

ETOS KERJA GURU MADRASAH DI CIEMAS KABUPATEN SUKABUMI

MADRASAH TEACHER'S WORK ETHOS IN CIEMAS SUKABUMI REGENCY

Didim Dimyati¹

MA Al Washilah Warungkiara Kabupaten Sukabumi, Indonesia

d.didim@yahoo.com

Isra Yanuar Giu²

Research and Lietarcy Institute, Indonesia

is124@yahoo.com

Fadli Firdaus³

Research and Literacy Institute, Indonesia

fadli.firdaus7@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research. 1) How much influence does organizational culture have on the work ethic of madrasa teachers partially? 2) How much influence do professional aspirations have on the work ethic of madrasa teachers partially? 3) How big is the influence of teacher motivation on the work ethic of madrasa teachers partially? 4) How much influence do organizational culture and professional aspirations have on the work ethic of madrasah teachers partially? 5) How much influence do organizational culture and teacher motivation have on the work ethic of madrasah teachers partially? 6) How big is the influence of professional aspirations and teacher motivation on the work ethic of madrasa teachers partially? 7) How much influence does organizational culture, professional aspirations and teacher motivation have on the work ethic of madrasa teachers simultaneously? This study uses quantitative methods. The results showed that the work ethic of madrasa teachers contributed to a significant increase in results. This means that the higher the work ethic, the higher the work ethic of madrasa teachers.

Keywords: Madrasah, Work Ethic, Professional Teacher.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan. 1) Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja guru madrasah secara parsial? 2) Seberapa besar pengaruh aspirasi profesional terhadap etos kerja guru madrasah secara parsial? 3)

Seberapa besar pengaruh motivasi guru terhadap etos kerja guru madrasah secara parsial? 4)Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan aspirasi profesional terhadap etos kerja guru madrasah secara parsial?5) Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi guru terhadap etos kerja guru madrasah secara parsial? 6) Seberapa besar pengaruh aspirasi profesional dan motivasi guru terhadap etos kerja guru madrasah secara parsial? 7) Seberapa besar pengaruh budaya organisasi, aspirasi profesional dan motivasi guru terhadap etos kerja guru madrasah secara simultan? Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja guru madrasah memberikan kontribusi terhadap peningkatan hasil yang signifikan. Artinya semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula etos kerja guru madrasah.

Kata Kunci: Madrasah, Etos Kerja, Guru Profesional.

PENDAHULUAN

Latar belakang pendidikan seorang guru dari guru lainnya terkadang tidak sama dengan pengalaman pendidikan yang pernah dimasuki selama jangka waktu tertentu. Perbedaan latar belakang pendidikan akan mempengaruhi kegiatan guru dalam melaksanakan kegiatan interaksi belajar mengajar. Tetapi, karena banyaknya guru yang dibutuhkan di madrasah-madrasah maka latar belakang pendidikan seseorang seringkali tidak dipertimbangkan (Mulyawan S. Nugraha, Abdul Rahmat 2018).

Etos kerja yang dimiliki oleh guru dan kepala madrasah di Wilayah Kecamatan Ciemas Kabupaten Sukabumi cenderung tidak baik dikarenakan berbagai faktor yang memengaruhi buruknya etos guru dan kepala madrasah selama ini yaitu : Kurang disiplinnya, malas dalam membuat administrasi pembelajaran atau perangkat pembelajaran, guru kurang amanah dalam menjalankan amanat undang-undang dan kurang merespon terhadap pertauran-peraturan pemerintah dalam perkembangan kebijakan-kebijakan yang disampaikan oleh pemerintah, berdasarkan hasil wawancara bersama

kepala madrasah rata-rata 80 % per bulan guru terlambat datang ke madrasah dan tidak tepat waktu dalam menjalankan proses kegiatan belajar mengajar, kebanyakan guru cenderung hanya memberikan materi pelajaran tetapi kurang dalam mendidik siswa, Guru dan kepala kurang aktif terlibat dalam pembuatan administrasi, kurangnya perhatian pemerintah terhadap tunjangan guru bagi honorer, latar belakang pendidikan guru dan kepala, kurangnya kepala madrasah dalam menguasai manajemen madrasah, sarana prasarana yang dimiliki oleh lembaga sangat memprihatinkan, jarak antara madrasah dengan lingkungan guru relatif jauh dari tempat tinggal guru dan kepala, motivasi yang dimiliki oleh guru untuk mewujudkan siswa yang unggul tidak dijalankan dengan baik, guru menjalankan tugasnya hanya sebatas menyampaikan materi dan membantu menuntaskan wajar dikdas 9 tahun dan 12 tahun saja, guru tidak memiliki inovatif, guru kurang memiliki kemampuan mengubah mindset. Ini semua bisa dilihat dari penilaian kinerja guru dan penilaian kepala madrasah yang dinilai oleh pengawas pembinaanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas pembina pada tingkat raudhatul athfal (RA) terdapat rekapitulasi penilaian kinerja guru (PKG) tahun 2019 dengan rata-rata nilai 60% dari seluruh guru baik PNS, Honorer, Sertifikasi maupun Inpasing sedangkan rata-rata penilaian kinerja kepala raudhatul athfal (PKKRA) 65%. Untuk tingkat Madrasah Ibtidaiyah (MI) terdapat rekapitulasi nilai PKG tahun 2019 dengan rata-rata nilai 65% dari seluruh guru baik PNS, Honorer, Sertifikasi maupun Inpasing sedangkan rata-rata penilaian kinerja kepala madrasah (PKKM) 70%. Untuk tingkat Madrasah Tsanawiyah (MTs) terdapat rekapitulasi nilai PKG tahun 2019 dengan rata-rata nilai 65% dari seluruh guru baik PNS, Honorer, Sertifikasi maupun Inpasing sedangkan rata-rata penilaian kinerja kepala madrasah (PKKM) 70%. Untuk tingkat Madrasah Aliyah (MA) terdapat

rekapitulasi nilai PKG tahun 2019 dengan rata-rata nilai 70% dari seluruh guru baik PNS, Honorer, Sertifikasi maupun Inpasing sedangkan rata-rata penilaian kinerja kepala madrasah (PKKM) 75%.

Berdasarkan kenyataan di atas perlu segera diadakan penelitian tentang etos kerja guru. Ada beberapa alasan mengapa masalah rendahnya etos kerja guru perlu diteliti, pertama karena selama ini yang banyak diteliti adalah kinerja dan motivasi guru, padahal etos kerja merupakan akar yang menggerakkan semua perilaku untuk berkarya dengan berhati mulya. Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi diharapkan memiliki kinerja yang baik dan berhati mulya. Kedua apakah benar etos kerja guru di Indonesia serendah itu, hal ini perlu dibuktikan secara empiris. Sebab kalau memang benar perlu segera diperbaiki mengingat peran guru sangat penting dalam membangun karakter bangsa (Martini and Natajaya 2014).

Guru yang memiliki etos kerja yang tinggi akan mampu membangun lingkungan pendidikan yang sehat, dan positif yang memungkinkan tumbuhnya nilai-nilai kejujuran, kemampuan berfikir kritis, kreatif dan positif, toleransi, kerja keras, gotong royong dalam kebaikan serta tanggung jawab. Ketiga perlu dicari akar permasalahan, apa yang menjadi penyebab utama mengapa etos kerja guru rendah, dan untuk selanjutnya dicari jalan pemecahannya. Guru adalah orang yang perbuatannya perlu digugu dan ditiru, maksudnya diteladani oleh para siswa yang akan menjadi pelaku pembangunan. Maka kalau etos kerja guru rendah, maka kerja siswanya juga akan rendah pula dan selanjutnya akan melahirkan etos kerja bangsa yang rendah pula. Tercapainya suatu tujuan yang dicita-citakan tergantung dari motif dan motivasi yang lahir dari dalam diri individu seorang guru untuk memaksimalkan melakukan sebuah tindakan agar tercapai sebuah tujuan yang diharapakan yaitu etos kerja yang baik (Nasrudin,2011).

Pendidikan merupakan upaya yang dapat mempercepat pengembangan potensi manusia untuk mampu mengembangkan tugas yang dibebankan kepadanya, karena hanya manusia yang dapat dididik dan mendidik. Pendidikan dapat memengaruhi perkembangan fisik, menatal, emosional, moral, serta keimanan dan ketakwaan manusia. Dalam dictionery of education, pendidikan merupakan proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku laninnya dalam masyarakat dimana merka hidup, kemudian proses sosial dimana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, sehingga mereka dapat meperoleh dan mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individual yang optimum (Sagala 2013).

Mengajar pada dasarnya terlihat mudah karena dianggap hanya sebuah proses untuk mentransfer pengetahuan seorang guru kepada siswa. Namun kenyataanya mengajar tidak semudah itu, sebab ada hal-hal yang perlu untuk diperhatikan agar apa yang menjadi tujuan awal dari pembelajaran tersebut tercapai. Salah satunya adalah dengan memberikan motivasi kepada peserta didik. Motivasi adalah proses yang memberikan semangat arah dan kegigihan perilaku. Artinya perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energy terarah dan bertahan lama. Motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Perlu diketahui bahwa guru yang memiliki motivasi intrinsik akan memiliki tujuan untuk menjadi orang yang terdidik, berpengtahuan, ahli dalam bidang studi tertentu. Satu-satunya jalan untuk menuju ketujuan yang ingin dicapai ialah dengan belajar, tanpa belajar tidak mungkin mendapat pengetahuan, tidak mungkin menjadi ahli. Dorongan yang menggerakkan itu bersumber pada suatu kebutuhan, kebutuhan yang berisikan keharusan untuk menjadi orang yang terdidik

dan berpengetahuan. Jadi memegang motivasi itu muncul dari kesadaran diri sendiri dengan tujuan secara esensial, bukan sekedar simbol atau seremonial (Hamalik 2008).

Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia, selama manusia hidup harus bekerja. Agar bisa bekerja manusia harus memiliki pekerjaan, karena pekerjaan adalah sumber penghasilan, oleh sebab itu orang yang ingin memperoleh penghasilan harus bekerja. Manusia wajib memerangi kemalasan dan keengganan bekerja atau berusaha. Dengan kesadaran ini seseorang tidak menggantungkan hidupnya pada orang lain karena dapat memenuhi kebutuhannya sendiri secara wajar.

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruknya (*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 semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya (*no single defect*). 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-Qur'an kita temukan pula kata itqan yang berarti proses pekerjaan yang sangat bersungguh-sungguh, akurat, dan sempurna (an-Naml:88).

Akibatnya, seorang muslim yang memiliki kepribadian Qur'ani pastilah akan menunjukkan etos kerja

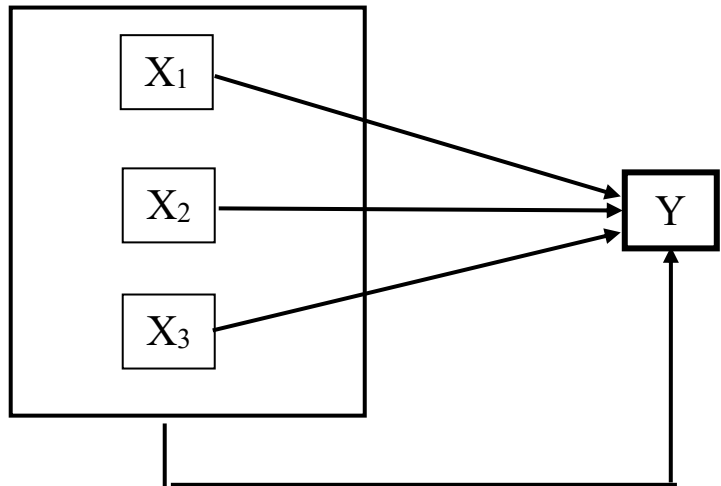
yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara sangat bersungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan sesuatu setengah hati (*mediocre*). Bekerja bukan sekedar memperoleh penghasilan untuk mencukupi kebutuhan keluarga, tetapi juga terkait dengan mengejar status sosial seperti pangkat, jabatan dan derajat agar terpancang di masyarakat, lebih berwibawa dihormati dan disegani. Maka dari itu bekerja tidak hanya sekedar mengumpulkan kekayaan untuk memenuhi hawa nafsu, tetapi hendaknya juga harus dilandasi idealisme. Dengan dilandasi idealisme bekerja sebagai ibadah dan pengabdian, maka seseorang akan bekerja dengan giat, penuh semangat, tanpa paksaan dan dilakukan dengan senang hati. Dan hasil dari pekerjaan itu akan membawa kebaikan pada diri sendiri dan orang lain. Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengarahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya secara lebih hakiki.

Idealisme dalam bekerja ini berkaitan dengan etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau yang berlaku di masyarakat setempat. Dewasa ini etos kerja mulai ramai dibicarakan kembali. Hal ini disebabkan karena seringnya terjadi pelanggaran waktu yang dilakukan oleh anggota masyarakat. Ada istilah “jam karet”, sehingga sering dijumpai karyawan yang terlambat masuk kerja, rapat-rapat resmi acaranya molor, bahkan sampai rapat RT (*Rukun Tetangga*) pun acaranya molor dari waktu yang tertulis dalam undangan. Selain itu masih banyak orang yang bekerja asal jadi, asal menggugurkan kewajiban, belum sepenuhnya mengejar kualitas. Orang mengambil sikap ingin cepat meraih untung, dan kurang peduli

apakah pekerjaan itu membuahkan hasil yang tahan lama atau memuaskan orang lain kurang diperhitungkan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survai, dengan pendekatan korelasi asosiatif. Metode survai, yaitu berupa cara pengumpulan data secara langsung kepada sumber subjek penelitian yang menjadi sampel penelitian, dengan teknik korelasi asosiatif. Tujuan utama dari survai adalah untuk mengetahui gambaran umum karakteristik suatu populasi. Salah satu pendekatan survai adalah korelasi asosiatif.



Gambar 1 Hubungan Antarvariabel Penelitian

Keterangan:

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Aspirasi Profesional

X_3 = Motivasi Guru

Y = Etos Kerja

ε = Variabel lain

Untuk analisis adalah guru madrasah baik (RA, MI, MTs, dan MA) di Wilayah Kecamatan Ciemas Kabupaten Sukabumi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru madrasah baik (RA, MI, MTs, dan MA) di Wilayah Kecamatan Ciemas Kabupaten Sukabumi. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukan terdapat pengaruh positif antara : 1) pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja guru, 2) pengaruh aspirasi profesional terhadap etos kerja guru, 3) pengaruh motivasi terhadap etos kerja guru. 4) pengaruh budaya organisasi dan aspirasi profesional terhadap etos kerja guru, 5) pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap etos kerja guru, 6) pengaruh aspirasi profesional dan motivasi terhadap etos kerja guru, 7) pengaruh budaya organisasi, aspirasi profesional dan motivasi secara bersama-sama terhadap etos kerja guru. Memperhatikan bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam bentuk hubungan fungsional maka etos kerja guru merupakan hasil dari bekerjanya variabel budaya organisasi, aspirasi profesional dan motivasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Madrasah

Pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja guru madrasah mengandung makna bahwa semakin tinggi tingkat intensitas budaya organisasi maka akan semakin tinggi etos kerja guru madrasah dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai seorang guru madrasah. Kekuatan pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja guru madrasah dimana diperoleh data t_{hitung} sebesar 7,687 dan derajat bebas $(n-k-1)$ atau $109-3-1 = 105$ diperoleh angka t_{tabel} 1,983, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara

Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja (Hipotesis 1 diterima). Etos kerja guru akan disumbang oleh faktor budaya organisasi. Sebab budaya organisasi berpengaruh terhadap etos kerja guru madrasah.

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.

Maka dapat diketahui 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.

Seperti pada hasil penelitian (Suryanti 2003) Budaya organisasi berpengaruh besar pada tingkat pemimpin dan karyawan, sehingga efektivitas proses kerja yang terjadi dapat berjalan dengan baik jika budaya organisasi yang terjadi sesuai dengan sistematika prestasi kerja organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi memiliki fungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan atau pimpinan dalam organisasi, secara tidak langsung juga akan menciptakan mekanisme yang mengefektifkan kerja organisasi yang bersangkutan. Selain itu, hasil penelitian menunjukan pula bahwa adanya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sekolah (Isnaeni 2016).

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada keefektifan suatu organisasi dan prestasinya. Penerapan konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Keberadaan sekolah sebagai organisasi pendidikan memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya. Budaya organisasi di sekolah merupakan cermin kerangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Nilai dan keyakinan pencapaian mutu pendidikan di sekolah menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berakhlak mulia.

Pengaruh Aspirasi Profesional Terhadap Etos Kerja Guru Madrasah

Pengaruh aspirasi profesional terhadap etos kerja guru madrasah mengandung makna bahwa semakin tinggi tingkat intensitas aspirasi profesional maka akan semakin tinggi etos kerja guru madrasah dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai seorang guru madrasah. Kekuatan pengaruh aspirasi profesional terhadap etos kerja guru madrasah dimana diperoleh data t_{hitung} sebesar 2,631 dan derajat bebas $(n-k-1)$ atau $109-3-1 = 105$ diperoleh angka t_{tabel} 1,983, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara Aspirasi Profesional terhadap Etos Kerja (Hipotesis 2 diterima).

Hasil penelitian di atas memperkuat penelitian dari (Paulina Barrung, Mesta Limbong 2021) bahwa Terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari dengan koefisien regresi sebesar 0,574 dimana menunjukkan pengaruh positif, artinya jika variabel etos kerja mengalami peningkatan maka variabel Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari akan mengalami peningkatan.

Tercapainya tujuan pendidikan nasional tidak lepas dari peranan guru sebagai ujung tombak penyelenggara proses pembelajaran di sekolah sebagaimana yang tercantum dalam UU NO. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah”. Peran pendidik dalam mewujudkan SDM yang unggul pada tataran konsep, belum sepenuhnya mampu direalisasikan pada tataran praktek, disebabkan berbagai kendala, baik yang berasal dari SDM penyelenggara pendidikan, secara kualitas maupun kuantitas termasuk pemerataan distribusi tenaga kependidikan, keterbatasan sarana dan prasarana, maupun yang berasal dari pendidik yaitu guru itu sendiri seperti kompetensi yang dimiliki, motivasi dan tingkat kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja dan berimplikasi terhadap prestasi belajar siswa yang diajarnya.

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”

Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Etos Kerja Guru Madrasah

Pengaruh motivasi guru terhadap etos kerja guru madrasah mengandung makna bahwa semakin tinggi tingkat intensitas motivasi guru maka akan semakin tinggi etos kerja guru madrasah dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai seorang guru madrasah. Kekuatan pengaruh motivasi guru terhadap etos kerja guru madrasah dimana diperoleh data t_{hitung} sebesar 2,515 dan derajat bebas ($n-k-1$) atau $109-3-1 = 105$ diperoleh angka t_{tabel} 1,983, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Etos Kerja (Hipotesis 3 diterima).

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang. Dorongan itu memaksa seseorang untuk bergerak atau tidak. Sedangkan motivasi berprestasi ialah motivasi yang menyebabkan orang menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari kondisi sebelumnya.

Mencermati harapan terhadap pentingnya etos kerja motivasi kerja terhadap kinerja sekolah, maka perlu dikaji lebih jauh. Sementara itu faktor-faktor yang diyakini berpengaruh etos kerja terhadap disiplin kerja, serta persepsi guru mengenai etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah perlu juga dikaji lebih jauh.

Hal di atas memperkuat hasil penelitian (Putra, Dantes, and Sunu 2018) beberapa hal berikut. (1) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kecamatan Karangasem, besarnya kontribusi adalah ($R^2 \times 100\%$) 19,2%, sumbangan efektif sebesar 15,14% dan determinasi parsialnya 12,25%. Berdasarkan hasil penelitian data setos kerja memiliki rata-rata sebesar 125,05; standar deviasi 10,47; nilai minimum 105; nilai maksimum 143; dan range (rentangan data) 38.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan pula bahwa Perbedaan kinerja guru antara kelompok guru yang

memiliki motivasi kerja tinggi dengan kelompok guru yang memiliki motivasi kerja rendah, menunjukkan bahwa kinerja guru pada guru yang memiliki motivasi kerja tinggi berbeda dengan kinerja guru yang memiliki motivasi kerja rendah, $F(1,90) = 193.396$, $p < 0.001$. Pengaruh interaksi antara tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. secara bersama-sama, ditunjukkan melalui nilai signifikansi interaksi antara dua faktor, $F(1,90) = 2.354$, $p\text{-value} = 0.128$. Hal ini mengindikasikan bahwa efek dari motivasi kerja adalah sama untuk guru yang sudah mendapat tunjangan dan yang belum mendapat tunjangan profesi (Wayan et al. 2019).

Artinya 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. Maka dari itu seorang guru di tuntut 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 merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata. “Akan tetapi jika etos kerja pegawai mengalami penurunan maka kinerjanya pun tidak akan maksimal dan pencapaian tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan maksimal.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Aspirasi Profesional terhadap Etos Kerja Guru Madrasah

Pengaruh budaya organisasi dan aspirasi profesional terhadap etos kerja guru madrasah mengandung makna bahwa semakin tinggi tingkat intensitas budaya organisasi dan aspirasi profesional maka akan semakin tinggi etos kerja guru madrasah dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai seorang guru madrasah.

Kekuatan pengaruh budaya organisasidan aspirasi profesional dapat dihitung menggunakan hasil hitung secara simultan dengan data nilai $\alpha = 5\%$; $df1=k=2$; $df2=n-k-1=109-2-1=106$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,082. Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} diperoleh sebesar 94,531 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,082. Kriteria pengujiannya adalah, “tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ”. Karena dari hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} = 94,531 > F_{tabel} = 3,082$, maka pada $\alpha = 5\%$ diputuskan untuk menolak H_{05} sehingga H_{a5} diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Aspirasi Profesional berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja.

Ada sejumlah cara untuk memahami budaya suatu organisasi atau perusahaan. Cara ini meliputi: (1) mengamati secara langsung budaya yang oleh orang luar; (2) melakukan riset survei dengan menggunakan daftar pertanyaan dan wawancara (yang ditujukan kepada karyawan yang sekarang dan bekas karyawan, dan juga orang luar dianggap mengetahui perusahaan yang bersangkutan; (3) memeriksa dokumen perusahaan; (4) menilai budaya perusahaan secara langsung. Meskipun tiga cara pertama masing-masing mempunyai keuntungan, namun tidaklah bijaksana menggunakan salah satu dari cara ini tanpa melibatkan juga para anggota perusahaan itu sendiri untuk menilai budaya perusahaan yang bersangkutan. Seringkali terjadi, bahwa studi yang dilakukan oleh orang luar berakhir dengan menumpuknya hasil studi yang tidak pernah disentuh lagi. Metode ke empat, khususnya apabila melibatkan orang-orang yang terpengaruh dan mereka yang mempunyai kekuasaan untuk mengadakan perubahan, tampak nya sangat dianjurkan untuk digunakan (Leonardo 2014).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Guru Terhadap etos Kerja Guru Madrasah

Pengaruh budaya organisasi dan motivasi guru terhadap etos kerja guru madrasah mengandung makna bahwa semakin tinggi tingkat intensitas budaya organisasi dan motivasi guru maka akan semakin tinggi etos kerja guru madrasah dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai seorang guru madrasah. Kekuatan pengaruh budaya organisasi dan motivasi guru dapat dihitung menggunakan hasil hitung secara simultan dengan data nilai $\alpha = 5\%$; $df_1=k=2$; $df_2=n-k-1=109-2-1=106$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,082. Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} diperoleh sebesar 93,747 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,082. Kriteria pengujiannya adalah, “tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ”. Karena dari hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} = 93,747 > F_{tabel} = 3,082$, maka pada $\alpha = 5\%$ diputuskan untuk menolak H_{06} sehingga H_{a6} diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja.

Untuk mencapai pendidikan bermutu tidak hanya melakukan pemenuhan pada aspek input dan output saja, namun yang lebih penting adalah aspek proses yang dimaksud adalah pengambilan keputusan, pengelolaan program, proses pengelolaan kelembagaan, proses belajar mengajar dan proses monitoring dan evaluasi dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses yang lain. Jadi pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu memenuhi harapan dan mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat, untuk mewujudkan harapan masyarakat, sekolah dan guru harus mempunyai harapan yang tinggi terhadap siswa, bukan berebut jabatan dan selalu merasa paling benar.

Mutu pendidikan meliputi seluruh sistem kependidikannya, terutama sistem manajemen dan etos kerja, kualitas, kuantitas guru, kurikulum dan sarana fisik dan fasilitasnya. Sebagai lingkaran setan dimana posisi sekolah berada dalam sebuah problem yang bersifat casual

Relationship, dari problem dana yang kurang memadai, fasilitas kurang, pendidikan apa adanya, kualitas rendah, kurang bersemangat, inovasi rendah, dan peminat kurang, demikian seterusnya berputar bagai lingkaran setan (Aziz 2015).

Pengaruh Aspirasi Profesional dan Motivasi Guru Terhadap etos Kerja Guru Madrasah

Pengaruh aspirasi profesionalisme dan motivasi guru terhadap etos kerja guru madrasah mengandung makna bahwa semakin tinggi tingkat intensitas aspirasi profesional dan motivasi guru maka akan semakin tinggi etos kerja guru madrasah dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai seorang guru madrasah. Kekuatan pengaruh aspirasi profesionali dan motivasi guru dapat dihitung menggunakan hasil hitung secara simultan dengan data nilai $\alpha = 5\%$; $df_1=k=3$; $df_2=n-k-1=109-2-1=106$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,082. Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} diperoleh sebesar 47,093 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,082. Kriteria pengujiannya adalah, “tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ”. Karena dari hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} = 47,093 > F_{tabel} = 3,082$, maka pada $\alpha = 5\%$ diputuskan untuk menolak H_{06} sehingga H_{a6} diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Aspirasi Profesional dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja.

Seperti pada hasil penelitian (Werdayanti 2008) bahwa Kompetensi guru dalam proses belajar di kelas lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan fasilitas belajar terhadap motivasi belajar siswa kelas X SMAN 1 Sukorejo Kendal. Kompetensi guru dalam proses belajar mengajar memberikan pengaruh sebesar 13,25% sedangkan fasilitas belajar memberikan pengaruh sebesar 10,96% terhadap motivasi belajar siswa kelas X SMAN 1 Sukorejo Kendal.

Kompetensi guru dan fasilitas belajar sangat penting dalam kegiatan belajar- mengajar di sekolah diharapkan peserta didik akan mempunyai motivasi untuk belajar. Motivasi memegang peranan penting dalam memberikan gairah atau semangat belajar.

Pengaruh Budaya Organisasi, Aspirasi Profesional dan Motivasi Guru Secara Bersama Terhadap Etos Kerja Guru Madrasah

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh variabel bebas budaya organisasi (X1), aspirasi profesional (X2) dan motivasi guru (X3) secara bersama-sama dengan variabel terikat etos kerja guru madrasah (Y) menunjukan pengaruh signifikan terhadap etos kerja guru madrasah berdasarkan pengujian secara simultan dengan hasil data nilai $\alpha = 5\%$; $df_1=k=3$; $df_2=n-k-1=109-3-1=105$ diperoleh nilai F tabel sebesar 2,691. Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} diperoleh sebesar 68,297 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,691. Kriteria pengujiannya adalah, “tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ”. Karena dari hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} = 68,297 > F_{tabel} = 2,691$, maka pada $\alpha = 5\%$ diputuskan untuk menolak H_{04} sehingga H_{a4} diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Aspirasi Profesional dan Motivasi Guru berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja.

Pendidikan pada dasarnya merupakan rangkaian proses pemberdayaan manusia menuju kedewasaan, baik secara akal, mental maupun moral, untuk menjalankan fungsi kemanusiaan. Salah satu kunci keberhasilan utama untuk mencapai mutu dan kualitas pendidikan yang unggul adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Bila SDM yang ada memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan Sistem Pendidikan Nasional, maka tidaklah sulit untuk mewujudkan suatu Lembaga Pendidikan yang berkualitas dan unggul. Sumber daya manusia memerlukan pengelolaan yang profesional agar terwujud

keseimbangan antara kebutuhan organisasi atau lembaga dengan kemampuan/kompetensi pegawai (Widiansyah et al. 2018).

Perkembangan kinerja suatu organisasi/lembaga sangat tergantung pada produktif tidaknya SDM yang ada di dalamnya. Meskipun demikian sudah menjadi hal yang umum walaupun dianggap tidak wajar jika banyak ditemui pegawai yang sebenarnya mempunyai potensi tinggi tetapi tidak berprestasi dalam bidang pekerjaannya.”Hal inipun nampak dalam dunia pendidikan, yang pada akhirnya berimplikasi terhadap kinerja tenaga kependidikan khususnya guru.

Keberhasilan guru dalam menjalankan tugas tergantung pada kemampuan yang dimiliki guru bersangkutan. Kemampuan yang dimaksud adalah kompetensi (*keprofesionalan*), etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap etos kerja guru madrasah secara parsial karena nilai t hitung sebesar 7,687 lebih besar dari t tabel yaitu 1,983 dan arah hubungannya positif berdasarkan nilai pada kolom unstandardized B yaitu 0,474. Terdapat pengaruh yang signifikan antara aspirasi profesional terhadap etos kerja guru di madrasah secara parsial karena nilai t hitung sebesar 2,631 lebih besar dari t tabel yaitu 1,983 dan arah hubungannya positif berdasarkan nilai pada kolom unstandardized B yaitu 0,282. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi guru terhadap etos kerja guru madrasah secara

parsial karena nilai t hitung sebesar 2,515 lebih besar dari t tabel yaitu 0,286. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan aspirasi profesional terhadap etos kerja guru madrasah secara simultan karena nilai F hitung sebesar 94,531 lebih besar dari F tabel sebesar 3,082

Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap etos kerja guru madrasah secara simultan karena nilai F hitung sebesar 93,747 lebih besar dari F tabel sebesar 3,082. Terdapat pengaruh yang signifikan antara aspirasi profesional dan motivasi terhadap etos kerja guru madrasah secara simultan karena nilai F hitung sebesar 47,093 lebih besar dari F tabel sebesar 3,082. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, aspirasi profesional dan motivasi guru terhadap etos kerja guru madrasah secara simultan karena nilai F hitung sebesar 68,297 lebih besar dari F tabel yaitu 2,691.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Amrullah. 2015. "Peningkatan Mutu Pendidikan." *Jurnal Studi Islam Peningkatan Mutu* 10(2):1–14.
- Hamalik, Oemar. 2008. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isnaeni. 2016. "Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Gugus Adiarsa Karawang Barat." *Pendidikan Dasar* 6.
- Leonardo, Budi. 2014. "Manajemen Budaya Organisasi." *JURNAL STIE SEMARANG* 6(3):58–73.
- Martini, Nyom, and Nym Natajaya. 2014. "Kontribusi Kompetensi Pedagogik , Kompetensi Profesional , Dan Pengelolaan Diri Terhadap Kemampuan Guru

Mengelola Pembelajaran Tematik Pada Guru SD Di Kecamatan Bangli.” *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha* 5.

Mulyawan S. Nugraha, Abdul Rahmat, dan Ai Rohayani. 2018. *Guru Zaman Now*. Yogyakarta.

Paulina Barrung, Mesta Limbong, Tarsicius Sunaryo. 2021. “Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5:4417–28.

Prof. Dr. H. Endin Nasrudin, M. S. 2011. *Psikologi Agama*. 02 ed. edited by M. S. Nugraha. Sukabumi.

Putra, I. Made, Nyoman Dantes, and I. Gusti Ketut Arya Sunu. 2018. “Kontribusi Etos Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Karangasem.” *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains & Humaniora* 1:29–34.

Sagala, Syaiful. 2013. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Vol. 4. Bandung: Alfabeta.

Suryanti, Eny Wahyu. 2003. “Pengembangan Budaya Organisasi Di Sekolah.” *LIKHITAPRAJNA. Jurnal Ilmiah. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan ISSN: 1410-8771. Volume 19, Nomor 1, Hal 1-12* 19:1–12.

Wayan, Ni, Purni Astiti, Sudirman Wilian, and Nyoman Sridana. 2019. “Pengaruh Tunjangan Profesi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Seni Budaya Slta Di Kota Mataram.” *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 4.

Werdayanti, Andaru. 2008. “Pengaruh Kompetensi Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Kelas Dan Fasilitas Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa.” *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 3(1):79–92.

Widiansyah, Apriyanti, Cara Sitasi, : Widiansyah,) Peranan, Sumber Daya, Pendidikan Sebagai, and

Faktor Penentu. 2018. “Peranan Sumber Daya Pendidikan Sebagai Faktor Penentu Dalam Manajemen Sistem Pendidikan.” *Manajemen Sistem Pendidikan. Cakrawala* 18(2):229–34.