

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU
MADRASAH IBTIDAIYAH INSANUL FITROH PALEMBANG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Oleh

Nama : FitaPurnama Sari
NIM : 622015023
Jurusan : Tarbiyah

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2019

PERSETUJUAN PWMBIMBING

Hal: Pengantar Skripsi

Kepada Yth
Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Palembang

Assalamu'alaikum Wr Wb

Setelah kami periksa dan Diadakan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka skripsi yang berjudul **"ETOS KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH INSANUL FITROH PALEMBANG"**, ditulis oleh :

Nama : Fita Purnama Sari

Nim : 622015023

Jurusan : Tarbiyah

Salah satu dapat di ajukan dalam siding munaqosah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Palembang

Demikian surat ini persetujuan ini kami buat, untuk di pergunakan sebagai mana mestinya. Dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih

Wassalamua'alaikum Wr Wb

Palembang, Maret 2019

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Antoni, M.H.I
NBM/NIDN:770743/0213086801



Jamalludin, S.Ag.M, Pd.I
NBM/NIDN:880017/0214037301

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU
MADRASAH INSANUL FITROH PALEMBANG**

Yang ditulis oleh saudari FITA PURNAMA SARI, NIM. 62 2015 023
telah dimunaqsyahkan dan dipertahankan
didepan panitia penguji skripsi
pada tanggal 9 Maret 2019

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat

Memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Palembang, 9 Maret 2019
Universitas Muhammadiyah Palembang
Fakultas Agama Islam
Panitia Penguji Skripsi

Ketua,

Sekretaris,


Azwar Hadi, S.Ag., M.Pd.I
NBM/NIDN: 995868/0229097101


Dra. Nurhudat, M.Pd.I
NBM/NIDN: 995865/0205116901

Penguji I:

Penguji II:


Suroso, S. Ag., M. Pd. I
NBM/NIDN: 701243/0215057001


Helwadi, S.H., M.H
NBM/NIDN: 995861/0218036801

Mengesahkan
Dekan Fakultas Agama Islam




Des. Abu Hanifah, M.Hum
NBM/NIDN: 618325/0210086901

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fita Purnama Sari

Nim : 622015023

Jurusan : Tarbiyah

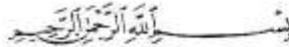
Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penciplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 09 Maret 2019

Peneliti
METERAI
TAMPEL
KEMENTERIAN
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REKORSAFF64736304
6000
MAYORITAS
Fita Purnama Sari
622015023



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 Insanul Fitroh Palembang".

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 Agama Islam di Universitas Muhammadiyah Palembang

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. Dr. Abid Dzazuli, Se., MM., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Drs. Abu Hanifa, M. Hum., Selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Yofi Ef. Kaire, SH, C.G. I selaku kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah

Insanul Fitroh Palembang beserta keluarga atas kerendahan hati yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut

4. Karliana, S. Pd. I selaku ketua prodi Studi Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Seluruh pimpinan, dosen dan karyawan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Palembang atas bantuan dan perhatiannya kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Kepada kedua orang tua ku (Robayani dan Saparman) yang telah senantiasa mendo'akan, menyayangi, mendidik, dan mebiayaiku sampai pada tahap ini.
7. Saudara-saudaraku (Andi Sabara beserta istri, Indra Marceli beserta istri, Susi Susanti beserta suami, dan yodi Moresta,) yang telah memberikan kehangatan, tanggung jawab, memberi motivasi dan mejadi sumber insvirasi.
8. Tbc ku Iga Mawarni yang memiliki jiwa solidaritas dan empati sang sangat tinggi, Okta Vianita yang selalu setia menunggu, Kaira Junita, Anggi Oktavianita, Tri Nurizki, dan Ayu priyaningsih, Inna Rahmadani Beserta teman-teman seperjuangan khususnya angkatan 2015.
9. Teman-teman KKN-ku Posko 115 @ Kelurahan Karang Jaya kecamatan Gandus.
10. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan sekripsi yang tidak dapat di sebutkan satu-persati.
Akhirnya tiada gading yang tak retak dan tiada mawar yang tak berduri, kesempurnaan hanya milik Allah. Harapan saya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, Amiin.

Palembang, Maret 2019



Fita Purnamasari

Lembar Peraembahan

Memanglah sangat berharga waktu yang telah berlalu. Mungkin banyak waktu yang merugikan, namun hasil akhir ini tidak akan pernah menjadi suatu penyesalan. Terimakasih 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 nabi besar Muhammad Rasulullah SAW.

Persembahkan skripsi pertama kali teruntuk Ibuku tercinta Robayani. Terimakasih Ya Robb telah Engkau kirimkan sosok malaikat tanpa sayap untukku. Terimakasih telah Engkau lahirkan aku dari rahim wanita hebat sepertinya.

Bapak tercinta suparman sebagai seorang panutan hidup yang penuh dengan keikhlasan 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, ikhlas, pantang menyerah. Sekali lagi untuk bapakku tersayang yang sekarang sedang terbaring sakit,

semoga lekas sembuh. kami menyayangimu I love you

Untuk kakak-kakakku, ayuk-ayukku, terimakasih atas tanggung jawab kalian terhadapku, kalianlah yang menjadi salah-satyu alasan mengapa aku dapat bertahan sampai sejauh ini. Kalian lah sumber inspirasiku, kalian penyemangatku, kalian yang terbaik sepanjang hidup ini.

Sahabat-sahabat tercinta yang selalu memberikan semangat, motivasi serta masukan dan selalu sabar mendengarkan keluhan dalam perjalanan kurang lebih 3.5 ini. Terimakasih sudah selalu menemani, membantu memarahi, menasehati dan memotivasi.

Seluruh teman-teman Fakultas Agama Islam angkatan 2015, kebersamaan yang menjadikan perkuliahan menjadi lebih menyenangkan dan memacu semangat.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGANTAR SEKRIPI..	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PENGANTAR.....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Hipotesis Penelitian	9
F. Definisi Operasional	10
G. Variabel Penelitian	10
H. Metodologi Penelitian.....	11
I. Sistematika Pembahasan.....	16
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Konsep Etos Kerja	18
1. Pengertian Etos Kerja	18
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	19
3. Peranan Etos Kerja	22
4. Indikator Etos Kerja yang Baik	23
5. Etos Kerja dalam Prospektif Islam	24
B. Kinerja Guru	26
1. Pengertian Kinerja Guru	26
2. Ruang Lingkup Kinerja Guru	27
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	29
4. Indikator Peningkatan Hasil Kinerja Guru	32

BAB III GAMBARAN UMUM MADRASAH IBTIDAIYAH INSANUL FITROH	
PALEMBANG	45
A. Profil Lokasi Penelitian	45
B. Visi Dan Misi	46
C. Keadaan Peserta Didik	46
D. Keadaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan	47
E. Fasilitas Pendukung	49
F. Kegiatan Belajar Mengajar	49
G. Pengelolaan Kelas	50
H. Pelaksanaan Dan Tugas Pendidik	51
BAB IV ANALISIS DATA.....	55
A. Etos Kerja Guru di Madrasah Insanul Fitroh Palembang.....	55
B. Kinerja Guru di Madrasah Insanul Fitroh Palembang.....	60
C. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	64
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

ABSTRAK

di Madrasah Ibtidaiyah insanul Fitroh Palembang. Skripsi, Jurusan Tarbiyah , Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Palembang 2019. Pembimbing pak jamalludin. S. Ag. M. Pd. I dan Dr. Antoni, M. H. I

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 sesempurna 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 Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.

Pada penelitian ini bertujuan untuk : (1) Untuk mengetahui etos kerja yang dimiliki oleh guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.; (2) Untuk mengetahui kinerja yang dilakukan oleh guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.; (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.

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) Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang memiliki etos kerja yang sedang karena etos kerja yang dimiliki sesuai dengan indikator dan kriteria yang telah ditentukan (2) guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang memiliki kinerja yang sedang karena kinerja yang dimiliki sesuai dengan indikator dan kriteria yang telah ditentukan (3) etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh hasil ($0,971 > 0,514$) maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara etos kerja dengan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.

Kata Kunci : *Etos Kerja, Kinerja Guru.*

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.¹ 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.²

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.³

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

¹ Wilis Sofyan, *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2002, Hal 4

²E. Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*.(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013) hlm. 226-252

³ *Ibid*. Hal. 55

program pengajaran di sekolah.

Guru merupakan pembimbing dan contoh bagi siswa dalam pembentukan kepribadian siswa dan karena itu guru perlu mempunyai kinerja yang baik. pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identitas diri.⁴Maka 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.

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.⁵

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

⁴Wijaya cece, *Kemampuan Dasar Guru Dlam Proses Proses Belajar-Mengajar* (Bandung, Rosdakarya 1991), hlm. 1

⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*: Gema Insani Pres, 2002, hal 15.

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.⁶

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/pegetahuan 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”.⁷ 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

⁶ *Ibid.* Hlm 23

⁷ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung PT. Remaja Rosda Karya, 2003), h.136

evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.⁸

Menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yaitu: pertama 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, iklimkerja

Kinerja sering dilakukan atas kesetiaan, kejujuran, prestasi kerja, loyalitas, dedikasi dan partisipasi. Kesetiaan dapat diartikan sebagai kesediaan guru untuk mempertahankan nama baik, 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 tanggung jawab secara profesional. Dengan demikian, guru madrasah berhubungan dengan peran sebagai pelatih yang akan memfasilitasi seluruh aktivitas organisasi. Kinerja guru juga dapat

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

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

Pada penelitian ini, untuk mengetahui tentang seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembangpeneliti menggunakan beberapa indikator tentang etos kerja dan kinerja guru sebagai alat ukur penelitian. Indikator etos kerja yang digunakan oleh peneliti adalah 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 sepenuhhati, 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.⁹

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).¹⁰

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, motivasinya kurang, bekerjanya ingin cepat selesai dan kurang memperhatikan kualitas hasil pekerjaan, pembelajaran yang dilakukan kurang optimal, kurang mampu merangsang pikiran dan memberikan inspirasi baru kepada peserta

⁹ Eko Jalu Santoso. *Good Ethos, 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2012) hlm27-238

¹⁰ E. Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*.(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013) hlm. 226-252

didik, guru kurang mampu berkerja sama dengan rekan kerjanya, tidak memiliki jiwa professional yang tinggi, kurang mampu melaksanakan fungsi dan peranannya secara terpadu, serta jarang melakukan evaluasi akan kinerjanya.

Rendahnya kinerja guru di Mts 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 kreaktifitas 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 tuntutan untuk memiliki etos kerja yang tinggi sehingga kinerjanya menjadi baik dan dapat memberi pengaruh yang baik dalam pertumbuhan pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di Sekolah tersebut. Maka dari itu penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang”. 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

1. Bagaimana etos kerja yang dimiliki oleh guru Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang?
2. Bagaimana kinerja yang dimiliki oleh Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang?
3. Apa pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang?

C. Batasan Masalah

Permasalahan yang diambil hanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang. 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.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui etos kerja yang dimiliki oleh guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.
2. Untuk mengetahui kinerja yang dilakukan oleh guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.

E. Hipotesis Penelitian

Agar peneliti ini terarah dalam pelaksanaannya, maka perlu merumuskan hipotesis. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Hipotesis Alternatif (H_a) ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.
2. Hipotesis nihil (H_0) tidak ada pengaruh signifikan antara etos kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.

Hipotesis-hipotesis di atas selanjutnya akan diuji dengan rumus *product moment* (r) dengan ketentuan apabila " r " hasil penelitian lebih besar atau sama dengan nilai " r " tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) di terima, dan hipotesis nihil (H_0) di tolak. Artinya ada pengaruh antara variabel pengaruh dengan variabel terpengaruh.

H_a ini di tentukan pada ketentuan bahwa " r " apabila dari pengujian statistik di peroleh keputusan yang mendukung atau setuju dengan (H_0) maka dapat di katakan H_0 di terima". Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah "terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.

F. Definisi Operasional

1. Pengaruh Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 849), "Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang." Sementara itu, Surakhmad (1982:7) menyatakan bahwa pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan terhadap apa-apa

yang ada di sekelilingnya. Jadi, dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada di sekitarnya.

2. 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.
3. Kinerja Guru Dalam tataran mikro teknis, Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan Sekolah. Dan untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru itu, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang makna Kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

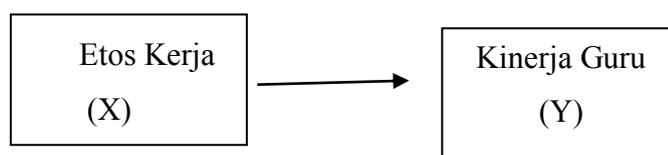
Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance (Job Performance)*, secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata *performance* berarti “*The act of performing; execution*”(Webster Super New School and Office Dictionary), menurut *Henry Bosley Woolf* *performance* berarti “*The execution of an action*” (Webster New Collegiate Dictionary) Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kinerja untuk lebih memberikan pemahaman akan maknanya 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) dengansiswanya.

G. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut.¹¹ Dalam penelitian ini, variabel penelitiannya ada dua yaitu etos kerja dan kinerja guru. Variabel independennya yaitu etos kerja, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja guru.

¹¹Misbahuddin, 2013, *Analisis Data penelitian dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta, hal 8

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.¹² Hubungan antara variabel – variabel tersebut dapat digambarkan sebagaiberikut:



H. Metodologi Penelitian

1. Populasi dan sampel

- a. Populasi adalah wilayah Popoulasi adalah keseluruhan objek penelitian mungkin berupa manusia, gejala-gejala, pola, sikap tingkah laku dan sebagainya yang menjadi objek penelitian.¹³ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang..
- b. Menurut Suharsimi Arikunto Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁴ 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 Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.

¹² *Ibid.*, hlm. 38

¹³ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : P.T Rineka Cipta,2002) hal. 102

¹⁴ *Ibid.*, hal.56

- c. berjumlah 15 orang. Sehingga dalam penelitian ini karena jumlah guru yang terdapat di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.
- d. Maka peneliti mengambil sampel seluruhnya.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data apabila, sesuai dengan tujuan penelitian, direncanakan dan dicatat secara sistematis, dapat dikontrol keandalannya (reliabilitasnya) dan kesahihannya (validitasnya).¹⁵

Observasi merupakan proses yang kompleks, yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Dalam menggunakan teknik observasi yang terpenting ialah pengamatan dan ingatan peneliti.

- e. Metode ini penulis gunakan secara langsung melalui pengamatan dan penelitian di lokasi, untuk mendapatkan data tentang situasi dan kondisi data tentang etos kerja dan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang. Dengan adanya data yang penulis dapat secara langsung, dapat melengkapi kekurangan informasi dari data tertulis yang penulis gunakan.

b. Angket

Angket ialah daftar pertanyaan atau pernyataan yang dikirimkan kepada

¹⁵ Amirul Hadi & Haryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2005) hal. 94

responden baik secara langsung atau tidak langsung.¹⁶Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang etos kerja dan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.

c. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang mendalam.¹⁷ Tujuan Wawancara dengan kata lain adalah mendapatkan informasi mendalam secara lisan mengenai obyek dan permasalahan dalam penelitian. Metode wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang etos kerja dan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.

d. Dokumentasi

Dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Data-data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder, sedangkan data-data yang dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara dan angket cenderung merupakan data primer atau data yang langsung didapat dari pihak pertama.¹⁸ Teknik dokumentasi dilakukan dengan cara meneliti bahan dokumentasi tertulis yang mempunyai relevansi dengan tujuan penelitian. Teknik ini digunakan untuk mengetahui tentang identitas guru, keadaan sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.

¹⁶*Ibid.*, hal. 99

¹⁷ *ibid.*, hal. 270

¹⁸ *Ibid.*, hal. 110

e. Kepustakaan

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

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

d. Analisis

Analisis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Analisis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *product moment*. Rumusnya sebagai berikut :¹⁷

$$r_{xy} = \frac{N[\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum (X-Y)^2] - 2(\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

N = number of cases

$\sum X^2$ = Jumlah seluruh variabel X, setelah di kuadratkan tvelebih dahulu

$\sum Y^2$ = Jumlah seluruh variabel Y, setelah di kuadratkan tvelebih dahulu

$(X - Y)$ = selisih antara skor variabel X dengan Variabel Y

$(X - Y)^2$ = Kuadrat dari selisih antara skor variabel X dengan Variabel Y

$\sum x^2$ = jumlah deviasi skor X setelah di kuadratkan

$\sum x_y$ = Jumlah deviasi skor Y setelah di kuadratkan

2 = Bilangan Konstan (tidak boleh di ubah-ubah)

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah mengetahui secara keseluruhan isi dari skripsi ini maka disusun suatu sistematika pembahasan sebagai berikut :

Bab 1 Pendahuluan, yang terdiri dari Latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, Tujuan dan kegunaan Penelitian, Definisi Operasional, Variabel Penelitian dan Metodologi Penelitian.

Bab 2 Landasan Teori yang berhubungan (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) Pekaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru (4) KerangkaBerfikir.

Bab 3 Metode Penelitian yang berisi lokasi penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab 4 Laporan Hasil Penelitian yang berisi hasil dan pembahasan meliputi: Etos Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang, Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang, Pengaruh Etos Kerja terhadap Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.

Bab 5 Penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran.