

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK
MELALUI BUDAYA SEKOLAH PADA TK ABA DI
KAPANEWON IMOGIRI KABUPATEN BANTUL**

*THE EFFECT OF WORK ETHOS ON EDUCATOR PERFORMANCE THROUGH SCHOOL
CULTURE IN TK ABA IN KAPANEWON IMOGIRI BANTUL DISTRICT*



Oleh
Aina Dili Hastuti
19.0406.0015

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan
Program Pendidikan Magister Manajemen Pendidikan Agama Islam

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia untuk meningkatkan sumber daya manusia demi tercapainya tingkat kehidupan yang maju dan sejahtera. Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sikdinas), mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan proses pembelajaran secara aktif agar peserta didik bisa mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki.

Kemajuan Pendidikan yang ada di Indonesia berkembang sangat pesat. Harapan di dunia pendidikan tentu pendidikan yang selalu mengikuti perkembangan dan modern serta bermutu, hal ini untuk menciptakan bangsa yang berkompeten dan intelektual. Pendidikan yang bermutu saling berkaitan ke depan dan ke belakang yaitu kaitan ke depan berupa mewujudkan bangsa yang maju, modern, makmur dan sejahtera. Sedangkan kaitan ke belakang bahwa keberadaan guru yang bermutu adalah guru yang profesional, sejahtera dan bermartabat.

Proses pendidikan itu dapat berjalan dengan baik bila komponen yang ada dalam sekolah tersebut digunakan semaksimal mungkin. Komponen

sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, staff, kurikulum, sarana prasarana serta komponen lain yang menunjang 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 diantaranya guru berperan sebagai motivator, fasilitator dan stimulator dalam pembelajaran, selain itu guru juga memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan pembelajaran. Salah satu faktor mendasar yang menentukan ketercapaian tujuan pendidikan nasional adalah guru. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, namun kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan. Selain itu guru merupakan faktor paling penting dalam pendidikan pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identitas diri. Maka dari itu seorang guru dituntut untuk melakukan profesinya dengan profesional disertai dengan memiliki etos kerja yang tinggi dan kinerja yang baik yang akan berpengaruh pada mutu dan kualitas pendidikan.

Salah satu elemen kunci pada sistem pendidikan adalah Guru. Selain Guru elemen lainnya antara lain kurikulum, sarana-prasarana, biaya dan sebagainya tidak akan berarti jika interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Kolaborasi antara guru dan murid dapat “hidup” apabila guru tersebut profesional. Pentingnya peran guru dalam mentransformasikan

input-input pendidikan hingga banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas pendidikan tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas kinerja guru.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru untuk membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru (Muhlisin,2015).

Kinerja seorang guru terlebih di lembaga Islam dengan berpegang pada Al Qur'an dan Hadist dan beberapa program pengembangan salah satunya dengan program pengembangan profesional guru secara berkelanjutan memiliki tujuan: memelihara, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi guru secara berkelanjutan untuk mencapai standar profesi guru yang dipersyaratkan agar sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Berbagai masalah yang berkaitan dengan kondisi guru, antara lain: Adanya keberagaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan, pengalaman mengajar, Belum adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru, Pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan dan

Kesejahteraan guru yang belum memadai. Jika hal tersebut tidak segera diatasi, maka akan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan.

Upaya pemerintah untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran anak usia dini tersebut, juga dikuatkan pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 137 tahun 2014 tentang Standar PAUD (Pasal 35) dikemukakan bahwa bentuk layanan PAUD merupakan pendidikan, pengasuhan, perlindungan, kesehatan, dan gizi yang diselenggarakan dalam bentuk satuan program Taman Kanak-kanak (TK), Raudatul Athfal (RA), Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), Satuan PAUD Sejenis.

Sebagai tolak ukur terselenggaranya pendidikan anak usia dini dapat dilihat dari peran guru dan tenaga kependidikan dalam memberikan pembinaan pada anak sejak lahir sampai dengan enam tahun . Upaya pembinaan anak usia dini dilaksanakan dengan pemberian rangsangan pendidikan untuk mengoptimalkan pertumbuhan dan perkembangan anak baik jasmani maupun rohani agar anak mempunyai kesiapan untuk memasuki jenjang pendidikan selanjutnya. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pendidikan adalah dimilikinya guru dan tenaga kependidikan yang kompeten dan berkualitas. Kinerja guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah sistem, mulai dari input, proses, dan output, dalam upaya pencapaian tujuan, dari suatu lembaga pendidikan. Oleh karena upaya peningkatan kerja guru dari segi profesionalitas sebagai tenaga pendidik mutlak diperlukan. Sebagai salah satu penghargaan

terhadap kinerja dan profesionalitas guru, pemerintah mengesahkan Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang di antara isinya mengatur terkait profesionalitas guru. Guru adalah merupakan ujung tombak dari layanan pendidikan. Faktor utama yang akan menentukan baik buruknya layanan dalam pendidikan adalah baik-buruknya guru. Personal guru yang memiliki etos kerja dan kinerja yang baik serta kompeten adalah merupakan spesifikasi yang diperlukan pada setiap guru di taman kanak-kanak.

Agama Islam merupakan agama yang komplit, kandungan di dalamnya mengatur segala aspek kehidupan manusia baik kehidupan spiritual maupun kehidupan material termasuk di dalamnya mengatur masalah Kinerja. Secara implisit banyak ayat al Qur'an yang menganjurkan umatnya untuk bekerja keras, diantaranya dalam Quran.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya "Apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), maka kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain". [Qs Al Insyirah (94):07-08].

Studi awal yang di lakukan peneliti di kapenowen Imogiri menemukan beberapa permasalahan terkait dengan kinerja pendidik, etos kerja dan budaya sekolah. Antara lain kondisi TK Islam di kapanewon Imogiri mengalami penurunan etos kerja dan kinerja pendidik. Indikatornya adalah dari hasil supervisi pembelajaran pada guru dalam menyiapkan pembelajaran sangat kurang dari sebelum pandemi.. Banyak kendala dalam

pembuatn RPP dan pelaksanaannya yang kurang sejalan disebabkan keterbatasan pengajaran pada saat pandemic.

Selama dua tahun terakhir pada aspek budaya sekolah terlihat adanya penurunan, misalnya kebijakan dan pemanfaatan sumber daya yang berubah selama pandemic. Beralihnya porfesi guru dengan kerja lain dan banyak guru yang dirumahkan saat pandemic. Penguasaan teknologi juga berbeda-beda disetiap lembaga, misalnya dalam ketercapaian memahami teknologi. Terkait dengan inovasi dan pengembangan kurikulum belum secara baik dilakukan bahkan berhenti pada saat pandemi..

Etos kerja guru belum secara optimal dibangun, kinerja guru dalam menyiapkan media pembelajaran masih monoton menggunkakn lembar kerja (LK). Etos kerja guru dalam menjalankan tugas belum terbangun dengan baik, dan kinerja guru dalam menata administrasi, menyiapkan media pembelajaran belum dilaksnakan dengan baik. Guru juga mengalami penurunan motivasi intristik unuk mengajar, beban mengajar selama pandemic semakin besar.

Berdasarkan studi awal di atas, peneliti memandang perlu untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Melalui Budaya Sekolah Pada TK ABA di Kapanewon Imogiri Kabupaten Bantul.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Banyak guru TK yang belum memahami implementasi kurikulum 13 sebagai bagian dari profesionalitas
2. Banyak guru TK belum mampu menyusun perencanaan pembelajaran operasional; seperti prosem, RPPM, RPPH secara sistematis ,
3. Penyusunan RPP implementatif, inovatif yang masih rendah terlihat dari pengembangan tema yang monoton
4. Banyak guru TK yang belum menyusun pembelajaran dengan bervariasi permainan atau model bermain.
5. Kemampuan guru TK dalam menggunakan sumber belajar sekitar untuk mendukung proses belajar anak aktif dan kreatif masih sangat terbatas
6. Banyak guru TK yang belum menyusun pembelajaran dengan bervariasi
7. Masih kurangnya kedisiplinan kehadiran guru untuk hadir tepat waktu adanya guru yang sering dating
8. Masih adanya guru yang sering meninggalkan kelas tanpa alasanya yang tepat saat jam pembelajaran berlangsung.
9. Masih banyak guru yang tidak peka terhadap perubahan-perubahan dalam kaitan proses pembelajaran yang berkaitan dengan metode mengajar dan gaya mengajar dikelas.
10. Mengajar hanya sebatas kewajiban saja dan belum berorientasi tanggung jawab secara moral kepada anak didik.

11. Budaya lingkungan organisasi yang masih jauh dari ketercapaian teknologi mempengaruhi kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap seorang guru untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam hal ini terfokus dalam proses pembelajaran
2. Dalam variabel budaya sekolah pembahasan dibatasi pada aspek / faktor budaya/iklim dari dalam (intrinsik) dan aspek dari luar (ekstrinsik), sedangkan untuk pembahasan
3. Pada kinerja guru dibatasi pada kinerja guru dalam hal pelaksanaan pembelajaran yang meliputi kinerja dalam perencanaan pembelajaran, kinerja dalam melaksanakan pembelajaran, dan kinerja dalam penilaian hasil pembelajaran.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan untuk membatasi pembahasan serta mempermudah analisis penelitian, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Etos kerja yang dimiliki oleh guru TK ABA di Kapanewon Imogiri?
2. Bagaimana kinerja guru TK ABA di Kapanewon Imogiri?
3. Bagaimana budaya sekolah TK ABA di Kapanewon Imogiri?

4. Bagaimana pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja TK ABA di Kapanewon Imogiri ?
5. Bagaimana pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru TK ABA di Kapanewon Imogiri ?
6. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru melalui budaya sekolah pada TK ABA di Kapanewon Imogiri?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Etos kerja guru TK ABA di Kapanewon Imogiri
2. Untuk mengetahui Kinerja guru di TK ABA di Kapanewon Imogiri .
3. Untuk mengetahui budaya sekolah di TK ABA di Kapanewon Imogiri
4. Untuk mengetahui Pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru TK ABA di Kapanewon Imogiri.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru TK ABA di Kapanewon Imogiri
6. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru melalui budaya sekolah pada TK ABA di Kapanewon Imogiri

F. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pendidikan yang berkaitan dengan etos kerja guru.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya sumber kepustakaan dibidang pendidikan tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap etos kerja guru terhadap kinerja guru melalui budaya sekolah sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai penunjang untuk penelitian-penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dunia praktis. Selain itu hasil dari penelitian ini sebagai masukan untuk dapat meningkatkan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah sehingga mampu meningkatkan etos kerja guru dan kinerja guru .

- b. Bagi guru

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk dapat meningkatkan etos kerja dan kinerja guru sehingga dapat memmberikan layanan yang maksimal bagi peserta didik.

c. Bagi sekolah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam memperbaiki etos kerja guru , kinerja guru dan budaya disekolah.

d. Bagi pemerintah

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dalam rangka memperbaiki kompetensi menejerial khususnya guru/pendidik

e. Bagi para praktisi pendidikan,

Hasil penelitian dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk membuka wawasan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh etos kerja dan budaya sekolah. tujuan pendidikan akan tercapai jika didukung oleh guru yang memiliki kinerja yang baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris *performance* yang memiliki arti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Menurut pendapat Mangkunegara bahwa kinerja adalah merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas oleh pegawai sebagai bentuk tanggung jawab atas pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tinggi rendahnya kinerja pegawai mempunyai keterkaitan yang erat dengan sistem pemberian penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga dimana mereka bekerja. (Barnawi, 2012:67)

Fahmi dalam Rahmawati dan Daryanto (2013: 13) menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan sebuah gambaran yang berhubungan dengan tingkat ketercapaian pelaksanaan dari kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang telah dirumuskan dalam skema strategis. (Jaya & Ningsih, 2018)

Menurut pendapat Sulistyorini, bahwa kinerja adalah merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang ataupun kelompok sebagai bentuk tanggung jawab dari tugas dan tanggung jawab yang diembanya serta kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga atau organisasi. Sementara menurut T. Aritonang (2005), kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan oleh seseorang ataupun kelompok dalam sebuah organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam usaha untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara legal, tidak melanggar aturan atau hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang ada .(Barnawi, 2012:11).

Menurut Suharsaputra kinerja guru adalah merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam pelaksanaan tugas yang diembanya pada saat melakukan pembelajaran di dalam kelas berdasarkan kriteria atau aturan yang sudah ditetapkan. Kinerja seorang guru akan dapat dilihat pada saat seorang guru melaksanakan tugas dan cara yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya. (Setiyati, 2014).

Risnawatiririn (2012) yang mengutip dari beberapa ahli terkait dengan kinerja menyampaikan sebagi berikut: Gomes berpendapat bahwa kinerja dalah merupakan catatan terhadap hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik dalam jangka waktu

periode tertentu . Fatah mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang merupakan ungkapan yang dilandasi atas pengetahuan ,sikap ,ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Samsudin menyampaikan bahwa kinerja adalah merupakan tingkatan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang, unit atau divisi dengan mempergunakan kemampuan yang dimiliki dan aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah disampaikan diatas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah merupakan suatu tingkat keberhasilan yang telah diraih oleh seseorang maupun kelompok dalam pelaksanaan tugas berdasarkan atas tanggung jawab dan wewenang yang telah diamanahkan berdasarkan pada standar kerja yang telah ditetapkan dalam masa atau periode tertentu dalam bingkai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga atau organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja seorang guru tidak dapat terwujud dengan sendirinya, untuk mewujudkan kinerja guru yang baik tentunya akan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Faktor-faktor yang

dapat mempengaruhi kinerja guru bisa berupa faktor dari dalam atau faktor internal dan faktor dari luar atau eksternal.

Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang timbul dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, faktor internal tersebut meliputi kemampuan, ketrampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Pada faktor internal dapat dilakukan intervensi atau rekayasa melalui *pre service training* dan *in service training*. Untuk *pre service training* cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan seleksi pada penerimaan calon guru secara ketat, menyelenggarakan proses pendidikan guru yang berkualitas, dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya sedangkan untuk *in service training* dapat dilakukan dengan cara memprogramkan dan melaksanakan kegiatan diklat yang berkualitas dan berkelanjutan. Faktor eksternal kinerja guru adalah merupakan faktor yang berasal dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru, faktor –faktor eksternal itu antara lain : (1) gaji, (2) sarana dan prasarana, (3) lingkungan kerja fisik, (4) kepemimpinan. (Barnawi, 2012:43)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah kepemimpinan, makna kepemimpinan secara luas adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan-tujuan yang ada di dalam organisasi, memberikan pengaruh kepada

perilaku para anggotanya untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk selalu memperbaiki kelompok dan iklim budaya kerja, kepemimpinan juga mempengaruhi penafsiran kejadian-kejadian para anggotanya, pengorganisasian dan kegiatan-kegiatan dalam mencapai sasaran terhadap tujuan yang telah ditetapkan, membangun hubungan kerjasama baik secara individu maupun kelompok, mendapatkan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. (Barnawi, 2012).

c. Indikator kinerja guru

Berdasarkan UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang disebut dengan tenaga guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih , menilai dan menilai siswa dalam pendidikan awal kanak-kanak melalui pendidikan formal pendidikan atas dan pendidikan menengah (Al Mukarrom, 2018:).

Oleh karena itu guru adalah merupakan seseorang yang profesional dan memiliki pengetahuan, dan mengajarkan ilmu yang dimilikinya kepada orang lain, sehingga orang itu memiliki peningkatan dalam kualitas sumber daya manusia, dengan demikian kinerja guru memiliki hubungan dengan tugas perencanaan, pengelolaan program pembelajaran serta proses penilaian hasil belajar peserta didik. Sebagai seorang pendidik yang mampu membuat program dan mendesain situasi pembelajaran

yang sesuai dengan kondisi realitas dilapangan dan kemampuan peserta didik untuk diikuti, kegiatan belajar dapat berjalan dengan baik dan lancar manakala seorang guru wajib melakukan evaluasi proses hasil belajar peserta didik secara teratur.

Lebih lanjut pendapat dari (Ani.Y.2014) menyampaikan bahwa tugas dan fungsi dari seorang guru antara lain: menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar peserta didik .(Al Mukarrom, 2018)

Mengacu pada Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 35, maka pada penelitian ini kinerja guru yang dimaksudkan adalah unjuk kerja dalam pelaksanaan tugas mengajar dengan tiga indikator, yaitu :

1). Kinerja dalam perencanaan pembelajaran.

Tugas yang pertama dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, hal ini harus dilakukan oleh seorang guru agar kegiatan pembelajaran dapat berhasil dengan baik karena perencanaan yang baik tentunya akan menghasilkan pembelajaran yang baik juga.

Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) ialah merupakan rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk dapat mencapai satu kompetensi dasar yang diterapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus.

Adapun lingkup rencana pembelajaran paling luas mencakup satu kompetensi dasar yang terdiri atas satu atau beberapa indikator untuk satu pertemuan atau lebih. Langkah-langkah menyusun RPP adalah sebagai berikut : mengisi identitas, menentukan alokasi waktu yang dibutuhkan setiap pertemuan yang dibutuhkan, menentukan standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD) dan indikator yang akan digunakan, merumuskan tujuan pembelajaran berdasarkan SK, KD, dan indikator yang telah ditetapkan, menentukan nilai karakter siswa yang akan dikembangkan, mengidentifikasi materi ajar berdasarkan materi pokok, menentukan metode pembelajaran, merumuskan langkah-langkah pembelajaran yang terdiri dari pembukaan, inti dan akhir, menentukan alat/bahan/sumber belajar yang digunakan, dan menyusun kriteria penilaian, lembar pengamatan.(Barnawi, 2012, hal. 15)

2). Kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran.

Tugas dari seorang guru adalah melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran menurut Ditjen PMPTK adalah kegiatan yang terjadi pada saat guru berinteraksi edukasi dengan peserta didik, kegiatan ini merupakan kegiatan tatap muka yang sesungguhnya, dimana guru melakukan kegiatan tatap muka dengan tahapan sebagai berikut : a) Kegiatan tatap muka awal yang meliputi pengecekan dan penyiapan fisik kelas, bahan

pembelajaran, modul, media dan perangkat administrasi; b) Kegiatan tatap muka yang dalam tahapan ini terjadi interaksi edukasi antara peserta didik dengan dengan gruru yang dilakukan secara tatap muka atau menggunakan media seperti video, modul mandiri atau kegiatan observasi; c) Membuat resume proses tatap muka, yang merupakan catatan yang berkaitan dengan pelaksanaan tatp muka yang telah dilaksanakan.

Kegiatan pembelajaran adalah merupakan bagian terpenting dalam penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. (Barnawi 2012:16).

3). Kinerja dalam penilaian pembelajaran

Ketugasan dari seorang guru selanjutnya adalah melakukan penilaian terhadap hasil pembelajaran. Menilai hasil pembelajaran menurut Ditjen PMPTK adalah merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis dan menafsirkan data terkait proses dan hasil belajar peserta didik yang dilaksnakan sevara sistematis dan berkesinambungan sehingga dapat menjadi sebuah informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik ataupun dalam pengambilan keputusan lainnya.(Barnawi, 2012, hal. 18).

Ketrampilan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran meliputi : 1) Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar; 2). Melaksanakan penilaian selama berlangsungnya proses belajar; 3). Melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran.

Kinerja merupakan suatu perkara yang penting, sehingga Allah memerintahkan hambanya di dalam Al-quran untuk selalu mengevaluasi kinerja yang dilakukan, sebagaimana firman Allah yang ada dalam Qur'an, yaitu

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

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 (9):105].

Indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah ketercapaian guru dalam hal; (1) perencanaan pembelajaran, dengan indicator membuat program semester, RPPM, RPPH dan ketepatan waktu ; (2) pelaksanaan pembelajaran dengan indikator variasi metode pembelajaran, penggunaan media pembelajaran ; (3) evaluasi pembelajaran dengan indicator kemampuan guru dalam mengasesesmen kemampuan anak sesuai dengan kebutuhan anak; (4) positive learning kemampuan guru

dalam mempersiapkan instrumen penilain dan membuat alat evaluasi.

2. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Ethos berasal dari bahasa Yunani yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Ethos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta system yang diyakininya. Dalam etos terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. (Abdullah & Safarina, 2015). 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.

Etos kerja dapat didefinisikan sebagai cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Etos kerja adalah semangat kerja yang

menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos kerja merupakan keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang dan sekelompok orang atau sebuah institusi. Selain itu etos kerja juga merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan- keyakinan, prinsip-prinsip, standar_standar. Hany menyebutkan bahwa etos kerja merupakan perilaku positif yang lahir sebagai buah keyakinan fundamental dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. (Mulyani,dkk).

Kerja adalah aktivitas manusia yang mendapat dukungan sosial dan individu itu sendiri. Dukungan sosial ini dapat berupa penghargaan masyarakat terhadap aktivitas kerja yang ditekuni. Sedangkan dukungan individu dapat berupa kebutuhan-kebutuhan yang melatarbelakangi aktivitas kerja (Ali Hasan). Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Islam memandang bahwa bekerja adalah bagian dari kewajiban dalam kehidupannya, dengan bekerja manusia dapat mengambil manfaat dari kehidupan dan dari masyarakat.

Etos kerja dalam islam adalah cara kerja yang diyakini seorang muslim bahwa kerja bukan hanya untuk memuliakan dirinya, atau

untuk menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai manifestasi amal saleh, karena ia memiliki ibadah yang sangat luhur. Penghargaan hasil kerja dalam Islam kurang lebih setara dengan iman (Mardani, 2014). Etos kerja islami bisa juga diartikan sebagai akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam. Seorang pekerja yang memiliki etos kerja Islami akan melaksanakan tugasnya dengan itqan (profesional) karena menyadari bahwa bekerja profesional adalah bagian dari ibadah.

Sejumlah definisi dan penjelasan di atas, meski beragam, namun dapat ditangkap maksud yang berujung pada pemahaman bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan dalam bekerja 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. Etos Kerja dalam Islam

Islam memerintahkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi manusia, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok. Ini adalah pesan iman yang membawa manusia kepada orientasi nilai dan kualitas. Al-Qur'an menggandengkan iman dengan amal shalih. Pekerjaan yang standar adalah pekerjaan yang bermanfaat bagi individu dan masyarakat, secara material dan moral spiritual. Tolak

ukurnya adalah pesan Islam yang semata-mata merupakan rahmat bagi manusia.

Asy-Syalabi sebagaimana dikutip oleh Ahmad Janan Asifudin, mengemukakan sejumlah ayat dalam Al-Quran yang mendorong pada etos kerja yang tinggi, sesuai dengan ayat Al-Quran

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ
اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا
أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. [Qs Ar Rad' (13):11].

Bekerja bagi seorang muslim merupakan perintah Allah yang pelaksanaannya harus sesuai dengan ajaran Islam, karena hasil kerja akanlihatkan di akhirat. Hal ini berarti perintah bekerja disertai dengan tanggung jawab agar pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang halal dan sesuai dengan ajaran Islam. “Bekerja merupakan pengamalan dari perintah syariat Islam. Karenanya, bila dilakukan dengan cara yang benar (halal) untuk mengerjakan sesuatu yang juga halal, bekerja bukan hanya akan menghasilkan harta, melainkan juga mendapatkan pahala dari Allah SWT.” (Ahmad, 2019)

Kerja sebagai salah satu upaya memanfaatkan karunia Allah Swt. di muka bumi dan upaya mencari rezeki yang halal, memiliki

landasan, baik dari Al-Quran, maupun Hadis. Dalam hal ini, setiap muslim dianjurkan memiliki etos kerja yang tinggi, yang mendorong tumbuhnya produktivitas, dan kinerja yang baik. Etos kerja tersebut mencerminkan keinginan untuk mencari karunia Allah SWT. dan menggunakannya untuk kemaslahatan di muka bumi.

Menurut Thohir Luth, Al-Qur'an menandakan bahwa yang perlu dicari dari bekerja adalah keutamaan dan keridhaan. Dengan demikian, bekerja bagi seorang muslim harus dilandasi etos yang bertujuan sebagai berikut.(a). Mencari keridhaan Allah. (b). Mendapatkan keutamaan (kualitas, hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal tersebut menjadi landasan sekaligus visi dalam bekerja, maka diperlukan beberapa aktivitas kerja yang positif.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda – beda, selain itu juga dipengaruhi oleh beberapa faktor baik secara internal maupun secara eksternal, menurut Anoraga (2014), faktor – faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu 1). Kerjaan yang menarik Apabila seseorang mengerjakan sesuatu dengan perasaan senang bagi dirinya maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan yang tidak disenangi. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil pekerjaan; 2). Kesejahteraan yang baik; 3). Tidak dipungkiri bekerja juga merupakan sumber dari penghasilan,

termasuk menjadi seorang guru, pada dasarnya seseorang yang bekerja juga mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kesejahteraan atau dengan kata lain upah yang sesuai, maka akan menimbulkan pula rasa semangat serta produktifitas dalam bekerja; 4). Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan. Dengan terpenuhinya keamanan dan keselamatan atas pekerjaan yang dilakukan, maka dalam bekerja tidak akan lagi perasaan khawatir atau ragu-ragu. 5). Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, Apabila seorang pekerja telah memahami fungsinya sebagai seorang pekerja yang sangat penting bagi umum, maka dalam mengerjakan pekerjaannya, akan lebih meningkatkan produktifitas kerjanya; 6). Lingkungan atau suasana kerja yang baik, Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan pekerja, ataupun pada hasil pekerjaan; 7) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan tempat bekerja, Para pemimpin harus tahu bagaimana menghargai perasaan bawahannya agar tetap menjaga citra, baik di dalam lingkungan kerja atau diluar lingkungan kerja; 8). Merasa terlibat dalam kegiatan – kegiatan organisasi. Dengan adanya keterlibatan dalam organisasi dimana para pekerja tetap itu bekerja, ia akan merasakan bahwa dirinya benarbenar dibutuhkan dalam lingkungan pekerjaannya, dan akan merasa memiliki tempat ia bekerja; 9). Pengertian dan simpati atas persoalan – persoalan pribadi.

Seorang pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Dengan demikian para pekerja merasakan bahwa dirinya diberi perhatian besar oleh pimpinannya. Hal ini mendorong motivasi seorang pekerja agar lebih giat lagi dalam bekerja; 10).Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja. Kesetiaan pimpinan pada bawahannya merupakan dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan dimana dia bekerja. Dimana seorang pemimpin tidak hanya mengobral janji akan melakukan sesuatu tetapi melaksanakan apa yang telah dijanjikan, 11). Disiplin dan kerja keras, Seorang manusia secara harfiah memiliki sifat-sifat dasar, seperti sifat egois, kurang mampu menerima masukan, hal ini akan berubah sejalan dnegan proses perjalananan hidupnya. Dalam dunia kerja pun hal tersebut dapat terjadi, sehingga para pekerja biasanya akan merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari tempat ia bekerja, sehingga tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang. Jika dikaitkan dengan etos kerja Guru Pendidikan Agama Islam di sekolah, maka ada dua aspek esensial dalam menjelaskan faktor-faktor tersebut, yaitu 1) Faktor internal, yang meliputi ajaran yang diyakini atau sistem budaya dan agama, semangat untuk menggali informasi dan menjalin komunikasi: 2) Faktor eksternal, yang meliputi pertimbangan histories, termasuk di dalamnya latar belakang pendidikan dan lingkungan alam di mana ia hidup, pertimbangan

sosiologis atau sistem sosial di mana hidup; dan pertimbangan lingkungan lainnya, seperti lingkungan kerja seseorang.

Menurut Herana Budi (2020), faktor – faktor yang mempengaruhi Etos kerja yaitu : (1). Agama, pada dasarnya agama merupakan suatu system nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penanutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu dwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh – sungguh dalam kehidupan beragama; (2) Budaya, Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan; (3) Sosial politik, Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh; (4) Kondisi lingkungan/geografis, Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut; (5) Pendidikan, Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras; (6) Struktur ekonomi, Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat

dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh; (7) Motivasi Instrinsik Individu, Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

d. Indikator Etos Kerja Guru

Ada 3 hal yang berkaitan dengan indikator etos kerja sebagai seorang pendidik yaitu ; (1) pandangan hidup; guru memiliki misi dalam hidupnya yang sejalan dengan profesinya dan memiliki makna hidup (2) keyakinan kuat mengenai profesi pendidik dengan indikator makna nilai materi yang ada dalam profesi guru dan kepercayaan terhadap takdir semakin memiliki kesadaran eksistensinya dalam hidup ; dan (3) motivasi intristik dengan indikator Kemajuan pada pekerjaan, melaksanakan tanggungjawab, dan prestasi kerja

3. Budaya Sekolah

a. Pengertian Budaya Sekolah

Menurut Deal dan Peterson dalam Supardi (2015; 221) menyatakan bahwa: Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang di praktekkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah

merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas.

Budaya sekolah adalah kualitas sekolah di kehidupan sekolah yang tumbuh dan berkembang berdasarkan spirit dan nilai-nilai tertentu yang dianut sekolah (Dikmneum: 2002:14). Lebih lanjut dikatakan bahwa budaya sekolah adalah keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, rasa, sifat, dan iklim sekolah yang secara produktif mampu memberikan pengalaman baik bagi bertumbuh kembangnya kecerdasan, keterampilan, dan aktifitas siswa. Budaya sekolah dapat ditampilkan dalam bentuk hubungan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya bekerja, kedisiplinan, rasa tanggung jawab, berfikir rasional, motivasi belajar, kebiasaan memecahkan masalah secara rasional (Maryamah, 2016:14).

Budaya sekolah menggambarkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki budaya yang sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi sekolah, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut dan dapat dianggap sebagai ciri yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lainnya. Budaya sekolah dipandang sebagai eksistensi suatu sekolah yang terbentuk dari hasil saling mempengaruhi antara tiga

faktor yaitu sikap dan kepercayaan orang yang berada di sekolah dan lingkungan luar sekolah, norma-norma budaya sekolah yang membentuk karakter sekolah (Suhayati, 2013: 11).

b. Jenis – jenis dan karakteristik budaya sekolah

1) Jenis – jenis budaya sekolah

Budaya sekolah sebenarnya dapat dikembangkan terusmenerus kearah yang lebih positif. Balitbang (2003) memaparkan Jenis-jenis mengenai budaya utama (core culture) yang direkomendasikan untuk dikembangkan sekolah yaitu sebagai berikut: 1) Budaya jujur adalah budaya yang menekankan pada aspek-aspek kejujuran pada masyarakat dan teman-teman; 2). Budaya saling percaya budaya yang mengkondisikan para siswa dan warga sekolah untuk saling mempercayai orang lain; 3). Budaya kerjasama adalah budaya yang membuat orang-orang saling membantu dalam berbagai hal untuk mencapai tujuan; 4). Budaya membaca adalah budaya yang membuat seseorang menjadi gemar membaca; 5) Budaya disiplin dan sefisien adalah budaya taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya; 6) Budaya bersih adalah budaya yang mengajarkan tentang bagaimana menjaga kebersihan baik badan maupun lingkungan; 7) Budaya berprestasi adalah Budaya yang menciptakan kondisi yang

kompetitif untuk memacu prestasi siswa; 8) Budaya memberi penghargaan dan menegur adalah budaya yang memberikan respon dengan menyapa pada setiap orang yang ditemui.

Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang diciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.

2) Karakteristik budaya sekolah

Menurut Robbins yang dikutip oleh Ndraha (2008: 112) karakteristik umum budaya sekolah adalah sebagai berikut: (1) inisiatif individual, (2) toleransi terhadap tindakan beresiko (3) arah, (4) integrasi, (5) dukungan dari management, (6) kontrol, (7) identitas, (8) sistem imbalan, (9) toleransi terhadap publik dan, (10) pola-pola komunikasi.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Budaya Sekolah

Setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda – beda, selain itu juga dipengaruhi oleh beberapa faktor baik secara internal maupun secara eksternal. Adapun faktor – faktor budaya sekolah yaitu : 1. Kepemimpinan; 2. Regulasi; 3. Hambatan sumber daya; 4. Harapan (Guthrie & Schuermann, 2011)

d. Indicator Budaya Sekolah

Aspek pada budaya sekolah meliputi ; (1) kepemimpinan merupakan kebijakan yang membentuk sikap disiplin guru dan tanggungjawab guru; (2) pemanfaatan sumber daya internal meliputi pembagian tugas, keadilan, reward dan punishment, regulasi dan kerja tim; (3) hambatan sumber daya dan harapan meliputi penyelesaian konflik dan keterlibatan dalam kebijakan

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Melalui Budaya Sekolah Pada TK ABA di Wilayah Kapanewon Imogiri Kabupaten Bantul” berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya , yaitu :

Penelitian Sri Setiyati, tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru (2014)”, Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 753 guru. Hasil analisis data menunjukkan:(1) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru dimana kontribusi yang diberikan sebesar 42,2%. (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 18,22% (3) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan

sumbangan efektifnya sebesar 13,03%, dan (4) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah efektifitas terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 10,94%.

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Timbuleng (2022) tentang “Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT HAsjrat Abadi Di cabang Manado”. menguatkan hasil penelitian ini. Penelitian tersebut menyimpulkan

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang aktif dan kreatif untuk membantu perusahaan berkembang maju dan menghasilkan kinerja karyawan yang unggul. Beberapa faktor yang mendorong kinerja karyawan dilihat dari etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaliknya disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan etos kerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pada disiplin kerja dan komitmen organisasi lebih ditingkatkan lagi agar hasil kerja karyawan lebih meningkat.

Hardiansyah, R. O. (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE, menyatakan Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,939 + 0,395X_1 + 0,360X_2$.

Kontribusi pengaruh sebesar 53,0%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(32,194 > 2,770)$.

Penelitian Titik Handayani dan Aliyah A. Rasyid (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo”.

bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru SMA. Hasil penelitian membuktikan: Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Penelitian Zulkarnaen dkk (2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Sekolah , gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK di Pulau Lombok Provinsi NTB, Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan alat ukur skala likert yang telah diuji kesalahan dan keandalannya. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analisis). Hasil dari penelitian ini adalah membuktikan Terdapat pengaruh positif budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK sebesar 9,6 %, adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMK sebesar 62,2 %, adanya

pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK sebesar 24,0 %, adanya pengaruh positif budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK sebesar 20,3 %, dan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi guru SMK sebesar 67,1 %. Dari hasil analisis data pada penelitian ini maka penulis menyarankan agar Kepala Sekolah seluruh SMK di Pulau Lombok Provinsi NTB agar memperbaiki budaya sekolah, menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, serta terus menerus memberikan motivasi kerja kepada para guru-guru demi meningkatkan kinerja guru SMK sehingga tercipta sekolah yang berkualitas baik siswa maupun tenaga pengajar di Pulau Lombok Provinsi NTB.

Penelitian Hary Susanto dengan judul Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan, dengan hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan: Terdapat kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan taraf signifikansi 0,038; 0,045; dan 0,001. Kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dan secara langsung atau tidak langsung taraf signifikansi 0,036; 0,003; 0,036; 0,000; (0,038 dan 0,036); (0,045 dan 0,036).

Penelitian Heni Nafiqoh dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru PAUD di Kota Bandung. Adapun hasil Penelitian menunjukkan, Terdapat pengaruh yang sangat tinggi antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja mengajar guru (Y) sebesar 17,16%, motivasi berprestasi (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 33,69% dan pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi berprestasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 50,84%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 49,16%. Adapun untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah taman Kanak-kanak membuka saluran komunikasi, pedoman kerja yang jelas, promosi bagi guru berprestasi serta meningkatkan kompetensi pendidik dalam penguasaan metode dan strategi pembelajaran. (Nafiqoh, 2017).

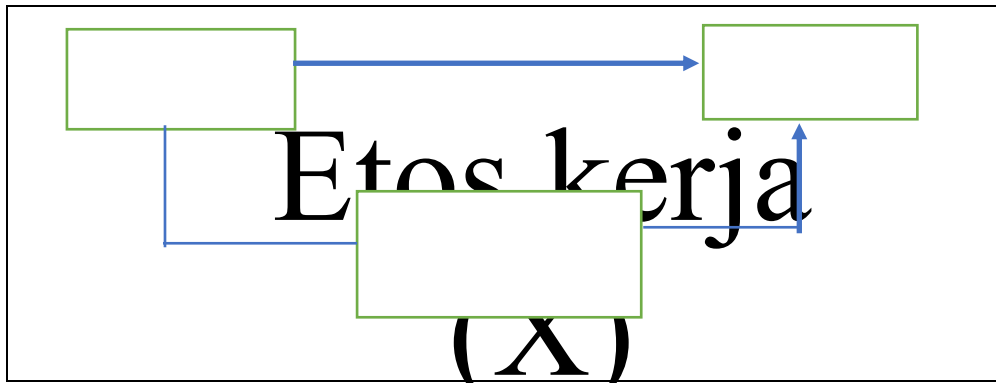
Selanjutnya penelitian Admad Syaikhul Amri dengan judul “ Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Aman Syariah Sekampung”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Bagaimana pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BPRS Aman Sekampung Lampung Timur. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 18 orang karyawan BPRS Aman Syariah. Alat pengumpul data menggunakan angket. Berdasarkan analisa data dan pengujian hipotesis terhadap variabel etos kerja islami dan kinerja

karyawan maka dapat disimpulkan: Ada pengaruh etos kerja Islami dan kinerja karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung. Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan model regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7 + e$. Konstanta sebesar 10.926 menyatakan bahwa jika tidak ada etos kerja Islami, maka nilai kinerja karyawan sebesar 10.926. Koefisien regresi sebesar 4.837X menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada etos kerja Islami, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 4.837X. Persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk melakukan prediksi nilai variabel dependen (kinerja karyawan), jika nilai variabel X (etos kerja Islami) ditetapkan. Berdasarkan uji korelasi (R) antara variabel etos kerja Islami dan kinerja karyawan sebesar 0.809 dengan koefisien determinasi sebesar 0.655, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel etos kerja Islami terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 65,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

C. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan etos kerja (X) dan budaya sekolah (Y) sebagai variabel bebas. Budaya sekolah adalah merupakan variabel intervening atau variabel penghubung. Variabel intervening adalah variabel yang berfungsi sebagai penghubung antara variabel satu dengan variabel yang lain. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak

secara langsung mempengaruhi berubahnya variabel dependen (Suliswiyadi,2015). dapat digambarkan dalam kerangka berfikir yang diilustrasikan seperti skema berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

X1 = Etos Kerja Guru

Z = Budaya Sekolah

Y = Kinerja Guru

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015: 99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pendapat diatas dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah suatu pernyataan atau jawaban awal yang kebenarannya belum dapat dipastikan diperlukan adanya pembuktian terlebih dahulu melalui sebuah penelitian yang sistematis.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja guru TK ABA di Kapanewon Imogiri
2. Ada pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru TK ABA di Kapanewon Imogiri
3. Ada pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja guru melalui budaya sekolah TK ABA di Kapanewon Imogiri

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiono, 2015:14)

B. Lokasi/Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di tujuh lokasi lembaga pendidikan TK ABA di wilayah Kapanewon Imogiri, ketujuh TK ABA tersebut merupakan lembaga dibawah binaan Pimpinan Cabang Aisyiyah Majelis Dikdasmen Kapanewon Imogiri dan juga dibawah binaan Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Bantul.

Tabel 3.1 Tempat dan populasi penelitian

No	Nama Sekolah	Alamat	Jumlah Guru
1	TK ABA I Imogiri	Tegalkembang, Imogiri, Imogiri	7
2	TK ABA II Imogiri	Kradenan Girirejo Imogiri	4
3	TK ABA III Imogiri	Karangtengah, Karangtengah, Imogiri	6
4	TK ABA IV Imogiri	Krancak, Sriharjo Imogiri	3
5	TK ABA V Imogiri	Tonayan, Keboangung Imogiri	3
6	TK ABA VI Imogiri	Mojohuro, Sriharjo Imogiri	7
7	TK ABA VII Imogiri	Nawungan I Selopamioro Imogiri	5

Rencana penelitian akan dilaksanakan bulan April – Juni 2022.

Adapun rencana jadwal pelaksanaan dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 3.1 Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Maret	April				Mei				JUNI			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal													
2	Data Awal													
3	Uji coba instrument													
4	analisis ujicoba													
5	pengambilan data													
6	Analisis data													
7	Laporan Hasil													
8	Finalisasi													

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.(Sugiono,2015:117).. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru TK ABA di Kapanewon Imogiri yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel

itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili) (Sugiono,2015:118).

3. Sampling

Populasi guru TK ABA di kapanewon Imogiri sejumlah 35 guru tersebar di tujuh TK. Dengan jumlah populasi yang akan diteliti di bawah 100 orang maka teknik sampling yang digunakan adalah total sampling yaitu semua populasi dijadikan sampel.

D. Variabel Penelitian

Pada penelitian yang akan dilakukan ini, terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel independen atau variabel bebas dan satu variabel dependen atau variabel terikat. Variabel bebas (X) terdiri dari etos kerja guru (X) dan budaya sekolah (Z), sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja guru.

Variabel bebas etos kerja adalah merupakan variabel intervening atau variabel penghubung. Variabel intervening adalah variabel yang berfungsi sebagai penghubung antara variabel satu dengan variabel yang lain. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak secara langsung mempengaruhi berubahnya variabel dependen

E. Teknik dan Instrumen Pengambilan Data

1. Teknik Pengambilan data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini merupakan Data Primer yang dikumpulkan dengan Teknik Survei. Teknik Survei

merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan berkas pertanyaan kepada responden individu untuk kemudian direspon oleh responden (Hartono, 2010:115). Data dikumpulkan dengan menggunakan Instrumen Penelitian berupa Kuisisioner.

Pengumpulan data digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian atau menguji hipotesis yang dirumuskan. Data yang dibutuhkan oleh peneliti, dikumpulkan dengan menggunakan alat pengumpul data diantaranya berupa data primer yang diperoleh dari subjek penelitian yaitu guru TK ABA Kapanewon Imogiri dan data sekunder yang diperoleh dari hasil wawancara dengan guru serta kepala sekolah.

Data yang dikumpulkan melalui akan mempunyai makna apabila diolah dan dianalisis. Dari awal analisa tersebut, maka akan dapat diinterpretasikan, dan selanjutnya dapat dirumuskan kesimpulan akhir dari suatu penelitian. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistik sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif

Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang bagaimana kinerja guru, etos kerja dan budaya sekolah. Analisis deskriptif meliputi mean, median, modus, standar deviasi, dan grafik. Dalam hal ini dikemukakan diskriptif jawaban dari responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, sehingga akan dapat

diketahui intensitas kondisi dari tiap variabel berdasarkan pada nilai skor (indeks) yang dikategorikan dalam rentang skor berdasarkan penentuan rentang skor sesuai dengan masing-masing variabel. Intensitas kondisi atau kategori dari masing-masing dapat dibedakan menjadi 4 kondisi atau kategori yaitu sangat baik, baik, cukup, dan kurang.

Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dan dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{(H - L) + 1}{\text{Kelas}}$$

Dimana:

H: Nilai maksimal = Jumlah Instrumen (N) x 4 skor maksimal

L: Nilai minimal = Jumlah Instrumen (N) x 1 skor Minimal

Menurut Sugiono (2017:157), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

b. Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi, analisis regresi dan analisis jalur. Korelasi merupakan alat statistik untuk mencari hubungan antar variabel, regresi adalah alat statistik yang dapat membantu dalam melakukan prediksi atas variabel terikat dengan mengetahui kondisi variabel bebas.

(Sugiono,2015:209). Analisis yang akan digunakan merupakan analisis jalur dan dan analisis korelasi.

Analisis jalur adalah merupakan pengembangan dari Regresi Berganda, sehingga dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hirarki kedudukan masing-masing variabel dalam serangkaian jalur-jalur hubungan kausal, baik hubungan langsung maupun tidak langsung (Hasan, 1992:12).

Analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment dari pearson. Keberadaan koefisien korelasional dilakukan dengan menggunakan Uji F, yaitu memakai SPSS versi 20 for windows.

2. Intsrumen Penelitian

Kuesioner disusun menggunakan Bahasa Indonesia karena responden yang akan dituju adalah subjek yang fasih menggunakan Bahasa Indonesia dalam kesehariannya. Kuisisioner terdiri dari tiga bagian pernyataan yang berisi tiga hingga empat pernyataan. Setiap bagian merupakan pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap konstruk yang diteliti di dalam penelitian ini.

Butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari berbagai penelitian dengan tujuan meningkatkan validitas dan reliabilitas pengukuran. Pengukuran ini menggunakan skala likert dengan pengukuran 1-4, dengan makna skala sebagai berikut: skor 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban Sesuai (S), skor 2

untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Penelitian ini akan menggunakan tiga instrument yaitu; (1) Kinerja; (2) etos kerja ; (3) budaya kerja. Dibawah ini akan dijelaskan masing-masing konstruk instrument

a. Kinerja Guru

Pengukuran kinerja didasarkan pada berbagai aspek Indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah ketercapaian guru dalam hal; (1) perencanaan pembelajaran, dengan indikator pengetahuan mengenai KTSP, kemampuan menyusun RPP seperti program semester, RPPM, RPPH dan ketepatan waktu ; (2) pelaksanaan pembelajaran dengan indikator variasi metode pembelajaran, penggunaan media pembelajaran ; (3) evaluasi pembelajaran dengan indikator kemampuan guru dalam mengasesesmen kemampuan anak sesuai dengan kebutuhan anak; (4) positive learning kemampuan guru dalam mempersiapkan instrumen penilaian dan membuat alat evaluasi. Adapun kisi-kisi instrumen berdasarkan pengukuran kinerja di atas adalah ;

Tabel 3.3 Kisi- kisi instrument kinerja guru

No	Aspek	Indikator	Butir	Jumlah Butir
1	Perencanaan Pembelajaran	Kurikulum Tingkat Satuan isi kurikulum, kemampuan guru dalam menyusun program tahunan program semester, RPP dan ketepatan waktu	1-6	6
2	Pelaksanaan pembelajaran	metode mengajar dengan media pembelajaran yang aktif dan kreatif variasi metode pembelajaran, penggunaan media pembelajaran	7-11	5
4	Evaluasi Pembelajaran/ Keampuan menilai proses KBM	Kemampuan guru dalam menilai masing-masing anak sesuai dengan tingkat kemampuan anak serta metode penilaian yang tepat	12-17	6
5	<i>Positive learning</i>	Kemampuan guru dalam mempersiapkan instrumen penilaian dan membuat alat evaluasi	18-20	3

b. Etos kerja

Pengukuran etos kerja didasarkan pada berbagai aspek yang berkaitan dengan indikator etos kerja sebagai seorang pendidik yaitu ; (1) pandangan hidup; guru memiliki misi dalam hidupnya yang sejalan dengan profesinya dan memiliki makna hidup (2) keyakinan kuat mengenai profesi pendidik dengan indikator makna nilai materi yang ada dalam profesi guru dan kepercayaan terhadap takdir semakin memiliki kesadaran eksistensinya dalam hidup ; dan (3) motivasi intristik dengan indikator Kemajuan pada pekerjaan, melaksanakan tanggungjawab, dan prestasi kerja

Tabel 3.4 Kisi- kisi instrument etos kerja guru

No	Aspek	Indikator	Butir	Jumlah Butir
1	Pandangan Hidup	Guru memiliki misi dalam hidup yang selaras dengan profesinya. Nilai hidup yang dimaknai guru	1-6	6
2	Keyakinan kuat mengenai profesi	Makna nilai materi yang ada dalam profesi guru. Kepercayaan terhadap takdir semakin memiliki kesadaran akan eksistensinya dalam hidup.	7-12	6
3	Motivasi Interistik	Kemajuan pada pekerjaan, melaksanakan tanggungjawab, prestasi kerja	13-18	6

c. Budaya sekolah

Aspek pada budaya sekolah meliputi ; (1) kepemimpinan merupakan kebijakan yang membentuk sikap disiplin guru dan tanggungjawab guru; (2) pemanfaatan sumber daya internal meliputi pembagian tugas, keadilan, reward dan punishment, regulasi dan kerja tim; (3) hambatan sumber daya dan harapan meliputi penyelesaian konflik dan keterlibatan dalam kebijakan

Tabel 3.5 Kisi- kisi instrument budaya sekolah

No	Aspek	Indikator	Butir	Jumlah Butir
1	Kepemimpinan	kebijakan yang membentuk sikap disiplin guru dan tanggungjawab guru	1-6	6
2	Pemanfaatan Sumber daya Internal	pembagian tugas, keadilan, reward dan punishment, regulasi dan kerja tim	7-11	5
3	Hambatan sumber daya	penyelesaian konflik dan keterlibatan dalam kebijakan	13-18	6

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Validitas

Validitas (kesahihan) instrument adalah kecermatan suatu alat ukur menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukanya pengukuran tersebut. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar1986).

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. (Sobur Setiawan,2020:45). Dalam pengujian validitas kuisioner secara statistic, dibedakan menjadi 2, yaitu validitas vaktor dan validitas aitem:

- a. Validitas faktor diukur bila item-item pertanyaan yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor ada kesamaan atau tidak. Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara item dengan skor faktor (penjumlahan item-item pertanyaan ke dalam satu total faktor). Butir sebagai X_1 sampai dengan X_n sebagai item-item dan total faktor sebagai Y . Alat uji-nya adalah Pearson Product moment. Valid jika berkorelasi terhadap skor total diatas 0,5 (50%)
- b. Validitas item pertanyaan ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan antara satu item/butir pertanyaan terhadap

item/butir total (skor total item/butir), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar item. Alat uji-nya adalah Factor Analysis (FA). Minimal nilai korelasi 0,3 (30%) antara item yang di uji

2. Reliabilitas

Kuesioner merupakan salah satu instrument penelitian, maka sebelum digunakan harus dipastikan bahwa instrument tersebut reliabel. Reliabilitas berasal dari kata reliability. Reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran.(Walizer,1987). Reliabilitas megindikasikan akurasi/accuracy dan ketepatan/precisions alat ukur (Norland, 1990). Sugiharto dan Sitinjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan.

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruksi. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada: 1. Derajat stabilitas (*stability*) di uji dengan cara Test-retest Reliability (*or Stability*) 2. Konsistensi (*consistency*) di uji dengan cara Internal Consistency Reliability) yaitu dengan cara: a. *Coefficient Cronbach*

alpha index. b. *Split-half reliability index*. c. *Lambda reliability index*. 3. Daya prediksi (predict) 4. Akurasi (*accuracy*). (Sobur Setiaman,2020:55)

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskripif data variabel Etos kerja Guru TK ABA di wilayah Kapanewon Imogiri Kabupaten Bantul menunjukkan bahwa etos kerja masuk pada kategori sangat baik hal ini terbukti dari 15 responden, kategori baik 20 responden dan tidak ada guru yang masuk dalam kategori cukup dan katategori kurang. Berdasarkan data tabel diatas, dapat diketahui bahwa Etos Kerja Guru TK ABA di wilayah Kapanewon Imogiri Kabupaten Bantul masuk pada kategori sangat baik dengan skor rata-rata sebesar 55.97 dengan interval 55-68..
2. Hasil analisis deskripif data yang diperoleh dari variabel kinerja Guru TK ABA di wilayah Kapanewon Imogiri Kabupaten menunjukkan bahwa kinerja guru masuk pada kategori baik hal ini terbukti dari 8 responden, kategori baik 27 responden dan tidak ada guru yang masuk dalam kategori cukup dan katategori kurang. Berdasarkan data tabel diatas, dapat diketahui bahwa kinerja Guru TK ABA di wilayah Kapanewon Imogiri Kabupaten Bantul masuk pada kategori baik dengan interval 50-64.
3. Hasil analisis deskripif data yang diperoleh dari variabel budaya sekolah Guru TK ABA di wilayah Kapanewon Imogiri Kabupaten Bantul yang

sudah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa budaya sekolah guru masuk pada kategori baik hal ini terbukti dari 15 responden, kategori baik 20 responden, dan tidak ada guru yang masuk dalam kategori cukup dan kategori kurang. Berdasarkan data tabel diatas, dapat diketahui bahwa budaya sekolah Guru TK ABA di wilayah Kapanewon Imogiri Kabupaten Bantul masuk pada kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 55.97 dalam interval 50-63.

4. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa etos kerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK ABA di Kapanewon Imogiri Kabupaten Bantul, dengan nilai signifikansi $\text{Sig} = 0,038 < \alpha=0,05$, sedangkan sumbangan efektif etos kerja terhadap kinerja guru sebesar 56,67%. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh guru sangat mendukung kinerja guru.
5. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK ABA di Kapanewon Imogiri menunjukkan bahwa nilai signifikansi $\text{Sig} = 0,013 < \alpha=0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y). Maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja guru di TK ABA di wilayah Kapanewon Imogiri Kabupaten Bantul.
6. Berdasarkan temuan penelitian diketahui bahwa nilai Koefisien pengaruh langsung etos kerja terhadap kinerja guru (X-Y) sebesar 0,395,

sehingga pengaruh tidak langsung X-Z-Y lebih besar dari pengaruh langsung X-Y ($0,413 > 0,395$). Dengan demikian disimpulkan bahwa “Ada pengaruh signifikan etos kerja (X) terhadap kinerja guru(Y) melalui budaya sekolah (Z) TK ABA di Kapanewon Imogiri Kabupaten Bantul”.

B. IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat implikasi secara teoritis dan praktis. Implikasi secara teoritis adalah mendukung etos kerja mempengaruhi langsung kinerja guru. Etos kerja dapat berdiri sendiri. Jika etos kerja baik, maka variable lain kurang berperan untuk meningkatkan kinerja pendidik.

Implikasi secara praktis adalah hasil penelitian ini bermanfaat bagi satuan PAUD. Dapat digunakan sebagai acuan memperbaiki budaya sekolah agar secara simultan berpengaruh besar terhadap kinerja guru. Dapat juga mempertahankan etos kerja guru.

C. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada yang dapat disarankan antara lain sebagai bahan masukan bagi pengelola, kepala satuan TK dan guru untuk memiliki budaya sekolah yang baik, misalnya kepemimpinan kepala sekolah bias menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, mengupayakan fungsi manajemen agar sumber daya internal seperti pembagian tugas, keadilan, reward dan punishment, regulasi dan kerja tim mendukung kinerja tim di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsin Sakho Muhammad, Z. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Forum Pelayanan Al-Qur'an.
- Al Mukarrom, G. I. (2018). *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. Sefa Bumi Persada.
- Ali, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa. *YUME: Jaournal OfManagement*, 2(3), 19.
- Andri Hadiansyah 1 , Rini Purnamasari Yanwar/ 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE n Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA, Vol .3, No. 2, September 2015
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akutansi dan pajak*, 17(02), 10.
- Barnawi, M. A. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. AR-RUZZ MEDIA.
- Erwin Erlangga □, Sugiyo, S. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru BK Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 4(2), 7.
- Gusman, H. E. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smp N Kecamatan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2, 293–301.
- Husnah, A. (2020). Strategi Peningkatan Kinerja Guru berbasis Etos kerja Qur'ani di SMP Muhammadiyah 1 kota Makasar. Skripsi.
- Herana Budi. (2020). Etos Kerja Guru melalui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Negeri Alue Punti. *Jurnal Al-Azkiya: Volume 5 Nomor 1 Tahun 2020*
- Jaya, I., & Ningsih, S. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kao Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 20–29. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v2i1.728>
- Kemendikbud. (2013). *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Dirjen

- Mahfud, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Menejemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 17. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1)
- Maryamah, E. (2016). Pengembangan Budaya Sekolah. *Jurnal Tarbawi*, 2(2), 11.
- Ali, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Barombong Kabpaten Gowa. *YUME: Jaournal OfManagement*, 2(3), 19.
- Prasetyo, A. (2004). *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan Dengan SPSS*. Elek Media Komputindo.
- Purwanto. (2011). *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Pustaka Pelajar.
- Roslina Septiana, Ngadiman, E. I. (2013a). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smp negeri wonosari. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2, 107–118.
- Roslina Septiana, Ngadiman, E. I. (2013b). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *Jupe UNS*, 2(1), 12.
- Stela Timbuleng, Jacky S. B. Sumarauw Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasrjat Abadi Cabang Manado. VOL 10, NO 2 (2022): JE. VOL 10 NO 2 (2022). *JURNAL EMBA : JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*
- Suhayati, I. Y. (2013). Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XVII(1), 87
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22.
- Sulastri, S., Nurkolis, N., & Rasiman, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu

- Sekolah Dasar Di Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 5(3), 167–171. <https://doi.org/10.26877/jmp.v5i3.1984>
- Suliswiyadi. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Sigma.
- Sumidah. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Kab. Purworejo. *Ar-Rihlah Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam*, 4(1), 22.
- Hardiansyah, R. O. (2017). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang). Vol 4, No 2 (2021) *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2>
- Mohamad Dja. 2022. Analisis Ets Kerja Spriritual sebagai Variabel Moderating Terhadap Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris pada Pemda Bangkalan). *Infestasi Jurnal*. Vol 18, No 1 (2022): JUNI
- Titik Handayani, A. A. R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 15. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Zubaidah , S. (2015). Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 PABELAN. Seminar Nasional Pendidikan UNS & ISPI, (p. 177). Jawa Tengah.