliti mengambil sampel seluruhnya.

⁶ Ibid., Hlm. 80

E. Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini yaitu terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yang diteliti dengan memberikan kuisioner kepada responden. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui observasi dan studi kepustakaan untuk memperoleh landasan teori yaitu dengan membaca berbagai literatur atau buku-buku yang berkesinambungan dengan penelitian.

Sumber data adalah subjek dimana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuisioner atau wawancara dalam pengumpulan data, maka sumber data disebut responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik lisan maupun tulisan.⁷

F. Instrumen Penelitian

Pada dasarnya penelitian bertujuan untuk mengukur sesuatu terhadap fenomena atau kejadian sosial. Digunakan suatu alat ukur yang baik. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian disebut dengan instrumen penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Istrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa tes, wawancara, pedoman observasi dan kuesioner.⁸ Dalam penelitian ini menggunakan dua

⁷ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Hipotesis dalam Penelitian Sosial* (Jakarta: Rneka, 1990), hal.129

⁸ *Ibid.*, Hal. 222

instrumen yang mengukur etos kerja dan untuk mengukur kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen pedoman observasi, wawancara, dan metode angket. Peneliti menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban yang disediakan didalam angket yaitu:

1. Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Nilai 2 : Tidak Setuju (TS)
3. Nilai 3 : Kurang Setuju (KS)
4. Nilai 4 : Setuju (S)
5. Nilai 5 : Sangat Setuju (SS)

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala berbentuk skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁹

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Butir Soal
1	Etos Kerja (Eko Jalu Santoso: 27-238)	Jujur dan berintegritas	Berani bekerja jujur itu cerdas dan mulia	1,2
			Meraih sukses melalui kejujuran	3,4
			Bekerja dengan integritas tinggi	5,6

⁹ Ibid., hlm 93.

		Cerdas memiliki kreativitas	Menerapkan rumus bekerja cerdas	7,8
			Mengoptimalkan kecerdasan emosi dalam bekerja	9,10
			Pekerja berpengetahuan dan pribadi pembelajar	11,12
			Berani berfikir kreatif dan diluar kotak	13,14
		Empati Penuh Peduli	Bekerja sebagai ladang amal kebaikan	15,16
			Memiliki mentalitas melayani dengan hati	17,18
			Bekerja engan empati penuh peduli	19,20
		Ikhlas penuh kecintaan	Menjadikan kerja bernilai ibadah	21,22
			Bekerja dengan moralitas bersih dan ikhlas	23,24
			Pandai bersyukur dan berterima kasih	25,26

		Bekerja dengan kecintaan sepenuh hati	27,28
	Berpikiran maju atau visioner	Bekerja berorientasi masa depan	29,30
		Memiliki semangat perubahan	31,32
		Memiliki jiwa kepemimpinan	33,34
	Mengutamakan kerja sama atau sinergisme	Bekerja bersama adalah kesuksesan	35,36
		Mampu bekerja sama dalam tim berkinerja tinggi	37,38
		Keterampilan membangun jaringan silaturahmi	39,40
	Disiplin penuh tanggung jawab	Kerja sebagai bentuk eksistensi diri	41,42
		Membudayakan disiplin dalam diri	43,44
		Bekerja benar dengan penuh tanggung jawab	45,46
		Pandai menghargai waktu dalam	47,48

			bekerja	
2	Kinerja guru (E.Mulyasa: 226-252)	Pedagogik	Mengenal karakteristik peserta didik	1,2,3
			Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	4,5,6
			Pengembangan kurikulum	7,8,9
			Kegiatan pembelajaran yang mendidik	10,11,12
			Pengembangan potensi peserta didik	13,14,15
			Komunikasi dengan peserta didik	16,17,18
			Penilaian dan evaluasi	19, 20,21
		Kepribadian	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan Nasional	22,23
			Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	24,25
			Etos kerja,	26,27

			tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menadi guru	
	Sosial		Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak deskriminatif	28,29
			Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik, dan masyarakat	30,31
	profesional		Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	32,33
			Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	34,35

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data, yaitu :

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara semi terpimpin, yakni pewawancara menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur (dipersiapkan sebelumnya), kemudian satu persatu diperdalam untuk mengorek lebih lanjut.¹⁰ Peneliti menggunakan metode ini untuk mendapatkan data dari pihak madrasah tentang bagaimana kinerja guru dan etos kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

2. Metode Observasi

Metode observasi ini dilakukan peneliti untuk mendapatkan data tentang etos kerja dan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo

3. Metode Angket

Angket adalah alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada setiap responden, sehingga penulis dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat reliabilitas serta validitas yang tinggi.¹¹ Adapun bentuk pertanyaan yang penulis ajukan yaitu dengan pertanyaan berbentuk *multiple choice* dengan cara responden memilih satu jawaban yang sesuai dari sejumlah pilihan jawaban yang tersedia.

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, hlm. 270.

¹¹ Wardi Bachtiar, *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah*, Jakarta, Logos, 1997, hlm. 75

Angket digunakan penulis untuk memperoleh tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo dengan cara memberikan sejumlah daftar pertanyaan *multiple choice* dan meminta siswa memilih satu jawaban yang sesuai.

4. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode dokumentasi. Dengan metode tersebut peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, dokumen, peraturan-peraturan dan lain sebagainya. Peneliti menggunakan dokumen berisi sejarah berdirinya Madrasah Ibtidaiyah, visi dan misi di Madrasah Ibtidaiyah dan dokumen-dokumen lain yang mendukung penelitian.

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah kemampuan alat ukur mengukur secara tepat keadaan yang diukurnya.¹² Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Hasil r_{hitung} kita bandingkan dengan r_{tabel} dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid.

¹² Purwanto, op., cit. Hlm.197

Hasil analisis validasi item angket etos kerja, suatu item angket dikatakan valid apabila $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$. Dari hasil perhitungan menggunakan rumus product moment, bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 50 guru Madrasah Ibtidaiyah NU Pucang Sidoarjo, dengan taraf signifikansi 5%. r_{tabel} (0,284) menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Etos Kerja

Item	r_{hitung}	$r_{\text{tabel}} \alpha = 0,05, n = 50$	Keterangan
1	0.650	0,284	Valid
2	0.779	0,284	Valid
3	0.655	0,284	Valid
4	0.488	0,284	Valid
5	0.762	0,284	Valid
6	0.755	0,284	Valid
7	0.825	0,284	Valid
8	0.638	0,284	Valid
9	0.663	0,284	Valid
10	0.453	0,284	Valid
11	0.724	0,284	Valid
12	0.687	0,284	Valid
13	0.627	0,284	Valid
14	0.774	0,284	Valid
15	0.795	0,284	Valid

16	0.760	0,284	Valid
17	0.854	0,284	Valid
18	0.841	0,284	Valid
19	0.748	0,284	Valid
20	0.772	0,284	Valid
21	0.603	0,284	Valid
22	0.788	0,284	Valid
23	0.740	0,284	Valid
24	0.764	0,284	Valid
25	0.668	0,284	Valid
26	0.819	0,284	Valid
27	0.772	0,284	Valid
28	0.767	0,284	Valid
29	0.789	0,284	Valid
30	0.806	0,284	Valid
31	0.763	0,284	Valid
32	0.753	0,284	Valid
33	0.540	0,284	Valid
34	0.598	0,284	Valid
35	0.608	0,284	Valid
36	0.633	0,284	Valid
37	0.700	0,284	Valid
38	0.800	0,284	Valid
39	0.800	0,284	Valid

40	0.780	0,284	Valid
41	0.777	0,284	Valid
42	0.704	0,284	Valid
43	0.760	0,284	Valid
44	0.768	0,284	Valid
45	0.772	0,284	Valid
46	0.743	0,284	Valid
47	0.768	0,284	Valid
48	0.781	0,284	Valid

(sumber: data diolah pada tanggal 1 juli 2017)

Berdasarkan uji validitas diatas dapat diketahui bahwa 48 item yang digunakan untuk pengambilan data etos kerja di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo dinyatakan valid. Dalam pengambilan data variabel etos kerja, digunakan instrumen penelitian berupa angket yang dibagikan pada seluruh guru untuk mengetahui seberapa tinggi etos kerja yang dimiliki oleh guru Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Item	r_{hitung}	$r_{tabel} \alpha = 0,05, n = 50$	Keterangan
1	0.727	0,284	Valid
2	0.800	0,284	Valid
3	0.781	0,284	Valid
4	0.761	0,284	Valid

5	0.610	0,284	Valid
6	0.686	0,284	Valid
7	0.734	0,284	Valid
8	0.758	0,284	Valid
9	0.696	0,284	Valid
10	0.798	0,284	Valid
11	0.738	0,284	Valid
12	0.679	0,284	Valid
13	0.602	0,284	Valid
14	0.526	0,284	Valid
15	0.761	0,284	Valid
16	0.824	0,284	Valid
17	0.801	0,284	Valid
18	0.752	0,284	Valid
19	0.805	0,284	Valid
20	0.807	0,284	Valid
21	0.753	0,284	Valid
22	0.626	0,284	Valid
23	0.790	0,284	Valid
24	0.723	0,284	Valid
25	0.818	0,284	Valid
26	0.774	0,284	Valid
27	0.761	0,284	Valid
28	0.638	0,284	Valid

29	0.729	0,284	Valid
30	0.791	0,284	Valid
31	0.686	0,284	Valid
32	0.782	0,284	Valid
33	0.794	0,284	Valid
34	0.780	0,284	Valid
35	0.742	0,284	Valid

(sumber: data diolah pada tanggal 1 juli 2017)

Berdasarkan uji validitas diatas dapat diketahui bahwa 35 item yang digunakan untuk pengambilan data kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo dinyatakan valid. Dalam pengambilan data variabel kinerja guru, digunakan instrumen penelitian berupa angket yang dibagikan pada seluruh guru untuk mengetahui seberapa tinggi kinerja guru yang dimiliki oleh guru Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata dalam bahasa inggris *rely*, yang berarti percaya dan reliabel yang artinya dapat dipercaya. Dengan demikian reliabilitas dapat diartikan sebagai keterpercayaan. Keterpercayaan berhubungan dengan ketepatan dan konsistensi. Instrumendikatakan dapat dipercaya atau reliabel apabila memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten.¹³ Pada penelitian ini untuk mengetahui tingkat

¹³ Purwanto, *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan: Pengembangan Kuantitatif dan pemanfaatan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007) hlm 161

konsistensi angket yang digunakan oleh peneliti maka perlu diadakan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Metode Alpha Cronbach cocok digunakan untuk pengujian variabel dengan skala interbal atau rasio.¹⁴

Rumus *Alpha Cronbach*:¹⁵

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} =reliabilitas instrumen

k =banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum a_t^2$ =jumlah varians butir

A_t^2 =variens total

Menurut Sekaran dalam Duwi Prayitno jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.¹⁶

Tabel 3.4
Uji Reliabilitas Etos Kerja dan Kinerja Guru

No	Variabel	Cronbach's Coefficient Alpha	Kesimpulan
1	Etos Kerja	0.979	Reliabel
2	Kinerja Guru	0.975	Reliabel

¹⁴ M Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif* (Malang: UIN Malang Press, 2009) hlm 178

¹⁵ Suharsimi Arikunto, op.cit., hlm.196

¹⁶ Duwi Prayitno. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. (Yogyakarta: Andi.2012) hlm 187

Berdasarkan pengukuran reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS Statistic 16.0 seperti tabel diatas, koefisien Cronbach's Alpha dapat disimpulkan bahwa variable etos kerja dan kinerja reliabel karena perhitungan Alpha Cronbach etos kerja sebesar 0.979 dan kinerja guru sebesar 0.975.

1. Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya yang dilakukan yakni analisis data yang dalam penelitian ini menggunakan analisis data inferensi. Analisis data inferensi adalah penyajian statistik yang dihasilkan dari penelitian secara sampel. Umumnya, analisis data inferensi digunakan untuk menganalisis data sampel yang hasilnya untuk memperkirakan populasi.¹⁷

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi sederhana. Model persamaan regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut¹⁸

$$Y = a + bX$$

Dengan keterangan:

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

A = harga Y ketika Harga X=0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan

¹⁷ Agus Purwanto, *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2007) hlm.2

¹⁸ V. Wiratna Sujarweni & Poli Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011) hlm 83-84

pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) arah garis turun.

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

$$b = \frac{n\sum(xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b(\sum x)}{n}$$

$$se = \sqrt{\frac{\sum y^2 - a\sum y - b\sum xy}{n-2}}$$

$$sb = \frac{se}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}}$$

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

2. Prosedur Penelitian

a. Persiapan

Sehubungan dengan judul penelitian dan rumusan masalah yang telah disebutkan pada bab sebelumnya, maka persiapan dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana
- b. Ijin melaksanakan penelitian
- c. Mempersiapkan alat pengumpulan data yang berhubungan dengan penelitian

2. Pelaksanaan

Dalam pelaksanaan tahap ini peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode, antara lain:

- a. Observasi pada penelitian ini berfungsi untuk mengamati kegiatan yang dilakukan oleh narasumber
- b. Dokumenter dalam penelitian ini berfungsi untuk memperoleh data-data yang dapat menunjang penelitian
- c. Angket berfungsi untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang keterkaitan penelitian.
- d. Wawancara berfungsi untuk mengumpulkan data kualitatif dari responden.

Dari ke empat metode yang digunakan peneliti semuanya mempunyai fungsi sebagai metode pelengkap dalam penelitian yang peneliti gunakan.

3. Penyelesaian

Setelah kegiatan penelitian selesai, penulis mulai menyusun langkah-langkah berikutnya, yaitu:

- a. Menyusun kerangka laporan hasil penelitian dengan mentabulasikan dan menganalisis data yang telah diperoleh, yang kemudian dikonsultasikan ke Dosen Pembimbing dengan harapan apabila ada hal-hal yang perlu di revisi, akan segera dilakukan sehingga memperoleh suatu hasil yang optimal.
- b. Laporan yang sudah selesai kemudian akan dipertaruhkan di depan Dewan Penguji, kemudian hasil penelitian ini digunakan dan disampaikan kepada pihak-pihak yang terkait.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah MI Ma'arif NU Pucang¹

Awal mula berdirinya MI Ma'arif NU Pucang ini berasal dari pasangan muda yang kemudian kita kenal sebagai ustadz Shoheh dan ustadzah Mariyam bergerak menuruti anyaman cita cita dan mimpinya. Setelah menikah pada sekitar tahun 1934 di kota Solo, pasangan muda ini hijrah dari kota Solo ke kota Sidoarjo. Keduanya tiba di daerah Jetis dan berkenalan dengan seorang ulama bernama KH.Sahal dan memutuskan untuk tinggal di daerah Jetis ini.

Pada awalnya kegiatan belajar mengajar tersebut berjalan sangat sederhana. Tidak ada yayasan atau badan hukum yang membentuk. Cukup dengan izin dari KH.Sahal, seorang ulama daerah setempat yang juga sahabat beliau, kegiatan pengajaran yang selanjutnya dikhususkan bagi anak anak perempuan ini akhirnya dapat dilaksanakan. Materi yang diajarkan adalah materi keagamaan. Dengan semangat seorang pejuang pendidikan, ustadz Shoheh dan ustadzah Mariyam mengembangkan kegiatan tersebut dengan dukungan dari warga sekitar.

¹Dokumen Sejarah Berdirinya MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo

Setelah tiba kembali di kota Sidoarjo untuk yang kedua kalinya yaitu pada tahun 1938, beliau tinggal di daerah Pandean. Seperti halnya di daerah Jetis, disini juga dirintis dan dikembangkan kegiatan pendidikan keagamaan bagi anak anak perempuan. Bersama warga sekitar kegiatan tersebut dikelola dengan baik dan berkembang. Beliau mengajar sampai dengan tahun 1946, karena pada tahun tersebut beliau harus kembali ke kampung halaman di kota Solo selama kurang lebih tiga tahun lamanya. Pada tahun 1949 ustadz Shoheh dan ustadzah Mariyam kembali datang ke kota Sidoarjo. Beliau sempat bertempat tinggal di daerah Kuthuk, namun beberapa lama kemudian beliau pindah ke daerah Celep. Visi dan misi pendidikan khusus perempuan mencapai estafetnya di daerah Celep ini. Upaya peningkatan kualitas kegiatan belajar mengajar benar benar dilakukan sehingga kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik dan mendapat respon positif. Jumlah siswa semakin banyak dan mereka tidak hanya berasal dari daerah sekitar tetapi juga berasal dari hampir seluruh daerah di wilayah kabupaten Sidoarjo. Selanjutnya, dengan dukungan dari berbagai pihak kegiatan ini ditingkatkan kualitasnya menjadi kegiatan belajar mengajar formal yang kemudian berkembang menjadi sebuah lembaga pendidikan yang bernama madrasah BANAT CELEP dengan ibu Bastomi sebagai kepala sekolahnya.

Seiring berjalannya waktu perintisan madrasah ini sebuah cita cita PCNU dan PC Muslimat Sidoarjo yang ingin memiliki sebuah lembaga pendidikan seperti Taman Pendidikan Putri (TPP) Khadijah Wonokromo Surabaya, yang pada masa itu merupakan Taman Pendidikan Putri terbesar di Jawa Timur.

Melihat kondisi madrasah BANAT CELEP yang cukup maju dan potensial, para *founding fathers* kita melihat perlunya memenuhi kebutuhan pendidikan umat secara profesional ke depan. Untuk itu diperlukan berbagai upaya dan langkah langkah pengembangan, baik dari segi sarana dan prasarana. Beberapa waktu kemudian dilakukan koordinasi secara internal dikalangan pengurus organisasi NU dan Muslimat NU cabang Sidoarjo untuk langkah pengembangan madrasah. Hal tersebut dimantapkan dengan rencana pembelian tanah di jalan jenggolo Pucang yang berproses pada awal tahun 1954. Sebidang tanah dengan sebuah bangunan rumah di atasnya itu dibeli dengan harga Rp. 50.000. Satu langkah maju bagi pengembangan sebuah lembaga pendidikan yang representatif akhirnya terwujud. Selanjutnya, kegiatan belajar mengajar berpindah ke daerah Pucang sehingga kemudian madrasah ini lebih dikenal sebagai madrasah BANAT PUCANG.

Perubahan-perubahan yang cepat dan dahsyat di dunia luar merupakan tantangan yang harus dijawab oleh madrasah BANAT PUCANG sebagai institusi pendidikan. Perhatian selanjutnya

difokuskan pada pembenahan sarana prasarana sekolah, sekitar tahun 1967 dibangun beberapa ruang kelas dengan dana dari Muslimat NU cabang Sidoarjo.

Seiring dengan dinamika zaman yang terus bergulir dan persaingan antar sekolah yang semakin kompetitif, sebuah keputusan akhirnya diambil dimana pada tahun 1975 nama madrasah BANAT PUCANG diganti menjadi Madrasah Ibtida'iyah Nahdlatul Ulama (MINU) PUCANG. Konsekuensi dari keputusan tersebut sekolah kemudian tidak lagi khusus perempuan, tetapi juga menerima siswa laki-laki.

Langkah pembenahan dalam tata tertib sekolah dilakukan pada tahun 1977 ketika dilakukan perubahan hari libur sekolah dari hari jumat menjadi hari minggu. Pembenahan sarana dan prasarana kembali dilakukan pada tahun 1978 ketika berhasil mendapat bantuan lagi dari pemerintah melalui Dirjen Pendidikan.

Berlandaskan pemikiran bahwa sulit bagi suatu institusi pendidikan untuk dapat berkembang secara optimal tanpa didukung manajemen yang profesional, maka untuk pertama kalinya pada tahun 1987 dibentuk organisasi kepengurusan bagi MINU PUCANG yang diketuai oleh ibu Hj. Hindun Sulaichan Gani. Gerak cepat dan konsolidasi pengurus segera dilaksanakan guna memperbaiki kondisi yang ada untuk lebih baik lagi, terkait dengan peningkatan kualitas

kedisiplinan, kesejahteraan guru, penataan administrasi dan pengadaan sarana pendidikan.

Setelah dua periode kepemimpinan ibu Hj. Hindun Sulaichan Gani, pada tahun 1993 dikarenakan faktor usia beliau mengundurkan diri dan digantikan oleh ibu Hj. Nur Abidah Qusyairi. Agar ide ide baru bagi pengembangan MINU PUCANG dapat terlaksana, maka dilakukan upaya studi banding ke beberapa sekolah yang dipandang bagus. Hasilnya didiskusikan bersama untuk diimplementasikan, secara bertahap kemajuan terlihat nyata.

Pengabdian ibu Hj. Nur Abidah Qusyairi sebagai ketua pengurus MINU PUCANG berjalan sampai dengan tahun 1995 dikarenakan pada bulan november pada tahun tersebut beliau wafat. Setelah kepengurusan vakum selama hampir 4 tahun lamanya, tanggung jawab operasional sekolah untuk sementara diamanahkan kepada ibu Tholi'ah yang sudah 17 tahun menjabat sebagai kepala sekolah. Sedangkan fungsi kepengurusan diserahkan kepada ibu Hj. Maslichah sampai dengan tahun 1999 hingga status DISAMAKAN berhasil diraih melalui akreditasi di tahun 2001.

Melalui Perjuangan, do'a dan kerja keras Ibu Tholi'ah pada Tahun 2001 MINU PUCANG mulai dilirik warga sekitar kecamatan Sidoarjo, dari 6 Kelas, pada tahun 2001 MINU PUCANG berhasil mendapat 2 kelas untuk kelas 1. Agar kepercayaan masyarakat dapat dipertahankan, maka pada tahun 2003 dilakukan suksesi

kepemimpinan di MINU PUCANG dari Ibu Tholi'ah pada Ibu Yuli Astutik, M.Pd.I.

Pada tahun 2003 seluruh Staf, dewan Guru dan Pimpinan bersepakat bahwa untuk bisa eksis MINU PUCANG harus merubah paradigma dari madrasah yang dikelola secara tradisional menjadi madrasah yang dikelola secara modern dan terbuka. Pada tahun 2003 akhirnya MINU PUCANG dapat meraih juara harapan Lomba LLSS tingkat provinsi.

Pada tahun 2005 berdasarkan surat keputusan nomor : 001/B/SKI/IV/2005 terjadi suksesi kepemimpinan dari Ibu Yuli Astutik M.Pd.I ke Bapak Syamsuhari, S.T., S.Pd., S.Pd.I., MM dan pada tahun itu juga MINU PUCANG berhasil naik Peringkat di lomba LLSS dari juara harapan menjadi juara 3 provinsi Jatim. Mulai tahun 2004 itu jumlah siswa meningkat secara signifikan 3 kelas paralel selalu didapat dalam setiap PSB. Pada masa kepengurusan periode berikutnya, masa bakti beliau sebagai kepala sekolah MINU PUCANG diperpanjang lagi dengan surat keputusan nomor : 348/A/PCM-NU/XII/2008 sampai dengan tahun 2012. Dibawah kepemimpinan Bapak Syamsuhari, S.T., S.Pd., S.Pd.I., MM perkembangan MINU PUCANG cukup pesat, kepercayaan masyarakat semakin meningkat dari tahun ke tahun. Seleksi penerimaan siswa baru menjadi semakin ketat karena kualitas yang

ingin dicapai seiring dengan tingginya animo masyarakat dan peserta didik untuk dapat bersekolah di MINU PUCANG.

Pencapaian langkah dan strategi pengembangan terus ditingkatkan dan dilanjutkan dengan suksesi kepemimpinan MINU PUCANG dari Bapak Syamsuhari, S.T., S.Pd., S.Pd.I., MM kepada Bapak M. Hamim Thohari, S.Pd., MM pada tahun 2012 dengan tetap mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan sebagai sekolah internasional dengan menginduk kepada *Cambridge University*. Sedangkan Bapak Syamsuhari, S.T., S.Pd., S.Pd.I., MM mengemban amanah sebagai *Quality Assurance* sekaligus kepala sekolah di MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo yang merupakan pengembangan dari MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo hingga saat ini.

b. Visi dan Misi Madrasah²

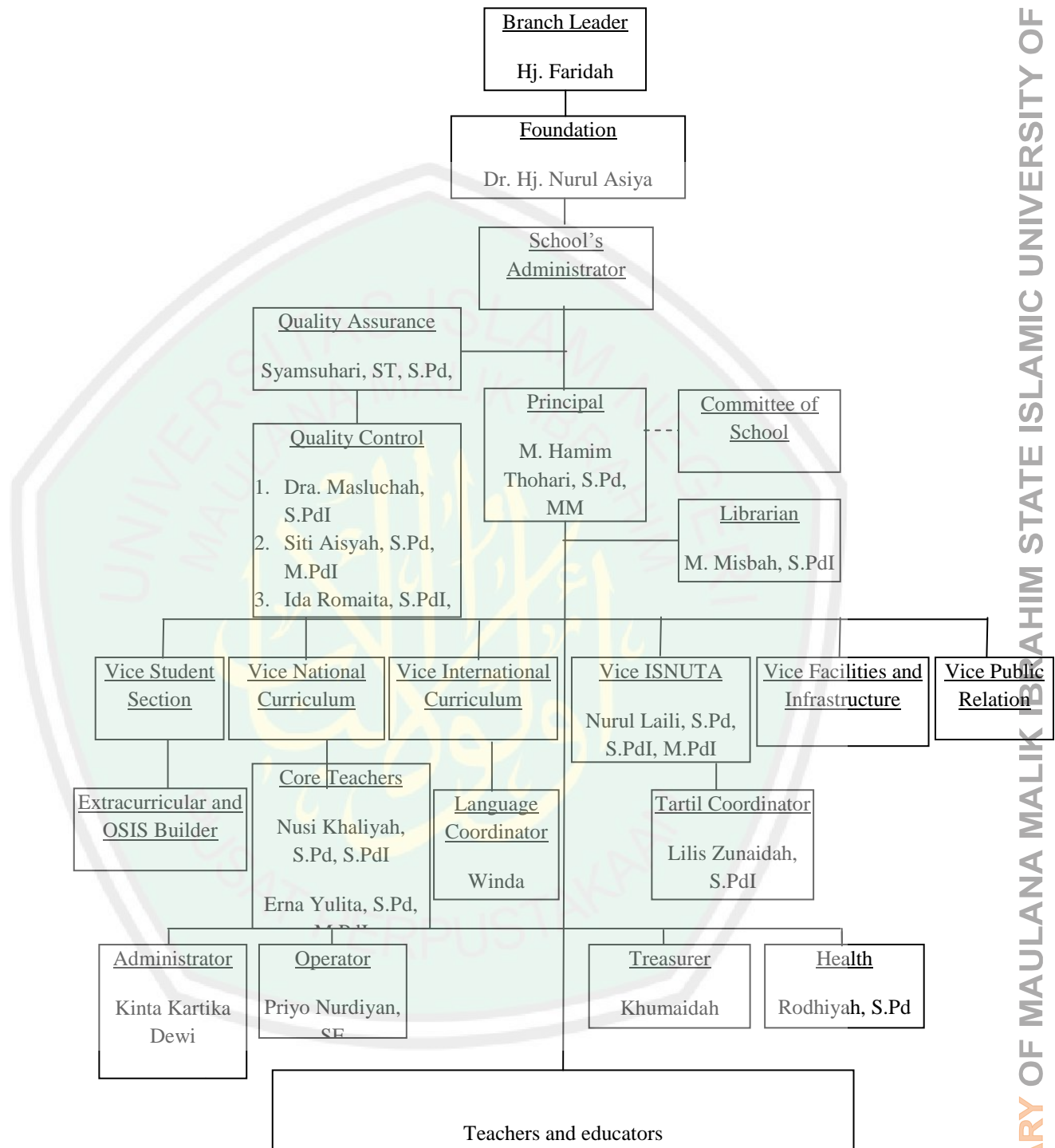
Visi:

Meluluskan peserta didik yang *ahlussunnah waljama'ah*, ahli dzikir, dan berprestasi akademik diatas rata-rata standard masuk jenjang pendidikan yang lebih tinggi (negeri/swasta favorit).

Misi:

1. Menjadikan madrasah sebagai madrasah pioner.
2. Menjadikan madrasah sebagai pusatnya syiar islam khususnya *ahlussunnah waljama'ah*.

²Dokumen Sejarah Berdirinya MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo

c. Struktur Organisasi Madrasah³

Gambar 4.1 Struktur Organisasi MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo

³Dokumen Sejarah Berdirinya MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo

B. Hasil Penelitian

1. Variabel Etos Kerja

Penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan metode wawancara yang dilakukan dengan Kepala Madrasah dan Bapak/Ibu guru MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo sebagai narasumber dan metode observasi partisipan pasif (*passive participant*) karena peneliti tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang diteliti, peneliti hanya langsung datang dan mengamati kegiatan tersebut. Peneliti menanyakan beberapa pertanyaan kepada kepala Madrasah dan beberapa guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo.

Dalam wawancara yang dilakukan kepala sekolah memiliki pendapat tentang etos kerja. Etos kerja menurut Kepala Madrasah adalah sebagai berikut:

“etos kerja adalah paradigma seseorang terhadap bekerja. Menjadi guru yang profesional harus dilandasi dengan etos kerja yang tinggi karena dengan begitu guru mampu melaksanakan tugas sebagai guru dengan baik dan benar. Dengan memiliki etos kerja guru akan memiliki penilaian yang positif terhadap hasil kerjanya sehingga hasil kerjanya dapat dikatakan berhasil. Etos kerja dapat membuat seorang guru menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang penting dalam eksistensi bekerja dengan begitu seseorang akan menganggap pekerjaan yang dilakukan adalah hal yang bermakna dan bermanfaat bagi orang lain di lingkungannya baik organisasi, masyarakat, teman sejawat dan siswa. Dengan etos kerja yang tinggi seseorang akan memiliki ketekunan dan dapat digunakan sebagai sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita diri sendiri, organisasi dan masyarakat”.

Hasil wawancara disertai dengan metode observasi tersebut dapat diketahui bahwa guru di MI Ma'arif NU Pucang memiliki etos kerja yang tinggi. Karena guru di MI Ma'arif NU Pucang memegang teguh

kejujuran dan bekerja dengan integritas yang tinggi hal ini ditunjukkan dari guru memiliki kemauan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik dan benar. Selain itu guru selalu berfikir kreatif untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan hasil pembelajaran hal ini dapat dilihat bahwa guru di MI Ma'arif Pucang Sidoarjo selalu menggunakan metode pembelajaran dan media pembelajaran interaktif agar siswa semangat mengikuti pembelajaran. Di imbangi dengan rasa empati yang tinggi hal ini dapat dilihat dari guru selalu memberikan perhatian lebih untuk siswa yang merasa kesulitan dalam proses pembelajaran. Guru di MI Ma'arif NU Pucang mencintai pekerjaannya dengan membuktikan bahwa para guru bekerja secara profesional dengan setulus hati sehingga guru tidak pernah setengah-setengah dalam bekerja. Berfikiran maju dan visioner adalah hal yang harus dimiliki karena dengan begitu guru mampu bekerja dengan berorientasi ke masa depan, memiliki semangat perubahan dan memiliki jiwa kepemimpinan. Selain itu, guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo selalu mengutamakan bekerja sama untuk *problem solving* yang sedang mereka hadapi dalam pekerjaannya, hal ini dapat terlihat dari setiap hari sabtu guru selalu melakukan perkumpulan setelah pulang sekolah, dalam pertemuan ini guru membahas segala masalah yang sedang dihadapi dan bagaimana memecahkan masalah tersebut. Guru selalu disiplin dan bertanggungjawab hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam memasuki kelas bahkan 10 menit sebelum di mulai pembelajaran guru sudah berada di dalam kelas, selain itu guru

mampu mengelola kelas dengan baik sehingga pembelajaran dapat berjalan secara efektif.

Guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan memiliki bekal pendidikan yang menunjang pekerjaan mereka sebagai guru. Sehingga dalam proses pembelajaran guru tidak merasa kesulitan dan mampu mencapai tujuan pembelajaran dengan baik. Guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo memenuhi indikator etos kerja sehingga dapat disimpulkan guru memiliki etos kerja yang tinggi.

Selain menggunakan metode wawancara dan observasi, etos kerja dapat diukur menggunakan angket yang diberikan kepada bapak/ibu guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo dengan beberapa indikator untuk lebih melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, telah ditentukan bahwa variabel etos kerja terdiri dari 7 sub variabel dengan 24 indikator, yaitu: 1) Jujur dan berintegritas; Berani bekerja jujur itu cerdas dan mulia, Meraih sukses melalui kejujuran, Bekerja dengan integritas tinggi, 2) Cerdas memiliki kreativitas; Menerapkan rumus bekerja cerdas, Mengoptimalkan kecerdasan emosi dalam bekerja, Pekerja berpengetahuan dan pribadi pembelajar, Berani berfikir kreatif dan diluar kotak, 3) Empati penuh peduli; Bekerja sebagai ladang amal kebaikan, Memiliki mentalitas melayani dengan hati, Bekerja dengan empati penuh peduli, 4) Ikhlas penuh kecintaan; Menjadikan kerja bernilai ibadah, Bekerja dengan moralitas bersih dan

ikhlas, Pandai bersyukur dan berterima kasih, Bekerja dengan kecintaan sepenuh hati, 5) Berpikiran maju atau visioner; Bekerja berorientasi masa depan, Memiliki semangat perubahan, Memiliki jiwa kepemimpinan 6) Mengutamakan kerja sama atau sinergisme; Bekerja bersama adalah kesuksesan, Mampu bekerja sama dalam tim berkinerja tinggi, Ketrampilan membangun jaringan silaturahmi, 7) Disiplin penuh tanggung jawab; Kerja sebagai bentuk eksistensi diri, Membudayakan disiplin dalam diri, Bekerja benar dengan penuh tanggung jawab, Pandai menghargai waktu dalam bekerja.⁴ Yang diuraikan menjadi 48 butir pertanyaan. Penelitian ini menggunakan skala Likert, setiap item memiliki 5 alternatif jawaban. Sehingga skor setiap angket terendah adalah 48 dan skor tertinggi adalah 240.

Dari hasil perolehan data angket, diperlukan distribusi frekuensi untuk mengklasifikasikan perolehan nilai menjadi beberapa kelompok. Ada beberapa langkah yang perlu dilakukan untuk membuat distribusi frekuensi, yaitu:

Menentukan kualifikasi dan interval nilai, dengan cara menentukan range:

$$R = H - L + 1$$

Keterangan:

R : Range

H : Nilai tertinggi

⁴ Eko Jalu Santoso. *Good Ethos, 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2012) hlm 27-238

L : Nilai terendah

$$\begin{aligned} R &= 240 - 48 + 1 \\ &= 192 \end{aligned}$$

Sehingga dapat diketahui interval nilai:

$$\begin{aligned} i &= \frac{\text{Range}}{\text{Jumlah Interval}} \\ &= \frac{192}{5} = 38,4 \text{ dibulatkan } 38 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat diperoleh kualifikasi dan interval nilai seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Interval Nilai Variabel (X)

Interval	Kategori
48 – 86	Kurang
87 – 125	Sedang
126 – 164	Cukup
165 – 203	Baik
204 – 242	Baik Sekali

Langkah selanjutnya adalah mencari mean (nilai rata-rata masing-masing-masing variabel). Dalam menentukan nilai rata-rata ini penulis menggunakan rumus statistik sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum F \cdot X}{\text{Jumlah Responden}}$$

Adapun frekuensi yang diperoleh dari variabel kinerja guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Tentang Etos Kerja Guru MI Ma'arif
Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo

No	Interval	Frekuensi (Fi)	Fr (%)
1	48 – 86	0	0
2	87 – 125	0	0
3	126 – 164	0	0
4	165 – 203	30	60
5	204 – 242	20	40
Jumlah		50	100%

Dari tabel diatas yaitu tabel frekuensi tentang kinerja guru MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo telah diperoleh nilai sebagai berikut: untuk interval 48 – 86 sebesar 0%, untuk interval 87 – 125 sebesar 0%, untuk interval 126 – 164 sebesar 0%, untuk interval 165 –203 sebesar 60% dengan kategori baik, untuk interval 204 – 242 sebesar 40% dengan kategori baik sekali.

Setelah data hasil dari angket terkumpul, maka langkah selanjutnya yaitu mencari prosentasi jawaban angket, adapun langkahnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Prosentase Jawaban Angket Etos Kerja

No	Pernyataan	Alternative Jawaban	N	F	%
1	Saya berani jujur dalam bekerja karena itu mencerminkan kecerdasan yang tinggi	a. Sangat Tidak Setuju	48	0	0
		b. Tidak Setuju		0	0
		c. Kurang Setuju		0	0
		d. Setuju		31	62
		e. Sangat Setuju		19	38

2	Saya mengembangkan nilai-nilai kejujuran dalam diri saat bekerja dan berbisnis di tengah situasi yang penuh dengan godaan dewasa ini	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju 	48	0	0
				0	0
				0	0
				34	68
				16	32
3	Saya tidak menemukan kepuasan yang lebih besar dari mencapai kesuksesan melalui kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju 	48	0	0
				0	0
				1	2
				36	72
				13	26
4	Saya mengedepankan kejujuran sebagai pangkal dari kesuksesan	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju 	48	0	0
				0	0
				0	0
				27	54
				23	46
5	Saya memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja sebagai komitmen pribadi	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju 	48	0	0
				0	0
				1	2
				33	66
				16	32
6	Saya akan mempertahankan integritas saya dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju 	48	0	0
				0	0
				0	0
				35	70

				15	30
7	Saya bekerja dengan kecerdasan untuk menghasilkan kreativitas agar mencapai sebuah tujuan dalam bekerja.	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 36 14	0 0 0 72 28
8	Saya mengoptimalkan kecerdasan pikiran yang saya miliki untuk mencapai hal-hal besar dalam hidup seperti bekerja	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 3 36 11	0 0 6 72 22
9	Saya mengoptimalkan kecerdasan emosi untuk mengendalikan diri dan bekerja untuk kehidupan yang lebih baik	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 36 14	0 0 0 72 28
10	Saya memanfaatkan kecerdasan emosi untuk mengatasi masalah dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	i. Sangat Tidak Setuju i. Tidak Setuju i. Kurang Setuju v. Setuju v. Sangat Setuju	48	0 0 4 29 17	0 0 8 58 34
11	Saya pekerja yang memiliki pengetahuan dan tidak berhenti untuk belajar	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0	0 0 0

				35	70
				15	30
12	Saya dalam bekerja tetap belajar dimana dan kapanpun untuk mendapatkan pengalaman dan wawasan yang luas.	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 32 18	0 0 0 64 36
13	Saya memberanikan diri untuk berpikir di luar kotak (di luar standar atau diluar kebanyakan orang	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 6 30 14	0 0 12 60 28
14	Saya menghidupkan kreatifitas dalam bekerja agar dapat menciptakan hal yang baru untuk ketercapaian tujuan pekerjaan	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 37 13	0 0 0 74 26
15	Saya bekerja sebagai ladang menjemput kebaikan dan memberikan manfaat bagi banyak orang	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 31 19	0 0 0 62 38
16	Saya bekerja dengan benar untuk menghasilkan produk	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju	48	0 0	0 0

	dan jasa yang bermanfaat	e. Sangat Setuju		0	0
				35	70
				15	30
17	Saya bekerja bukan untuk memenuhi kepuasan diri sendiri saja tanpa peduli pada lingkungan sekitarnya seperti masyarakat, lingkungan kerja, dan lainnya	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 31 19	0 0 0 62 38
18	Saya senantiasa mengembangkan mentalitas melayani dengan hati seperti memberikan senyuman, bersikap ramah dan melayani dengan baik.	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 32 18	0 0 0 64 36
19	Saya bekerja menggunakan ketajaman mata hati, sehingga dapat memahami perasaan dan pikiran orang lain, memperhatikan kebutuhan orang lain, berusaha melihat kesulitan orang lain dengan kata lain memiliki rasa empati	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 2 34 14	0 0 4 68 28
20	Saya memiliki anggapan bahwa bekerja dengan empati menjadikan kita lebih memahami kepentingan orang lain.	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0	0 0 0

	Bekerja penuh peduli menjadikan kita lebih peka akan kebutuhan orang lain			40	80
				10	20
21	Saya memiliki pandangan bekerja adalah salah satu hal yang bernilai sebagai ibadah	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 32 18	0 0 0 64 36
22	Saya bekerja sebagai sumber keuntungan materi kehidupan di dunia, namun juga memberikan keuntungan bagi kepentingan kehidupan akhirat	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 39 11	0 0 0 78 22
23	Saya bekerja dengan mengedepankan moralitas bersih dan ikhlas	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 33 17	0 0 0 66 34
24	Saya bekerja dengan moralitas bersih yang dilandasi nilai keyakinan iman	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 37 13	0 0 0 74 26
25	Saya harus memiliki pribadi yang senantiasa bersyukur dengan sikap rendah hati dan tidak melalaikan ibadah	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 34 16	0 0 0 68 32
26	Saya memenuhi hati dengan rasa syukur sehingga memungkinkan kita lebih menghargai pekerjaan dan mampu	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju	48	0 0 0 32 18	0 0 0 64 18

	melihat pekerjaan dengan kaca mata positif dan lebih optimis	e. Sangat Setuju			36
27	Saya mencintai pekerjaan saya dengan sepenuh hati	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 37 13	0 0 0 74 28
28	Saya menganggap bahwa bekerja adalah hal yang harus dilakukan sepenuh hati untuk menghasilkan sesuatu dengan kualitas yang tinggi	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 34 16	0 0 0 68 32
29	Saya memiliki pribadi visioner yang mempercayai sebuah tujuan jangka panjang yang bermanfaat tidak saja untuk diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain dan organisasi	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 2 34 14	0 0 4 66 30
30	Saya bekerja dengan semangat untuk mempersiapkan masa depan	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 2 33 15	0 0 4 66 30
31	Saya memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan dalam usaha meraih kualitas yang lebih baik dalam bekerja	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 2 39 9	0 0 4 78 18
32	Saya berani untuk mengambil resiko dengan meninggalkan	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju	48	0 0 5	0 0 10

	cara yang lama dan merubah sesuai dengan perubahan yang sedang terjadi	d. Setuju e. Sangat Setuju		32 13	64 26
33	Saya memiliki jiwa kepemimpinan atau leadership	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 14 24 12	0 0 28 48 24
34	Saya memiliki kemampuan menjadi sumber inspirasi, menjadi teladan dalam sikap dan perilaku, serta mampu mengembangkan orang lain untuk mengoptimalkan potensi dirinya (memiliki jiwa kepemimpinan)	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 12 27 11	0 0 24 54 22
35	Saya membangun komunikasi untuk melakukan kerjasama dengan rekan kerja, lingkungan, dan masyarakat	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 8 31 11	0 0 16 62 22
36	Saya meminta bantuan atau bertanya kepada orang yang lebih berpengalaman untuk menyelesaikan masalah dalam bekerja	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 2 36 12	0 0 4 72 24
37	Saya bekerja sama dalam tim yang sama sama memiliki tujuan untuk berkinerja tinggi	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 2 38 10	0 0 4 76 20

38	Saya saling membantu sesama tim untuk menghasilkan kinerja yang tinggi	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 31 19	0 0 0 62 38
39	Saya membangun silaturahmi yang baik kepada rekan kerja, lingkungan dan masyarakat	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 31 19	0 0 0 62 38
40	Saya membangun sikap hati yang tulus, rendah hati, dan saling menghargai dalam bekerja sama	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 33 17	0 0 0 66 34
41	Saya bekerja sebagai bentuk eksistensi diri dengan menuangkan ide-ide dan hasil karya-karyanya	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 7 29 14	0 0 14 58 28
42	Saya bekerja sebagai bagian sumber kebahagiaan	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 3 35 12	0 0 6 70 24
43	Saya memiliki visi yang jelas dan komitmen pribadi yang kuat untuk mewujudkan visinya dengan disiplin tinggi	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 3 39 12	0 0 6 78 16
44	Saya membudayakan disiplin dalam diri berarti dengan sadar telah membangun dasar yang kuat untuk membentuk	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju	48	0 0 2 40 8	0 0 4 80 8

	diri menjadi profesional sukses	e. Sangat Setuju			16
45	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab dengan menyelesaikan pekerjaan secara utuh	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 36 14	0 0 0 72 28
46	Saya bekerja dengan komitmen untuk bukan menyelesaikan tugasnya, melainkann untuk menciptakan hasil terbaik dari tugas yang diberikan	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 5 32 13	0 0 10 64 26
47	Saya memanajemen waktu dalam bekerja sebagai bentuk untuk menghargai waktu karena waktu itu berharga	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 0 42 8	0 0 0 84 16
48	Saya tidak membuang-buang waktu dalam bekerja sehingga saya menyelesaikan tugas saya dalam bekerja dengan tepat waktu	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	48	0 0 1 40 9	0 0 2 80 18

2. Variabel Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara terhadap kepala Madrasah dan guru di MI ma'arif NU Pucang Sidoarjo dan metode observasi partisipan pasif (passive participant) karena peneliti tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang diteliti, peneliti hanya langsung datang dan mengamati kegiatan tersebut. peneliti menanyakan

beberapa pertanyaan kepada kepala Madrasah dan beberapa guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo.

Menurut kepala Madrasah,

“kinerja guru merupakan suatu kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan tersebut sebagai salah satu faktor keberhasilan dan profesionalisme guru dilingkungan sekolah dan diluar sekolah. Hal tersebut menjadi tolak ukur pada suatu lembaga pendidikan begitupun pada lembaga pendidikan MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo. Guru yang berhasil yaitu guru yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan kinerja ketercapaiannya menjadi maksimal”.

Hasil wawancara disertai dengan metode observasi tersebut dapat diketahui bahwa guru di MI Ma'arif NU Pucang memiliki etos kerja yang tinggi. Karena guru di MI Ma'arif NU Pucang memiliki kompetensi sebagai guru. Hal ini dapat terlihat dari hasil wawancara dan observasi bahwa setiap guru harus memiliki kompetensi pedagogik yang artiya guru mengenal karakteristik peserta dengan baik sehingga dalam penyampaian pembelajaran guru menyampaikan materi pembelajaran sesuai dengan kemampuan peserta didik. Guru menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik hal ini dapat dilihat dari pendidikan yang telah di tempuh guru, selain pendidikan hal ini dapat tercermin dari proses pembelajaran di dalam kelas. Guru mampu mengikuti dan mengembangkan kurikulum, kurikulum yang digunakan oleh MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo yaitu kombinasi kurikulum 2013, kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) dan kurikulum *Cambridge internasional examination* yang menjadi unggulan disekolah ini. Karena memiliki kurikulum yang berbeda membuat sekolah ini bekerja ekstra

dalam pembuatan suatu program belajar, termasuk tuntutan terhadap guru yang lebih besar dengan diwajibkan untuk memberikan suatu pelayanan pembelajaran yang maksimal. Disamping itu, peneliti melihat bahwa guru menerapkan bahasa asing yaitu bahasa Inggris kepada siswa sejak siswa masih berada di kelas 1, hal tersebut bukan termasuk pekerjaan yang mudah bagi seorang guru, guru harus bekerja ekstra dengan menerapkan bahasa Inggris dalam pembelajaran untuk siswa yang masih usia dini karena tuntutan kurikulum yang digunakan Madrasah. Dalam hal analisis penilaian yang diterapkan dengan menggunakan penilaian sesuai dengan kurikulum yaitu menggunakan hasil nilai ulangan harian, uts, dan uas. Guru memberikan bimbingan kepada siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar sehingga siswa memahami suatu materi dengan baik.

Guru memiliki kompetensi kepribadian karena guru bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional. Maka dari itu guru harus menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan bagi peserta didik, teman sejawat dan masyarakat. Guru harus memiliki etos kerja yang tinggi dan bertanggungjawab terhadap tugasnya sebagai guru sehingga hasil yang dicapai memuaskan. Guru juga memiliki kebanggaan terhadap pekerjaannya sehingga guru menjadikan pekerjaan sebagai prioritas utama dalam kehidupannya.

Peneliti melihat bahwa guru memiliki kompetensi sosial hal ini terlihat dari keluhan dan kesulitan yang dialami oleh guru dapat

diselesaikan secara bersama-sama dengan mengadakan suatu program forum diskusi yang dilakukan 1 minggu sekali tepatnya pada hari Sabtu. Wadah komunikasi tersebut diselenggarakan guna berdiskusi program kerja pembelajaran yaitu mulai Senin-Jumat sedangkan untuk hari Sabtu siswa melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler dan bagi guru juga dinilai tingkat kinerja yang dilaksanakan dalam satu minggu tersebut dan kegiatan yang dianggap susah atau belum terlaksana.

Peneliti melihat bahwa guru memiliki kompetensi profesional terlihat dari penguasaan terhadap materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Dan guru mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif. Kinerja guru dikatakan baik bila peserta didik mendapatkan hasil yang baik. Hasil yang didapat oleh siswa dengan keberhasilan guru dalam membimbing dapat dilihat dari banyaknya prestasi-prestasi yang telah dicapai oleh siswa. Siswa banyak mendapatkan juara dalam suatu kompetisi baik dalam prestasi akademik maupun prestasi non akademik. Siswa lulusan MI tersebut banyak yang melanjutkan sekolah pendidikan Negeri yang terdapat di Sidoarjo.

Selain menggunakan metode wawancara dan observasi, kinerja guru dapat diukur menggunakan angket yang diberikan kepada bapak/ibu guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo dengan beberapa indikator untuk lebih melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, telah ditentukan bahwa variabel etos kerja terdiri dari 4 sub

variabel dengan 14 indikator, yaitu: 1) Pedagogik; Mengenal karakteristik peserta didik, Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, Pengembangan kurikulum, Komunikasi dengan peserta didik, Penilaian dan evaluasi, 2) Kepribadian; Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional, Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, 3) Sosial; Bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif, Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat, 4) Profesional; Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif jumlah (hasil penilaian kinerja guru).⁵ Yang diuraikan menjadi 35 butir pertanyaan. Penelitian ini menggunakan skala *Likert*, setiap item memiliki 5 alternatif jawaban. Sehingga skor setiap angket terendah adalah 35 dan skor tertinggi adalah 175.

Dari hasil perolehan data angket, diperlukan distribusi frekuensi untuk mengklasifikasikan perolehan nilai menjadi beberapa kelompok. Ada beberapa langkah yang perlu dilakukan untuk membuat distribusi frekuensi, yaitu:

Menentukan kualifikasi dan interval nilai, dengan cara menentukan range:

⁵ E. Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*.(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013) hlm. 226-252

$$R = H - L + 1$$

Keterangan:

R : Range

H : Nilai tertinggi

L : Nilai terendah

$$\begin{aligned} R &= 175 - 35 + 1 \\ &= 141 \end{aligned}$$

Sehingga dapat diketahui interval nilai:

$$\begin{aligned} i &= \frac{\text{Range}}{\text{Jumlah Interval}} \\ &= \frac{141}{5} = 28,2 \text{ dibulatkan } 28 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat diperoleh kualifikasi dan interval nilai seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Interval Nilai Variabel (Y)

Interval	Kategori
35 – 63	Kurang
64 – 92	Sedang
93 – 121	Cukup
122 – 150	Baik
151 – 179	Baik Sekali

Langkah selanjutnya adalah mencari mean (nilai rata-rata masing-masing variabel). Dalam menentukan nilai rata-rata ini penulis menggunakan rumus statistik sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum F \cdot X}{\text{Jumlah Responden}}$$

Adapun frekuensi yang diperoleh dari variabel kinerja guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Tentang Etos Kerja Guru MI Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo

No	Interval	Frekuensi (Fi)	Fr (%)
1	35 – 63	0	0
2	64 – 92	0	0
3	93 – 121	0	0
4	122 – 150	26	52
5	151 – 179	24	48
Jumlah		50	100%

Dari tabel diatas yaitu tabel frekuensi tentang kinerja guru MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo telah diperoleh nilai sebagai berikut: untuk interval 35 – 63 sebanyak 0, untuk interval 64 – 92 sebanyak 0, untuk interval 93 – 121 sebanyak 0, untuk interval 122 – 150 sebanyak 23 dengan frekuensi presentase 52% masuk kategori baik, untuk interval 151 – 179 sebanyak 27 dengan frekuensi presentase 48% masuk kategori baik sekali.

Tabel 4.6
Hasil Prosentase Jawaban Angket Kinerja Guru

No	Pernyataan	Alternative Jawaban	N	F	%
1	Saya mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya	a. Sangat Tidak Setuju	35	0	0
		b. Tidak Setuju		0	0
		c. Kurang Setuju		0	0
		d. Setuju		34	68
		e. Sangat Setuju		16	32
2	Saya membantu mengembangkan potensi dan mengatasi	a. Sangat Tidak Setuju	35	0	0
		b. Tidak Setuju		0	0
		c. Kurang Setuju		0	0

	kekurangan peserta didik	d. Setuju e. Sangat Setuju		30 20	60 40
3	Saya mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 38 12	0 0 0 76 24
4	Saya menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktifitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 34 16	0 0 0 68 32
5	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 29 21	0 0 0 58 42
6	Saya memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 28 22	0 0 0 56 44
7	Saya dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 28 22	0 0 0 56 44

8	Saya merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju 	35	0	0
9	Guru memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju 	35	0	0
10	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju 	35	0	0
11	Saya menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju 	35	0	0
12	Saya memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktikkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju 	35	0	0

13	Saya menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju 	35	0	0
				0	0
				1	2
				33	66
				16	32
14	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis siswa	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju 	35	0	0
				0	0
				0	0
				28	56
				22	44
15	Saya memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju 	35	0	0
				0	0
				0	0
				35	70
				15	30
16	Saya menggunakan pernyataan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pernyataan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju 	35	0	0
				0	0
				0	0
				31	62
				19	38
17	Saya menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepa, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju 	35	0	0
				0	0
				0	0
				28	56
				22	44

	kurikulum tapa memperlukannya				
18	Saya memberikan perhatian terhadap pernyataan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 1 32 17	0 0 2 64 34
19	Saya menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang ditulis dalam RPP	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 31 19	0 0 0 62 38
20	Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 38 12	0 0 0 76 24
21	Saya memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 1 27 22	0 0 2 54 44

22	Saya menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 17 33	0 0 0 34 66
23	Saya meembangkan kerja sama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memerhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama dan gender)	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 30 20	0 0 0 60 40
24	Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua da teman sejawat	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 31 19	0 0 0 62 38
25	Saya mengelolah pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi dalam proses pembelajaran	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 34 16	0 0 0 68 32
26	Saya memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain diluar jam mengajar berdasarkan izin dan persetujuan pengelola sekolah	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 36 14	0 0 0 72 28
27	Saya memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju	35	0 0 0	0 0 0

	dan mempunyai prestasi kerja yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah	d. Setuju e. Sangat Setuju		35 15	70 30
28	Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memdulikan faktor personal	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 19 31	0 0 0 38 62
29	Saya menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 29 21	0 0 0 58 42
30	Saya menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan dan potensi peserta didik kepada orang tua, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat dan dapat menunjukkan buktinya	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 34 16	0 0 0 68 32
31	Saya ikut berperan aktif dalam kegiatan diluar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 4 26 20	0 0 8 52 40

	dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya				
32	Saya melakukan pemetaan standar kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 31 19	0 0 0 62 38
33	Saya menyusun materi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 0 32 18	0 0 0 64 36
34	Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 1 29 20	0 0 2 58 40
35	Saya memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Kurang Setuju d. Setuju e. Sangat Setuju	35	0 0 1 33 16	0 0 2 66 32

3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan temuan penelitian variabel etos kerja dan kinerja guru, maka diperlukan analisis untuk mengetahui apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru. Adapun analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah ketiga adalah sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode uji sampel Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria: jika $Sig > \alpha$ taraf signifikansi ($\alpha=0.05$) maka data penelitian berasal dari populasi yang terdistribusi normal. Berikut ini hasil uji normalitas menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.35346895
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.169
	Negative	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		1.198
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.113 lebih besar dari taraf signifikansi yang

telah ditentukan yaitu dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan kata lain bahwa sampel yang ditetapkan dapat mewakili populasi yang diteliti.

2. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Adapun model regresi yang baik adalah yang bebas dari multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas dengan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows*:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	65.427	17.789		3.678	.001		
	Etos Kerja	.430	.087	.581	4.949	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Variabel dikatakan terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) hasilnya lebih kecil dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas. Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah 1

(kurang dari 10) sehingga dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari multikolinieritas.

3. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heterokedestisitas. Sedangkan model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji keterokedastisitas dengan bantuan SPSS 16.0 for Windows:

Tabel 4.9
Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations			abs_res
Spearman's rho	Etos Kerja	Correlation Coefficient	-.193
		Sig. (2-tailed)	.179
		N	50

Sebagai ketentuan hasil perhitungannya adalah: apabila nilai signifikansi hasil korelasi $< 0,05$ (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi hasil korelasi $> 0,05$ (5%) maka persamaan regresi tersebut berarti nonheterokedastisitas atau homoskedastisitas. Dan hasil perhitungan di atas dapat diketahui

bahwa nilai signifikansinya adalah 0,179 (lebih dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data terbebas dari heterokedastisitas.

b. Hasil Uji Regresi Sederhana

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Sederhana

		Coefficients ^a				Correlations			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
Model	B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	65.427	17.789		3.678	.001			
	Etos Kerja	.430	.087	.581	4.949	.000	.581	.581	.581

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Persamaan regresi linier sederhana ini berasal dari koefisien B, dari konstanta dan variabel bebas. Koefisien regresi tersebut membentuk suatu persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 65.427 + 0.430X$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. a : 65.427

Nilai konstan tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel bebas (etos kerja) tidak ada sama sekali maka besarnya kinerja guru adalah sebesar 65.427.

2. $b : 0.430$

Nilai koefisien regresi variabel *independent* (etos kerja) sebesar 0.430 artinya jika etos kerja ditingkatkan 1% maka kinerja guru (variabel *dependent*) akan mengalami peningkatan sebesar 0.430% dari 65.427. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara etos kerja dengan kinerja guru sehingga semakin bagus etos kerja maka semakin bagus kinerja guru

c. Hasil Uji Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi variable x terhadap varabel y maka perlu dilakukan uji koefisien determinasi. Perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi. Berikut ini adalah hasil uji determinasi dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*:

Tabel 4.11
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.338	.324	10.461

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Diketahui koefisien korelasi diatas sebesar 0,581 dengan R Square sebesar 0,338 atau setara dengan 33,8%. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru sebesar 33,8% sedangkan 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t_{test} yang merupakan salah satu teknik analisis komparasional yang digunakan untuk menguji kebenaran, apakah ada perbedaan antara dua variabel atau lebih yang diteliti. Jenis uji t_{test} yang digunakan adalah *dependent* t_{test} jika subjek di kedua kelompok mempunyai keterkaitan satu sama lain atau apabila peneliti hanya melibatkan satu kelompok subjek yang diberi dua perlakuan/pengukuran.

Adapun bunyi hipotesis pada penelitian ini adalah:

- 1) Hipotesis alternatif (H_a) : ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo
- 2) Hipotesis nol (H_0) : tidak ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo

Untuk pengujian nilai t dilakukan dengan dua sisi yang digunakan untuk menguji hipotesis, yaitu dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan membandingkan nilai signifikansi. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows*:

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	65.427	17.789		3.678	.001			
Etos Kerja	.430	.087	.581	4.949	.000	.581	.581	.581

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Ketentuannya, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga kesimpulannya adalah ada pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga kesimpulannya adalah tidak ada pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

Dari hasil perhitungan uji hipotesis di atas, didapatkan t_{hitung} sebesar 4.949 dengan signifikansi 0.000 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $df = n - 2$ atau $df = 50 - 2 = 48$ adalah 1,67722. Diperoleh hasil t_{hitung} (4.949) $> t_{tabel}$ (1,67722) dan nilai signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Etos Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nadhlatul Ulama Pucang Sidoarjo

Kata “etos” berasal dari Yunani *ethos* yang berarti “ciri sifat” atau “kebiasaan, adat istiadat” atau juga “kecenderungan moral, pandangan hidup” yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.¹ Kerja adalah bentuk aktualisasi diri dari nilai-nilai keyakinan dalam hati. Nilai yang kita yakini sebagai makna hidup akan melahirkan cara kita bersikap dan bertingkah laku.²

Etos kerja, menurut Mochtar Buchori dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai (*value sytem*). Etos kerja seseorang adalah bagian dari tata nilai individualnya. Demikian pula etos kerja suatu kelompok masyarakat atau bangsa itu. Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata. Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja. Guru merupakan salah satu komponen penting dalam sekolah. Karena

¹ Mochtar Bukhori, *Pendidikan dalam Pembangunan*, Yogyakarta : Tiara Wacana, 1994, hlm. 40

² Eko Jalu Santoso, *Good Ethos – 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, Jakarta: Alex Media Komputindo, 2012. Hlm 7

guru merupakan tenaga pendidik yang mendidik peserta didik. Berkaitan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran, guru berperan sebagai fasilitator, motivator dan stimulator proses pembelajaran. Maka dari itu guru dituntut untuk profesional dalam bekerja dengan diimbangi etos kerja yang tinggi.

Seorang muslim yang memiliki kepribadian qur'ani pastilah akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu tidak setengah hati. Etos kerja yang bersumber dari keyakinan qur'ani ada semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hatinya, “aku ini seorang muslim, aku ini wakil Allah di muka bumi, apakah pantas bekerja setengah-setengah? Apakah pantas seorang khalifah menunjukkan hasil kerja yang tidak berkualitas? Bila Allah berbuat *ihsan* mengapa aku tidak mengikutinya untuk berbuat ihsan juga? Sebagaimana firman-Nya :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ

كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

“Dan berbuat baiklah (*ihsan*) sebagaimana Allah telah berbuat baik (*ihsan*) kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya, Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (al-Qashash:77).

Menurut Eko Jalu Santoso terdapat tujuh etos kerja terbaik dan mulia yang dapat digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini untuk mengukur etos kerja. Indikator etos kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut:³ Jujur dan berintegritas, cerdas memiliki kreativitas, empati penuh peduli, ikhlas penuh kecintaan, berpikiran maju atau visioner, mengutamakan kerja sama atau sinergisme, disiplin penuh tanggung jawab

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi dan angket (koesioner) untuk mengukur tingkat etos kerja guru MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo, peneliti menggunakan instrumen penelitian pedoman wawancara dan angket (koesioner). Indikator pada etos kerja terdiri dari 7 (tujuh) sub variabel yang didalamnya terdapat indikator. Sub variabel pertama yaitu jujur dan berintegritas yang terdiri dari 3 (tiga) indikator. Sub variabel kedua cerdas memiliki kreativitas yang terdiri dari 4 (empat) indikator. Sub variabel ketiga empati penuh peduli yang terdiri dari tiga (tiga) indikator. Sub variabel keempat ikhlas penuh kecintaan yang terdiri dari 4 (empat) indikator. Sub variabel kelima berpikiran maju atau visioner yang terdiri dari 3 (tiga) indikator. Sub variabel keenam mengutamakan kerja sama atau sinergisme terdiri dari 3 (tiga) indikator. Sub variabel ketujuh disiplin penuh tanggung jawab terdiri dari 4 (empat) indikator.

Pedoman wawancara yang dibuat berupa pertanyaan berjumlah 10 butir yang pertanyaannya diajukan kepada nara sumber yaitu Kepala Madrasah dan guru MI Ma'arif NU Pucang sidoarjo. Setelah melakukan wawancara, peneliti melakukan observasi terhadap nara sumber agar informasi yang di dapat dari wawancara sesuai dengan keadaan yang ada di lapangan sehingga data yang dihasilkan valid. Data dinyatakan valid apabila guru MI Ma'arif NU Pucang

³ Toto Tasmara, *Membangun Eos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pers,2002) hlm 75-

sidoarjo memenuhi syarat atau kriteria etos kerja yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu berupa indikator etos kerja. Selain menggunakan metode wawancara dan observasi peneliti menggunakan metode angket. Angket disusun berdasarkan skala *Likert*, analisis data dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Item yang disusun di analisis dengan analisis validitas dan reliabilitas. Pada angket etos kerja ini peneliti melakukan uji validitas dengan hasil 48 butir item dinyatakan valid, sedangkan hasil reliabel (kepercayaan) angket etos kerja sebesar 0,979 yang artinya sangat reliabel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 50 dari guru MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat etos kerja guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo tergolong baik dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah dan guru didukung dengan observasi bahwa guru memiliki etos kerja sesuai dengan kriteria indikator etos kerja menurut Eko Jalu Santoso. Selain itu, dapat dilihat dari presentasi distribusi frekuensi tergolong baik sebesar 60% dan tergolong sangat baik sebesar 40% artinya guru MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo memiliki etos kerja yang baik. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa guru dapat dikatakan memiliki etos kerja yang baik apabila guru tersebut memenuhi indikator atau kriteria yang telah ditentukan, yaitu:

1. Jujur dan berintegritas
 - a. Berani bekerja jujur itu cerdas dan mulia
 - b. Meraih sukses melalui kejujuran

- c. Bekerja dengan integritas tinggi
2. Cerdas memiliki kreativitas
 - a. Menerapkan rumus bekerja cerdas
 - b. Mengoptimalkan kecerdasan emosi dalam bekerja
 - c. Pekerja berpengetahuan dan pribadi pembelajar
 - d. Berani berfikir kreatif dan diluar kotak
3. Empati penuh peduli
 - a. Bekerja sebagai laedang amal kebaikan
 - b. Memiliki mentalitas melayani dengan hati
 - c. Bekerja dengan empati penuh peduli
4. Ikhlas penuh kecintaan
 - a. Menjadikan kerja bernilai ibadah
 - b. Bekerja dengan moralitas bersih dan ikhlas
 - c. Pandai bersyukur dan berterima kasih
 - d. Bekerja dengan kecintaan sepenuh hati
5. Berpikiran maju atau visioner
 - a. Bekerja berorientasi masa depan
 - b. Memiliki semangat perubahan
 - c. Memiliki jiwa kepemimpinan
6. Mengutamakan kerja sama atau sinergisme
 - a. Bekerja bersama adalah kesuksesan
 - b. Mampu bekerja sama dalam tim berkinerja tinggi
 - c. Ketrampilan membangun jaringan silaturahmi

7. Disiplin penuh tanggung jawab
 - a. Kerja sebagai bentuk eksistensi diri
 - b. Membudayakan disiplin dalam diri
 - c. Bekerja benar dengan penuh tanggung jawab
 - d. Pandai menghargai waktu dalam bekerja

B. Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nadhlatul Ulama Pucang Sidoarjo

Kata “*performace*” memberikan tiga arti, yaitu: (1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*” atau “mobil yang sangat cepat”; (2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “*folk dance performence*” atau “pertunjukan tari-tarian rakyat”; (3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in perfoming his/her duties*”⁴

Mulyasa menjelaskan bahwa “kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau unjuk kerja”.⁵ Menurut Suryo Subroto yang dimaksudkan dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah “kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara gurudan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, efektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.”⁶

⁴ Ahmad S Ruky. *Sistem Manajeme Kinerja*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama 2002). Hlm.14

⁵ E Mulyasa, *Menajdai Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung PT. Remaja Rosda Karya, 2003), h.136

⁶ Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), Cet. 1, h.8

Kinerja dalam pandangan islam adalah orang yang memberikan jiwa serta tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan instansi/perusahaan akan memperoleh hasil yang baik di dunia dan akhirat. Disebutkan tentang kinerja dalam Al-Aur'an surat Al-An'am:135

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ

كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: “Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan” (Qs. Al-An'am: 135).

Menurut Mulyasa, dalam peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009, mengemukakan tentang penilaian kinerja guru dilakukan setiap tahun yang menyoroti 14 (empat belas) kompetensi bagi guru pembelajaran. Penilaian kinerja guru yang dikemukakan oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Nomor 16 tahun 2009

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi dan angket (koesioner) untuk mengukur tingkat kinerja guru MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo, peneliti menggunakan instrumen penelitian pedoman wawancara dan angket (koesioner). Indikator pada kinerja guru terdiri dari 4 (empat) sub variabel yang didalamnya terdapat indikator. Sub variabel pertama yaitu pedagogik yang terdiri dari 7 (tujuh) indikator. Sub variabel kedua kepribadian yang terdiri dari 3 (tiga) indikator.

Sub variabel ketiga sosial yang terdiri dari 2 (dua) indikator. Sub variabel keempat profesional yang terdiri dari 2 (dua) indikator.

Pedoman wawancara yang dibuat berupa pertanyaan berjumlah 10 butir yang pertanyaannya diajukan kepada nara sumber yaitu Kepala Madrasah dan guru MI Ma'arif NU Pucang sidoarjo. Setelah melakukan wawancara, peneliti melakukan observasi terhadap nara sumber agar informasi yang di dapat dari wawancara sesuai dengan keadaan yang ada di lapangan sehingga data yang di hasilkan valid. Data dinyatakan valid apabila guru MI Ma'arif NU Pucang sidoarjo memenuhi syarat atau kriteria kinerja guru yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu berupa indikator kinerja guru. Selain menggunakan metode wawancara dan observasi peneliti menggunakan metode angket. Angket disusun berdasarkan skala Likert, analisis data dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Item yang disusun di analisis dengan analisis validitas dan reliabilitas. Pada angket kinerja guru ini peneliti melakukan uji validitas dengan hasil 35 butir item dinyatakan valid, sedangkan hasil reliabel (kepercayaan) angket etos kerja sebesar 0,975 yang artinya sangat reliabel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 50 dari guru MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo tergolong baik dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah dan guru didukung dengan observasi bahwa guru memiliki kinerja sesuai dengan kriteria indikator kinerja guru menurut E. Mulyasa. Selain itu, dapat dilihat dari hasil angket berupa

presentasi distribusi frekuensi yaitu tergolong baik sebesar 52% dan tergolong sangat baik sebesar 48% artinya guru MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila guru tersebut memenuhi indikator atau kriteria yang telah ditentukan, yaitu:

1. Pedagogik
 - a. Mengenal karakteristik peserta didik
 - b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
 - c. Pengembangan kurikulum
 - d. Komunikasi dengan peserta didik
 - e. Penilaian dan evaluasi
2. Kepribadian
 - a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional
 - b. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
 - c. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru
3. Sosial
 - a. Bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak deskriminatif
 - b. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat
4. Profesional

- a. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- b. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

C. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo

Menurut Mochtar Bukhori, bahwa etos berasal dari bahasa Yunani, Ethos yang berarti “ciri sifat” atau istiadat”, atau juga “ kecenderungan moral, pandangan hidup” yang dimiliki oleh seseorang, atau golongan atau suatu bangsa.⁷ Jadi “etos kerja: artinya ialah sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Dengan menggunakan etos kerja, pekerjaan yang dilakukan akan lancar dan sukses sesuai dengan apa yang diinginkan oleh seorang, atau suatu bangsa.

Menurut Suryo Subroto yang dimaksudkan dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah “kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, efektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.⁸

⁷ Mochtar Buchori, *Spektrum problematika pendidikan di Indonesia*, (Yogyakarta : PT. Tiara Wacana Yogyakarta, 1994), hlm. 73

⁸ Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), Cet. 1, h.8

Kode Etik Guru Indonesia dikatakan bahwa; "Guru Indonesia bertanggung jawab mengantarkan siswanya untuk mencapai kedewasaan sebagai calon pemimpin bangsa pada semua bidang kehidupan." Untuk itu, pihak-pihak yang berkepentingan selayaknya tidak mengabaikan peranan guru dan profesinya, agar bangsa dan negara dapat tumbuh sejajar dengan bangsa lain di negara maju, baik pada masa sekarang maupun masa yang akan datang.⁹

Berasal dari kata etos dikenal pula kata etika, etiket, yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (fasad) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya.¹⁰

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja adalah ciri-ciri atau cara kerja yang di miliki seseorang. Kinerja guru adalah hasil pekerjaan seorang guru. Menurut Toto Tasmoro etos kerja adalah semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, sehingga mengurangi bahkan menghilangkan cacat dari hasil pekerjaannya. Dari teori

⁹ Ade Nasrun. Hubungan Antara Etos Kerja dan Sikap Amanah Dengan Kinerja Guru Pada SMA Islam Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar. (Program Pascasarjana, Program Studi Timur Tengah dan Islam Kekhususan Kajian Islam dan Psikologi. Jakarta.2011). h.8

¹⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani Pers, 2002, hlm. 15

yang dijelaskan oleh Toto Tasmoro tersebut, peneliti dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara etos kerja dengan kinerja. Sehingga peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru.

Sesuai dengan pendapat di atas, peneliti melakukan uji determinasi, uji regresi linier sederhana, uji hipotesis. Hasil perhitungan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* memunculkan hasil sebagai berikut: pertama, uji determinasi yang telah dilakukan peneliti. Untuk mengetahui hasil uji determinasi dapat dilihat melalui kolom *Adjusted R Square*. Dari tabel, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0.324 atau sama dengan 32,4% (rumus menghitung koefisien determinasi adalah *Adjusted R Square* x 100% = 32,4%). Angka *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0.324 artinya bahwa etos kerja dapat dijelaskan oleh kinerja guru sebesar 32,4% dan sisanya sebesar 67,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar pembahasan penelitian ini.

Kedua, analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Pucang Sidoarjo. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS 16.0 *for Windows* maka diperoleh nilai intercept (a) sebesar 65.427, sedangkan koefisien regresi (b) sebesar 0.430 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh model persamaan regresi $Y = 65.427 + 0.430X$. Hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja

guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Pucang Sidoarjo yang artinya jika etos kerja ditingkatkan 1% maka kinerja guru (variabel *dependent*) akan mengalami peningkatan sebesar 0.430% dari 65.427.

Ketiga, dapat di lihat pada hasil uji hipotesis. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini didapatkan t_{hitung} sebesar 4.949 dengan signifikansi 0.000 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $df = n-2$ atau $df = 50-2=48$ adalah 1,67722. Diperoleh hasil $t_{hitung} (4.949) > t_{tabel} (1,67722)$ dan nilai signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

Berdasarkan uji determinasi dengan hasil etos kerja dapat dijelaskan oleh kinerja guru sebesar 32,4% dan sisanya sebesar 67,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar pembahasan penelitian ini, uji regresi linier sederhana diperoleh model persamaan regresi $Y = 65.427 + 0.430X$ artinya jika etos kerja ditingkatkan 1% maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0.430% dari 65.427, dan uji hipotesis diperoleh hasil $t_{hitung} (4.949) > t_{tabel} (1,67722)$ dan nilai signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Pucang Sidoarjo.

D. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh selama penelitian di MI Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang, peneliti dapat memberikan penjelasan tentang temuan penelitian yang didapat oleh peneliti, yaitu: *pertama*, untuk pengumpulan data peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara dan angket (koesioner). Pedoman wawancara dibuat sesuai dengan indikator yang digunakan untuk mengukur etos kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang. Hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala Madrasah dan di imbangi dengan observasi mampu membuktikan bahwa guru memiliki etos kerja yang tinggi sesuai dengan indikator penelitian yang digunakan oleh peneliti. Di imbangi dengan hasil angket bahwa guru memiliki etos kerja dalam kategori baik sebesar 60% dan kategori sangat baik sebesar 40%. Untuk mengetahui bahwa item angket yang dibagikan untuk mengukur etos kerja tersebut reliabel, maka angket tersebut di uji dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach's Alpha dan diperoleh 0,979 yang artinya item tersebut reliabel (dapat di percaya). Kedua, untuk pengumpulan data peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara dan angket (koesioner). Pedoman wawancara dibuat sesuai dengan indikator yang digunakan untuk mengukur etos kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang. Hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala Madrasah dan di imbangi dengan observasi mampu membuktikan bahwa guru memiliki etos kerja yang tinggi sesuai dengan indikator penelitian yang digunakan oleh peneliti. Di imbangi dengan hasil

angket bahwa guru memiliki etos kerja dalam kategori baik sebesar 52% dan kategori sangat baik sebesar 48%. Untuk mengetahui bahwa item angket yang dibagikan untuk mengukur etos kerja tersebut reliabel, maka angket tersebut di uji dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach's Alpha dan diperoleh 0,975 yang artinya item dikatakan reliabel (dapat di percaya). Ketiga, dari temuan penelitian untuk variabel X dan variabel Y dapat dianalisis bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru. Hal ini diketahui melalui uji determinasi dengan hasil etos kerja dapat dijelaskan oleh kinerja guru sebesar 32,4% dan sisanya sebesar 67,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar pembahasan penelitian ini, uji regresi linier sederhana diperoleh model persamaan regresi $Y = 65.427 + 0.430X$ artinya jika etos kerja ditingkatkan 1% maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0.430% dari 65.427, dan uji hipotesis diperoleh hasil $t_{hitung} (4.949) > t_{tabel} (1,67722)$ dan nilai signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Pucang Sidoarjo.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di MI Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo, maka dapat disimpulkan sebagaimana berikut:

1. Bahwa etos kerja guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo tergolong baik dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah dan guru didukung dengan observasi bahwa guru memiliki etos kerja sesuai dengan kriteria indikator etos kerja menurut Eko Jalu Santoso. Selain itu, dapat dilihat dari presentasi distribusi frekuensi tergolong baik sebesar 60% dan tergolong sangat baik sebesar 40% artinya guru MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo memiliki etos kerja yang baik. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa guru dapat dikatakan memiliki etos kerja yang baik apabila guru tersebut memenuhi indikator atau kriteria yang telah ditentukan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo tergolong tinggi dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah dan guru didukung dengan observasi bahwa guru memiliki kinerja sesuai dengan kriteria indikator kinerja guru menurut E. Mulyasa. Selain itu, dapat dilihat dari hasil angket berupa presentasi distribusi frekuensi yaitu tergolong baik sebesar 52% dan tergolong sangat baik sebesar 48% artinya guru MI Ma'arif NU Pucang

Sidoarjo memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila guru tersebut memenuhi indikator atau kriteria yang telah ditentukan.

3. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru dapat di jelaskan melalui uji determinasi bahwa etos kerja dapat dijelaskan oleh kinerja guru sebesar 33,8% dan sisanya sebesar 67,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar pembahasan penelitian ini, sedangkan uji regresi linier sederhana dapat diperoleh model persamaan regresi $Y = 65.427 + 0.430X$ artinya jika etos kerja ditingkatkan 1% maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0.430% dari 65.427, dan uji hipotesis menggunakan spss dapat diperoleh hasil $t_{hitung} (4.949) > t_{tabel} (1,67722)$ dan nilai signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak yang dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Pucang Sidoarjo.

B. Saran

Melihat hasil penelitian diatas, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan akan dijadikan baan pertimbangan bagi Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo dalam upaya meningkatkan etos kerja dan kinerja yang dimiliki para guru dalam bekerja, yaitu:

1. Bagi Kepala Sekolah, untuk meningkatkan etos kerja dan kinerja tidak hanya dilakukan oleh guru melainkan seluruh pihak yang terkait serta

kepala sekolah menambah wawasan agar di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo memiliki kualitas yang lebih baik.

2. Bagi Guru, selalu meningkatkan profesionalitas dalam bekerja dengan meningkatkan etos kerja sehingga kinerja yang dihasilkan tinggi dan mampu mendidik dengan baik, karena pendidikan adalah faktor penting bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia demi terciptanya pembangunan nasional.
3. Bagi Lembaga Pendidikan, selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas lembaga dengan melakukan evaluasi secara berkala mengenai kemajuan atau progres lembaga pendidikan sehingga mampu menghasilkan output yang berkualitas.
4. Bagi peneliti lain, semoga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk menambah referensi pengetahuan peneliti tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru dan sebagai bahan acuan serta referensi pada penelitian sejenis yang dilakukan di masa yang akan datang.
5. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan menambah informasi mengenai etos kerja dan kinerja guru yang harus dimiliki guru. Dengan demikian dapat memberikan masukan dan pembekalan untuk kedepan saat terjun menjadi tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. Mukti. 1987. *Beberapa Persoalan Agama Dewasa Ini*, Jakarta: Rajawali Press.
- Arikunto, Suharsimi. 1990. *Prosedur Hipotesis dalam Penelitian Sosial*, Jakarta: Rineka.
- Asifudin, Janan, Ahmad. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Bachtiar, Wardi. 1997. *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah*. Jakarta: Logos.
- Buchori, Mochtar. 1994. *Spektrum problematika pendidikan di Indonesia*, Yogyakarta: PT. Tiara Wacana Yogyakarta.
- 1994. *Pendidikan dalam Pembangunan*, Yogyakarta : Tiara Wacana.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi ke III*, Jakarta: Balai Pustaka,
- Dokumen Sejarah Berdirinya MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo
- Mulayasa, E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung PT. Remaja Rosda Karya,
- Ghony, M Djunaidi dan Almanshur, Fauzan. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Malang: UIN Malang Press.
- Hadari, Nawawi. 1999. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Kartini, Kartono. 1985. *Menyiapkan Dan Memadukan Karir*, Jakarta: CV. Rajawali,
- Mabyarto. 1991. *Etos kerja dan khesi Sosial*. Yogyakarta: Aditiya Media

- Madjid, Nurcholish. 1995. *Islam Doktrin dan Peradaban*, Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina.
- Misbahuddin. 2013. *Analisis Data penelitian dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta
- Muhaimin, et.all. 2001. *Paradigma Pendidikan Islam : Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulayasa, E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung PT. Remaja Rosda Karya.
- . 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasrun, Ade. 2011. *Hubungan Antara Etos Kerja dan Sikap Amanah Dengan Kinerja Guru Pada SMA Islam Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar*. Jakarta: Program Pascasarjana, Program Studi Timur Tengah dan Islam Kekhususan Kajian Islam dan Psikologi.
- Nawawi, Hadari. 1999. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT Gunung Agung.
- Nitisemito, Alek. S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwadarminta, WJS. 1998. *Kamus Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Purwanto, Agus. 2007. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- . 2007. *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan: Pengembangan Kuantitatif dan pemanfaatan* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Ruky, Ahmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Santoso, Eko Jalu. 2012. *Good Ethos – 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Subroto, Suryo. 1997. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono dan Wibowo, Eri. 2004. *Statistika untuk Penelitian dan Aplikasi SPSS 10.0 for Windows*”, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- . *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*,
- Suharsimi, Arikunto. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sujarweni, V. Wiratna & Endrayanto, Poli. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi. 2014. *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suprihanto, John. 1996. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan karyawan*. Yogyakarta: BPFC,
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani Pers
- Usman, Moh Uzer. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Wijaya, Cece, Rustan, A, Tabrani. 1991. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya



LAMPIRAN-LAMPIRAN

SURAT KETERANGAN

NO : 168/C.09/SKet/MINU/V/2017

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Hamim Thohari, S.Pd, MM
Jabatan : Kepala Madrasah
Unit Kerja : MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo

Menerangkan dengan sebenarnya:

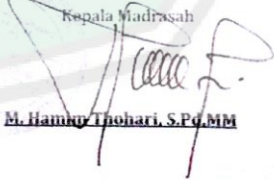
Nama : Eka Nurul Bija R
NIM : 12140016
Prodi : FITK (Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah)

Telah melakukan penelitian di Madrasah Bertaraf Internasional di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo Cambridge Internasional Examination tentang "**Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Pucang Sidoarjo**"

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sidoarjo, 16 Mei 2017

Kepala Madrasah


M. Hamim Thohari, S.Pd, MM



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
http://fitk.uin-malang.ac.id email: fitk@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI SKRIPSI
JURUSAN PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH

Nama : EKA NURUL BIJA ROHMAH
NIM : 12140016
Judul : PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU
MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF NU PUCANG
SIDOARJO
Dosen Pembimbing : NURUL YAQIEN, M.Pd

No.	Tgl/ Bln/ Thn	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing Skripsi
1.	13 April 2017	Revisi Proposal Bab I, 2, 3	
2.	28 Agustus 2017	Bimbingan Bab 4 dan 5	
3.	15 September 2017	Bimbingan Bab 4, 5 dan 6	
4.	3 Oktober 2017	Bimbingan Bab 4, 5 dan 6	
5.	26 Desember 2017	ACC Sidang	
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			



Malang, 28 Desember 2017.

Menggetahui,
Ketua Jurusan PGMI,

H. Ahmad Sholeh, M.Ag



LAMPIRAN IV

Lampiran Pedoman Wawancara

Etos Kerja

1. Apa visi yang Bapak/Ibu miliki dalam mengajar?
2. Apakah yang Bapak/Ibu lakukan untuk memberikan loyalitas dalam bekerja?
3. Bagaimana Bapak/Ibu menjaga kedisiplinan diri sendiri dalam bekerja?
4. Apakah Bapak/Ibu dapat bekerja secara mandiri?
5. Bagaimana Bapak/Ibu menerapkan kreatifitas dalam proses pembelajarannya?
6. Bagaimana Bapak/Ibu meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses pembelajaran ?
7. Apakah Bapak/Ibu melakukan evaluasi dalam proses pembelajaran?
8. Bagaimana Bapak/Ibu meningkatkan diri atau kualitasnya dalam bekerja?
9. Apakah Bapak/Ibu memiliki komitmen dalam bekerja?
10. Bagaimana komitmen Bapak/Ibu dalam bekerja?

Lampiran Pedoman Wawancara

Kinerja Guru

1. Apakah Bapak/Ibu menyusun program selama satu semester?
2. Apakah Bapak/Ibu selalu mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum mengajar?
3. Bagaimana kiat Bapak/Ibu untuk mengembangkan materi pembelajaran yang disajikan di kelas?
4. Apakah acuan yang Bapak/Ibu gunakan untuk menentukan materi pembelajaran yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran?
5. Apa sajakah sumber pembelajaran yang Bapak/Ibu gunakan dalam mengajar?
6. Apakah Bapak/Ibu menggunakan media dalam proses pembelajaran?
7. Bagaimana usaha Bapak/Ibu menyelenggarakan kegiatan pembelajaran untuk membuat siswa aktif?
8. Bagaimana usaha Bapak/Ibu untuk membuat kelas tetap kondusif saat kegiatan pembelajaran berlangsung?
9. Apa sajakah penilaian yang Bapak/Ibu lakukan untuk memberikan evaluasi kepada siswa?
10. Bagaimana proses Bapak/Ibu untuk melakukan evaluasi/penilaian terhadap siswa?

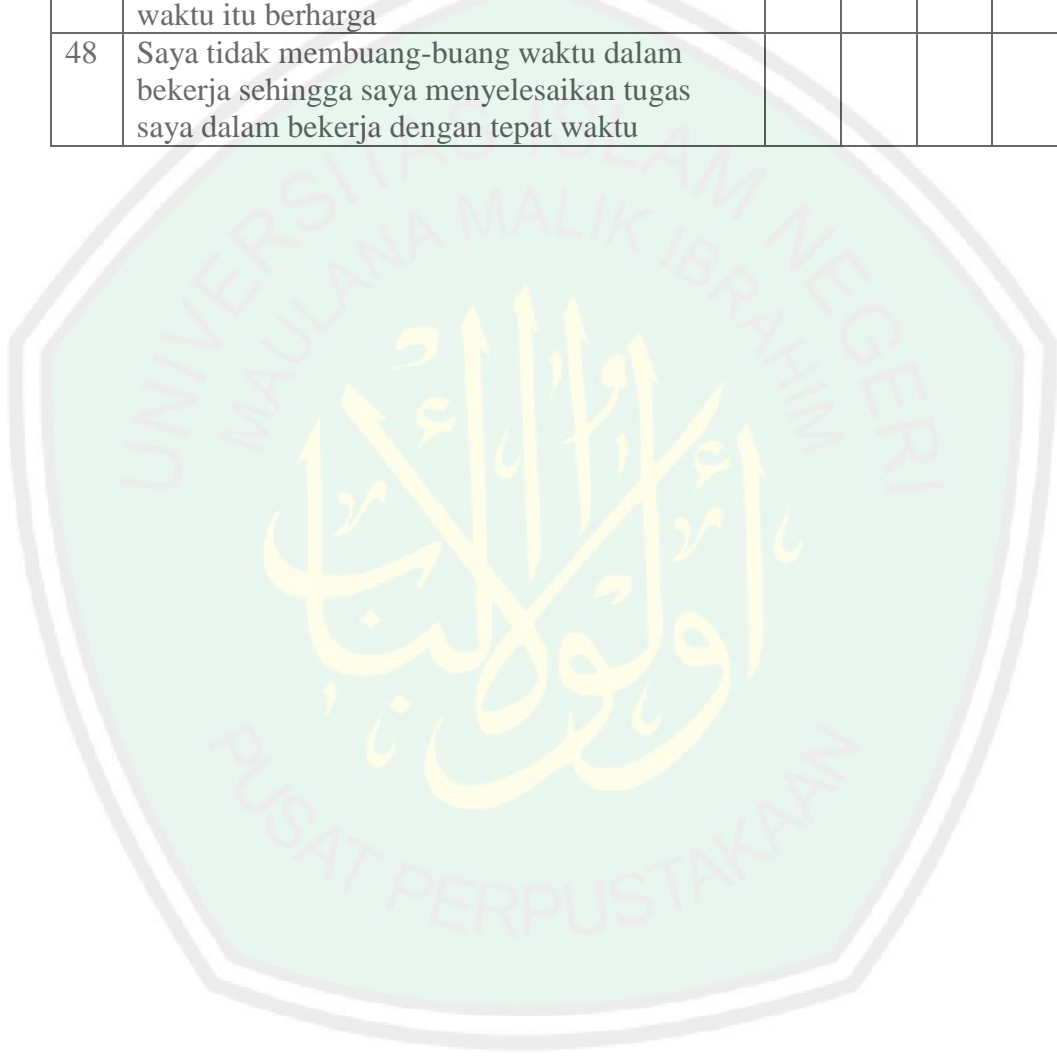
LAMPIRAN V**Koesioner Etos Kerja****Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berani jujur dalam bekerja karena itu mencerminkan kecerdasan yang tinggi					
2	Saya mengembangkan nilai-nilai kejujuran dalam diri saat bekerja dan berbisnis di tengah situasi yang penuh dengan godaan dewasa ini					
3	Saya tidak menemukan kepuasan yang lebih besar dari mencapai kesuksesan melalui kejujuran					
4	Saya mengedepankan kejujuran sebagai pangkal dari kesuksesan					
5	Saya memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja sebagai komitmen pribadi					
6	Saya akan mempertahankan integritas saya dalam bekerja					
7	Saya bekerja dengan kecerdasan untuk menghasilkan kreativitas agar mencapai sebuah tujuan dalam bekerja.					
8	Saya mengoptimalkan kecerdasan pikiran yang saya miliki untuk mencapai hal-hal besar dalam hidup seperti bekerja					
9	Saya mengoptimalkan kecerdasan emosi untuk mengendalikan diri dan bekerja untuk kehidupan yang lebih baik					
10	Saya memanfaatkan kecerdasan emosi untuk mengatasi masalah dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
11	Saya pekerja yang memiliki pengetahuan dan tidak berhenti untuk belajar					
12	Saya dalam bekerja tetap belajar dimana dan kapanpun untuk mendapatkan pengalaman dan wawasan yang luas.					
13	Saya memberanikan diri untuk berpikir di luar kotak (di luar standar atau diluar kebanyakan orang					
14	Saya menghidupkan kreatifitas dalam bekerja agar dapat menciptakan hal yang baru untuk ketercapaian tujuan pekerjaan					

15	Saya bekerja sebagai ladang menjemput kebaikan dan memberikan manfaat bagi banyak orang					
16	Saya bekerja dengan benar untuk menghasilkan produk dan jasa yang bermanfaat					
17	Saya bekerja bukan untuk memenuhi kepuasan diri sendiri saja tanpa peduli pada lingkungan sekitarnya seperti masyarakat, lingkungan kerja, dan lainnya					
18	Saya senantiasa mengembangkan mentalitas melayani dengan hati seperti memberikan senyuman, bersikap ramah dan melayani dengan baik.					
19	Saya bekerja menggunakan ketajaman mata hati, sehingga dapat memahami perasaan dan pikiran orang lain, memperhatikan kebutuhan orang lain, berusaha melihat kesulitan orang lain dengan kata lain memiliki rasa empati					
20	Saya memiliki anggapan bahwa bekerja dengan empati menjadikan kita lebih memahami kepentingan orang lain. Bekerja penuh peduli menjadikan kita lebih peka akan kebutuhan orang lain					
21	Saya memiliki pandangan bekerja adalah salah satu hal yang bernilai sebagai ibadah					
22	Saya bekerja sebagai sumber keuntungan materi kehidupan di dunia, namun juga memberikan keuntungan bagi kepentingan kehidupan akhirat					
23	Saya bekerja dengan mengedepankan moralitas bersih dan ikhlas					
24	Saya bekerja dengan moralitas bersih yang dilandasi nilai keyakinan iman					
25	Saya harus memiliki pribadi yang senantiasa bersyukur dengan sikap rendah hati dan tidak melalaikan ibadah					
26	Saya memenuhi hati dengan rasa syukur sehingga memungkinkan kita lebih menghargai pekerjaan dan mampu melihat pekerjaan dengan kaca mata positif dan lebih optimis					
27	Saya mencintai pekerjaan saya dengan sepenuh hati					
28	Saya menganggap bahwa bekerja adalah hal yang harus dilakukan sepenuh hati untuk menghasilkan sesuatu dengan kualitas yang tinggi					

29	Saya memiliki pribadi visioner yang mempercayai sebuah tujuan jangka panjang yang bermanfaat tidak saja untuk diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain dan organisasi					
30	Saya bekerja dengan semangat untuk mempersiapkan masa depan					
31	Saya memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan dalam usaha meraih kualitas yang lebih baik dalam bekerja					
32	Saya berani untuk mengambil resiko dengan meninggalkan cara yang lama dan merubah sesuai dengan perubahan yang sedang terjadi					
33	Saya memiliki jiwa kepemimpinan atau leadership					
34	Saya memiliki kemampuan menjadi sumber inspirasi, menjadi teladan dalam sikap dan perilaku, serta mampu mengembangkan orang lain untuk mengoptimalkan potensi dirinya (memiliki jiwa kepemimpinan)					
35	Saya membangun komunikasi untuk melakukan kerjasama dengan rekan kerja, lingkungan, dan masyarakat					
36	Saya meminta bantuan atau bertanya kepada orang yang lebih berpengalaman untuk menyelesaikan masalah dalam bekerja					
37	Saya bekerja sama dalam tim yang sama sama memiliki tujuan untuk berkinerja tinggi					
38	Saya saling membantu sesama tim untuk menghasilkan kinerja yang tinggi					
39	Saya membangun silaturahmi yang baik kepada rekan kerja, lingkungan dan masyarakat					
40	Saya membangun sikap hati yang tulus, rendah hati, dan saling menghargai dalam bekerja sama					
41	Saya bekerja sebagai bentuk eksistensi diri dengan menuangkan ide-ide dan hasil karya-karyanya					
42	Saya bekerja sebagai bagian sumber kebahagiaan					
43	Saya memiliki visi yang jelas dan komitmen pribadi yang kuat untuk mewujudkan visinya dengan disiplin tinggi					
44	Saya membudayakan disiplin dalam diri berarti dengan sadar telah membangun dasar yang kuat untuk membentuk diri menjadi profesional sukses					

45	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab dengan menyelesaikan pekerjaan secara utuh					
46	Saya bekerja dengan komitmen untuk bukan menyelesaikan tugasnya, melainkan untuk menciptakan hasil terbaik dari tugas yang diberikan					
47	Saya memajemen waktu dalam bekerja sebagai bentuk untuk menghargai waktu karena waktu itu berharga					
48	Saya tidak membuang-buang waktu dalam bekerja sehingga saya menyelesaikan tugas saya dalam bekerja dengan tepat waktu					



Koesioner Kinerja Guru

Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya					
2	Saya membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik					
3	Saya mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda					
4	Saya menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktifitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran					
5	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik					
6	Saya memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya					
7	Saya dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum					
8	Saya merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan					
9	Guru memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan					
10	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya					
11	Saya menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi					
12	Saya memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktikkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain					

13	Saya menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing					
14	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis siswa					
15	Saya memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan					
16	Saya menggunakan pernyataan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pernyataan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka					
17	Saya menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum tanpa memperlukannya					
18	Saya memberikan perhatian terhadap pernyataan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik					
19	Saya menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang ditulis dalam RPP					
20	Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari					
21	Saya memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya					
22	Saya menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia					
23	Saya mengembangkan kerja sama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memerhatikan perbedaan yang ada (misalnya:					

	suku, agama dan gender)					
24	Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua dan teman sejawat					
25	Saya mengelolah pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi dalam proses pembelajaran					
26	Saya memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain diluar jam mengajar berdasarkan izin dan persetujuan pengelola sekolah					
27	Saya memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi kerja yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah					
28	Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memdulikan faktor personal					
29	Saya menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya					
30	Saya menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan dan potensi peserta didik kepada orang tua, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat dan dapat menunjukkan buktinya					
31	Saya ikut berperan aktif dalam kegiatan diluar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya					
32	Saya melakukan pemetaan standar kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran					
33	Saya menyusun materi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran					
34	Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap dan didukung dengan contoh					

	pengalaman diri sendiri					
35	Saya memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya					



LAMPIRAN VI

DATA MENTAH ANGGKET ETOS KERJA

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	Jumlah			
1	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	189					
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	185		
3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	214		
4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	214		
5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	213		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192		
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	194		
8	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	197		
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	212		
10	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	187		
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	187		
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192		
13	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	216		
14	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	203		
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	191		
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	191		
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	187	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	191		
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192		
20	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	193	
21	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	212		
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192		
23	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	218		
24	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	222
25	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	213		

26	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	217				
27	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	213			
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192				
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	194				
30	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	197				
31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	212			
32	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	187
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	187
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192			
35	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	216				
36	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	203		
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	191			
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	191			
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	187		
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	191			
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192			
42	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	193			
43	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	212
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192		
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	240		
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	240		
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	240		
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	240		
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	240		
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	240		

Keterangan:

Nomer warna merah: angket etos kerja

Nomer warna hijau: sampel penelitian

DATA MENTAH ANKET KINERJA GURU

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	JML	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	142	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	144	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	144	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	144	
6	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	143	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	144	
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149	
9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	149	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
13	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	154
14	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	152
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	137
21	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	154	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
23	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	161
24	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	154
25	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	157
26	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	155

LAMPIRAN VII

Hasil Uji Validitas

Variabel Etos Kerja

Correlations

		Etos Kerja			N	50
ek1	Pearson Correlation	.650**	ek14	Pearson Correlation	.774**	.000
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50		N	50	50
ek2	Pearson Correlation	.779**	ek15	Pearson Correlation	.795**	.000
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50		N	50	50
ek3	Pearson Correlation	.655**	ek16	Pearson Correlation	.760**	.000
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50		N	50	50
ek4	Pearson Correlation	.488**	ek17	Pearson Correlation	.854**	.000
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50		N	50	50
ek5	Pearson Correlation	.762**	ek18	Pearson Correlation	.841**	.000
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50		N	50	50
ek6	Pearson Correlation	.755**	ek19	Pearson Correlation	.748**	.000
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50		N	50	50
ek7	Pearson Correlation	.825**	ek20	Pearson Correlation	.772**	.000
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50		N	50	50
ek8	Pearson Correlation	.638**	ek21	Pearson Correlation	.603**	.000
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50		N	50	50
ek9	Pearson Correlation	.663**	ek22	Pearson Correlation	.788**	.000
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50		N	50	50
ek10	Pearson Correlation	.453**	ek23	Pearson Correlation	.740**	.000
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50		N	50	50
ek11	Pearson Correlation	.724**	ek24	Pearson Correlation	.764**	.000
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50		N	50	50
ek12	Pearson Correlation	.687**	ek25	Pearson Correlation	.668**	.000
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50		N	50	50
ek13	Pearson Correlation	.627**	ek26	Pearson Correlation	.819**	.000
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000
				N	50	50

ek27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.772** .000 50
ek28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.767** .000 50
ek29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.789** .000 50
ek30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.806** .000 50
ek31	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.763** .000 50
ek32	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.753** .000 50
ek33	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.540** .000 50
ek34	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.598** .000 50
ek35	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.608** .000 50
ek36	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633** .000 50
ek37	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.700** .000 50
ek38	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.800** .000 50
ek39	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.800** .000 50
ek40	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.780** .000 50
ek41	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.777** .000 50
ek42	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.704** .000 50

ek43	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.760** .000 50
ek44	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.768** .000 50
ek45	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.772** .000 50
ek46	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.743** .000 50
ek47	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.768** .000 50
ek48	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.781** .000 50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	48



Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Guru

Correlations

		Kinerja Guru		Sig. (2-tailed)	
					.000
				N	50
kg1	Pearson Correlation	.727**	kg15	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	50		N	50
kg2	Pearson Correlation	.800**	kg16	Pearson Correlation	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	50		N	50
kg3	Pearson Correlation	.781**	kg17	Pearson Correlation	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	50		N	50
kg4	Pearson Correlation	.761**	kg18	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	50		N	50
kg5	Pearson Correlation	.610**	kg19	Pearson Correlation	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	50		N	50
kg6	Pearson Correlation	.686**	kg20	Pearson Correlation	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	50		N	50
kg7	Pearson Correlation	.734**	kg21	Pearson Correlation	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	50		N	50
kg8	Pearson Correlation	.758**	kg22	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	50		N	50
kg9	Pearson Correlation	.696**	kg23	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	50		N	50
kg10	Pearson Correlation	.798**	kg24	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	50		N	50
kg11	Pearson Correlation	.738**	kg25	Pearson Correlation	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	50		N	50
kg12	Pearson Correlation	.679**	kg26	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	50		N	50
kg13	Pearson Correlation	.602**	kg27	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	50		N	50
kg14	Pearson Correlation	.526**	kg28	Pearson Correlation	.638**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
kg29	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
kg30	Pearson Correlation	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
kg31	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
kg32	Pearson Correlation	.782**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
kg33	Pearson Correlation	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
kg34	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
kg35	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	35

LAMPIRAN VIII

UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.35346895
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.169
	Negative	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		1.198
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113

a. Test distribution is Normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	65.427	17.789		3.678	.001		
	Etos Kerja	.430	.087	.581	4.949	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations

			abs_res
Spearman's rho	Etos Kerja	Correlation Coefficient	-.193
		Sig. (2-tailed)	.179
		N	50

Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	65.427	17.789		3.678	.001			
	Etos Kerja	.430	.087	.581	4.949	.000	.581	.581	.581

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.338	.324	10.461

Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	65.427	17.789		3.678	.001			
	Etos Kerja	.430	.087	.581	4.949	.000	.581	.581	.581

LAMPIRAN IX

Ttabel

Titik presentase Distribusi t (df = 40-80)

df \ pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN IX

DOKUMENTASI





LAMPIRAN XI

BIODATA PENELITI

Nama : Eka Nurul Bija Rohmah
NIM : 12140016
Tempat Tanggal Lahir : Kediri, 10 Januari 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ilmu Tarbiyah
Dan Keguruan/ Pendidikan
Guru Madrasah Ibtidaiyah
(PGMI)
Masuk Pada Tahun : 2012
Alamat : Perum Griya Bhayangkara D4/02 Masangan Kulon,
Sukodono, Sidoarjo
No Hp : 08977306064
E-mail : ekanurulbr@gmail.com



Malang, 10 Januari 2018

Peneliti

Eka Nurul Bija R