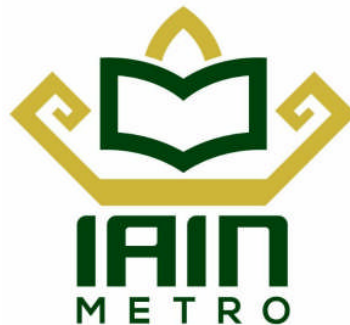


SKRIPSI

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU PAI
SMP DARUL `ULUM SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR
TAHUN PELAJARAN 2017/2018**

OLEH

Nasrulloh
NPM. 1059401



JURUSAN: PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS: TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO
1439H / 2018 M**

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU PAI
SMP DARUL `ULUM SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR
TAHUN PELAJARAN 2017/2018**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas
dan Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Oleh

Nasrulloh
NPM. 1059401

Jurusan Pendidikan Agama Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Pembimbing I : Drs. Zuhairi, M.Pd
Pembimbing II : Dra. Haiatin Chasanatin, MA

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO1439H / 2018 M**



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Ki. Hajar Dewantara, 15 A Iirng Mulyo Kota Metro Lampung Tlp. 0725-41507
Website: www.metrouniv.ac.id. email: iain@metro metrouniv.ac.id

PERSETUJUAN

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka skripsi yang disusun oleh :

Nama : Nasrulloh
NPM : 1059401
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi : PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU PAI SMP DARUL 'ULUM SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR TAHUN PELAJARAN 2017/2018

MENYETUJUI

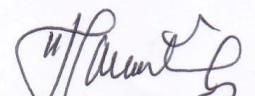
Untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Metro.

Metro, 2 Januari 2018


Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. Zuhairi, M.Pd
NIP. 196206121 98903 1 006


Dra. Haiatin Chasanatin, MA
NIP. 19561227 198903 2 001

Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam


Muhammad Ali, M.Pd.I
NIP. 19780314200710 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO**

Jln. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax: (0725) 47296 Email: iainjusi@iainmetro.ac.id Website: www.iainmetro.ac.id

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : **Pengajuan Skripsi**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
IAIN Metro
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami adakan pemeriksaan dan pertimbangkan seperlunya, maka Skripsi yang disusun oleh :

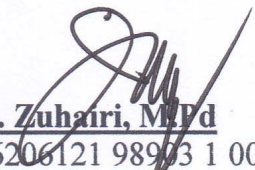
Nama : Nasrulloh
NPM : 1059401
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi : **PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU PAI SMP DARUL 'ULUM SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR TAHUN PELAJARAN 2017/2018**

Sudah kami setuju dan dapat dimunaqosyahkan. Demikian harapan kami dan atas penerimaannya, kami ucapkan terima kasih.

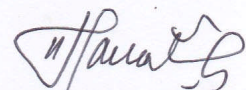
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 2 Januari 2018

Pembimbing I


Drs. Zuhairi, M.Pd
NIP. 196206121 98903 1 006

Pembimbing II


Dra. Haiatin Chasanatin, MA
NIP. 19561227 198903 2 001



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
Jln. KH. Dewantara 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 email: iainjusi@iainmetro.ac.id.

PENGESAHAN UJIAN

No: B-2090/ln.zs.1/P/PP-00-9/07/2018

Skripsi dengan judul: PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU PAI SMP DARUL 'ULUM SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR TAHUN PELAJARAN 2017/2018, disusun oleh Nasrulloh, NPM 1059401, Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, pada hari Selasa tanggal 23 Januari 2018

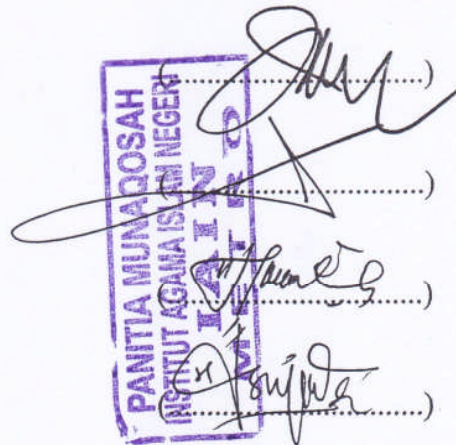
TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Zuhairi, M.Pd

Penguji I : Sudirin M.Pd

Penguji II : Dra. Haiatin Chasanatin, MA

Sekretaris : Uswatun Hasanah M.Pd.I



Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. H. Akla M.Pd

NIP. 19691008 20003 2 005

ABSTRAK

PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU PAI SMP DARUL `ULUM SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR TAHUN PELAJARAN 2017/2018

Nasrulloh

Kinerja yang ditunjukkan guru PAI membutuhkan dorongan internal dari dalam diri guru dengan adanya etos kerja. Etos menjadi landasan tampilan kinerja yang khas pada diri guru, sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam yang diyakininya. Dalam etos kerja terdapat spirit dan moral kerja yang mendorong terwujudnya komiteman dan disiplin kerja. Etos kerja bagi guru PAI berfungsi sebagai pendorong terbentuknya sikap positif terhadap profesinya sebagai pendidik agama Islam. Perwujudan etos kerja guru nampak pada perilaku kerja, kedisiplinan, dan komitmen guru dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik profesional.

Rumusan masalah dalam penelitian adalah: Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru PAI SMP Darul `Ulum Sekampung Lampung Timur tahun pelajaran 2017/2018? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru PAI SMP Darul `Ulum Sekampung Lampung Timur tahun pelajaran 2017/2018. Desain penelitian menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan dua variabel, yaitu etos kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru PAI sebagai variabel terikat. Populasi penelitian adalah siswa kelas VIII SMP Darul `Ulum Sekampung yang berjumlah 67 orang. Seluruh populasi penelitian dijadikan sebagai sampel, sehingga sifat penelitian adalah penelitian populasi. Teknik analisis data menggunakan rumus *produc moment*.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI SMP Darul Ulum Sekampung Lampung Timur tahun pelajaran 2017/2018. Dari hasil uji hipotesis diketahui koefisien korelasi etos kerja dan kinerja guru (r_{xy}) sebesar 0,822. Berdasarkan perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - r =$ atau $67 - 2 = 65$, pada taraf kesalahan 5% diketahui bahwa r_{hitung} sebesar 0,822 lebih besar dari r_{tabel} , ($0,244 < 0,822$). Hasil uji signifikansi menggunakan *t test* membuktikan harga t_{hitung} sebesar 11,637, lebih besar dari harga *t tabel* dengan $df = n - 2 = 65$, baik pada taraf kesalahan 5% ($1,997 < 11,637$). Hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang peneliti ajukan, yaitu: “ada ada pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja guru PAI SMP Darul Ulum Sekampung Lampung Timur tahun pelajaran 2017/2018”, diterima.

ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nasrulloh
NPM : 1059401
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Pendidikan Agama Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 2 Januari 2018
Yang menyatakan



Nasrulloh
NPM. 1059401

MOTTO

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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 hal gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Taubah; 105)¹

¹Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: Panjta Cemerlang 2010), h. 203

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ayahku Ahmad Sa`bi dan ibuku Raehatul Jannah yang senantiasa mendo`akanku dengan tulus ikhlas dan mengarahkanku kepada kebenaran dalam meraih keberhasilan sehingga perkuliahan Peneliti akhirnya dapat terselesaikan
2. Kakakku Saifullah, dan adikku Hidayatullah, Najmuddin dan Rafiuddin yang memberi motivasi dan dorongan dalam penulisan Skripsi ini.
3. Ahmad Faruq, Amril Hisunuddin, Khoirudin dan Lukman Habibul Umam di Pondok Pesantren Darul `Ulum yang memberi semangat, saran dan dorongan dalam penulisan Skripsi ini.
4. Kawanku Arif Budi Siswanto, Mufti dan Rizalul Mu`min yang juga tanpa bosan memberi semangat dalam penyelesaian Skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas taufik dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar S.Pd. di IAIN Metro.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya penulis mengucapkan terima kasih kepada Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, Rektor IAIN Metro, Drs. Zuhairi, M.Pd, selaku pembimbing I, dan Dra. Haiatin Chasanatin, MA, selaku pembimbing II yang telah memberi bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan motivasi.

Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada Kepala Sekolah dan guru PAI SMP Darul Ulum Sekampung yang telah menyediakan waktu dan fasilitas dalam rangka pengumpulan data. Tidak kalah pentingnya rasa sayang dan terimakasih penulis haturkan kepada Ayahanda dan Ibunda yang senantiasa mendo'akan dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan pendidikan. Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada.

Dan akhirnya semoga hasil penelitian yang dilakukan kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan agama Islam.

Metro, 2 Januari 2018
Penulis

Nasrulloh
NPM. 1059401

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN	iii
NOTA DINAS	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ORISINALITAS PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
F. Penelitian Relevan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Kinerja Guru.....	8
1. Pengertian Kinerja	8
2. Pengertian Kinerja Guru PAI	9
3. Penilaian Kinerja Guru PAI	11

4. Indikator Kinerja Guru	14
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru.....	16
B. Etos Kerja	17
1. Pengertian Etos Kerja.....	17
2. Landasan Etos Kerja dalam Pendidikan Islam.....	19
3. Fungsi Etos Kerja	21
4. Indikator Etos Kerja	22
D. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru	24
E. Kerangka Konseptual Penelitian.....	25
F. Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Rancangan Penelitian	28
B. Definisi Operasional Variabel	29
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	32
D. Metode Pengumpulan Data	33
E. Instrumen Penelitian.....	34
F. Teknik Analisa Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	41
1. Sejarah Berdirinya SMP Darul Ulum Sekampung.....	41
2. Visi, Misi, dan Tujuan SMP Darul Ulum Sekampung.....	43
3. Keadaan Pendidik SMP Darul Ulum Sekampung.....	44
4. Keadaan Peserta Didik SMP Darul Ulum Sekampung	45
B. Deskripsi Hasil Penelitian	47
1. Data Etos Kerja.....	47
2. Data Kinerja Guru	51
C. Pembahasan	61

BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 Dimensi dan Indikator Kinerja Guru	15
Tabel 2 Kisi-Kisi Umum Instrumen Variabel Penelitian	35
Tabel 3 Kisi-Kisi Khusus Instrumen Variabel Penelitian	36
Tabel 4 Profil Umum SMP Darul Ulum Sekampung	42
Tabel 5 Keadaan Pendidik SMP Darul Ulum Sekampung	44
Tabel 6 Keadaan Peserta Didik SMP Darul Ulum Tiga Tahun terakhir.....	45
Tabel 8 Frekuensi Etos Kerja	51
Tabel 9 Data Hasil Angket Kinerja Guru.....	51
Tabel 10 Frekuensi Kinerja Guru.....	55
Tabel 11 Tabel Kerja Perhitungan Product Moment Variabel Etos Kerja dan Kinerja Guru	56
Tabel 12 Interpretasi Nilai r_{xy}	60

DAFTAR GAMBAR

GambarHalaman

Gambar 1 Struktur Organisasi SMP Darul Ulum Sekampung 46

DAFTAR LAMPIRAN

- 1 Alat Pengumpulan Data
- 2 Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi
- 3 SK Bimbingan Skripsi
- 4 Surat Izin Research
- 5 Surat Keterangan Penelitian dari Sekolah
- 6 Alat Pengumpulan Data (APD)
- 7 Data Hasil Angket
- 8 Surat Keterangan Bebas Pustaka
- 9 Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan hingga saat ini masih dijadikan alternatif utama dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Melalui pendidikan diharapkan adanya *out put* yang berkontribusi dalam peningkatan taraf hidup masyarakat dalam segala bidang, dengan tersedianya anak didik yang memiliki moral, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan masyarakat.

Harapan terhadap dunia pendidikan semakin meningkat, seiring dengan kemajuan di berbagai bidang, dan tuntutan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan. Kondisi tersebut direspon oleh pemerintah dengan adanya kebijakan yang mengacu pada upaya peningkatan kinerja guru. Hal ini terlihat dari adanya standar pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Kondisi di atas menuntut guru sebagai komponen utama pendidikan memiliki kinerja dan dedikasi tinggi dalam mendidik dan membimbing peserta didiknya. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mengimbangi pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat. Guru juga diharapkan memiliki kompetensi yang memadai untuk mendukung tugasnya sebagai pendidik profesional. “Melalui sentuhan guru di sekolah diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap

menghadapi tantangan hidup dengan penuh keyakinan dan percaya diri yang tinggi.”¹

Harapan terhadap adanya kinerja guru yang baik tidak terlepas dari berbagai aspek yang terkait dengan profesi guru sebagai pendidik. Profesi sebagai pendidik mengindikasikan adanya seperangkat keahlian dan persyaratan profesi yang terpenuhi dalam diri guru. Di sisi lain tampilan kinerja merupakan cermin dari etos dan kedisiplinan guru dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik.

Acuan tentang sikap dan persepsi guru terhadap nilai dan moral kerja berpijak pada etos kerja dalam diri guru. Etos berkaitan dengan “totalitas kepribadian serta cara mengekspresikan memandang, meyakini, dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*)”²

Perwujudan etos kerja guru nampak pada perilaku kerja, kedisiplinan, dan komitmen guru dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik profesional. Etos menjadi landasan tampilan kinerja yang khas pada diri guru, sesuai dengan nilai-nilai yang diyakininya. Dengan demikian keyakinan terhadap nilai dan moral kerja dapat berpengaruh terhadap tampilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Dalam etos kerja terdapat spirit dan moral kerja yang mendorong terwujudnya komitmen dan disiplin kerja, serta kecintaan dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja.

¹Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta:, PT Raja Grafindo Persada 2007),h. 36

²Kunandar, *Guru Profesional.*, h. 20

Di sisi lain, kinerja yang ditunjukkan guru membutuhkan kedisiplinan guru dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik profesional. Perwujudan disiplin guru nampak pada perilaku kerja, dan komitmen guru dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik profesional. Sikap disiplin menjadi landasan tampilan kinerja guru, sesuai dengan komitmen terhadap tuntutan profesi. Dalam disiplin terdapat kesadaran individu tentang pentingnya mematuhi norma-norma yang berlaku di lingkungan sosialnya. Pelanggaran atas norma-norma tersebut tatanan organisasi dan penyimpangan yang menghambat terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat pentingnya etos kerja dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, mengingat guru adalah figur yang menjadi ujung tombak dalam keberhasilan pendidikan di lapangan. Dengan adanya etos kerja dan kedisiplinan maka orientasi kerja yang dilakukan bukan hanya sekedar menjalankan tugas, tetapi berorientasi kepada mutu dan hasil yang optimal. Hal ini sejalan dengan tuntutan dunia pendidikan yang berkualitas yang dipicu oleh kinerja guru yang baik.

Melihat peran dan harapan yang begitu besar terhadap guru, maka munculah permasalahan dalam realitas di lapangan. Pada kenyataannya tidak semua guru memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kurangnya etos kerja dan kedisiplinan masih menjadi kendala mewujudkan kinerja guru yang baik.

Permasalahan di atas, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian di SMP Darul Ulum Sekampung Lampung Timur. Dari hasil wawancara dengan

Lilik Indrawati, wakil kepala bidang kurikulum di SMP Darul Ulum Sekampung Lampung Timur, diperoleh informasi yang menunjukkan masih kurang optimalnya kinerja guru. Perilaku kerja yang ditunjukkan guru belum mengarah pada etos kerja yang berorientasi pada pencapaian mutu pendidikan. Rendahnya etos kerja terindikasi dari tampilan kinerja guru yang belum optimal, seperti kurangnya persiapan guru dalam mengajar dengan menyiapkan perangkat pembelajaran, berupa silabus dan RPP. Selain itu nampak pula pada kurangnya kreativitas guru dalam menggunakan media atau sumber belajar yang tersedia di sekolah. Sebagian guru masih sering telat dalam mengajar di kelas, atau bahkan tidak mengajar tanpa ada keterangan. Adapula guru yang diberi teguran karena tidak memenuhi target dalam penyampaian materi sesuai dengan kurikulum.³

B. Identifikasi Masalah

Berangkat dari permasalahan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya persiapan guru dalam mengajar dengan menyiapkan perangkat pembelajaran, seperti silabus dan RPP
2. Guru kurang kreatif dalam menggunakan media atau sumber belajar yang tersedia di sekolah.
3. Guru masih sering telat dalam mengajar di kelas.
4. Guru tidak mengajar tanpa ada keterangan.

³Wawancara dengan Lilik Indrawati, Wakil Kepala Bidang Kurikulum SMP Darul Ulum, Sekampung Tanggal 25 Agustus 2016

5. guru diberi teguran karena tidak memenuhi target dalam penyampaian materi sesuai dengan kurikulum.

C. Batasan Masalah

Mengacu kepada beberapa masalah yang disebutkan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Etos kerja dibatasi pada etos kerja yang berkaitan dengan profesi guru sebagai pendidik di sekolah.
2. Kinerja guru dibatasi pada kinerja guru dalam kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru pada proses belajar mengajar di sekolah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini yaitu: “Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru PAI SMP Darul `Ulum Sekampung Lampung Timur tahun pelajaran 2017/2018?”

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru PAI SMP Darul `Ulum Sekampung Lampung Timur tahun pelajaran 2016/2017.

2. Manfaat Penelitian

- a) Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi guru di SMP Darul Ulum Sekampung Lampung Timur sebagai informasi ilmiah yang didukung data-data di lapangan terkait dengan kinerja guru.

- b) Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi SMP Darul Ulum Sekampung Lampung Timur untuk meningkatkan etos kerja dan kinerja guru.
- c) Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan data ilmiah bagi dunia pendidikan secara umum, tentang korelasi antara etos kerja dengan kinerja guru, sehingga menjadi bahan kajian lebih lanjut.

F. Penelitian Relevan Terdahulu

Penelitian tentang kinerja guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya oleh Purwanto dengan judul "*Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Ma'arif 5 Sekampung Lampung Timur.*"⁴

Fokus penelitian di atas lebih ditujukan pada kesejahteraan guru, yang mencakup kesejahteraan ekonomi dan non ekonomi. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Nana Suyadi juga melakukan penelitian tentang kinerja guru dengan judul "*Pengaruh Persepsi Guru tentang Peranan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru.*"⁵

Fokus penelitian di atas lebih ditujukan pada penelitian tentang kinerja guru sebagai variabel yang dipengaruhi oleh persepsi guru tentang peranan kepala sekolah, dan komite sekolah. Hasil penelitian di atas menunjukkan

⁴Purwanto, "*Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Ma'arif 5 Sekampung Lampung Timur.*" Observasi di Perpustakaan STAIN Jurai Siwo Metro, tanggal 6 Agustus 2016

⁵Nana Suyadi, "*Pengaruh Persepsi Guru tentang Peranan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru.*" Observasi di Perpustakaan STAIN Jurai Siwo Metro, tanggal 6 Agustus 2016

bahwa persepsi guru tentang peranan kepala sekolah dan komite sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Cici Asterya Dewi juga melakukan penelitian tentang kinerja guru dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung)*".⁶

Fokus penelitian di atas ditujukan pada kinerja guru sebagai variabel yang dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun yang membedakan tiga penelitian di atas dengan penelitian ini, terlihat dari variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Tiga penelitian di atas tidak secara khusus mengkaji tentang etos kerja dan kedisiplinan, sedangkan dalam penelitian ini kinerja guru dikaitkan dengan etos kerja dan kedisiplinan.

⁶Cici Asterya Dewi, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung)*. "dalam <http://lib.unnes.ac.id> dikases tanggal 6 Agustus 2016

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru PAI

1. Pengertian Kinerja

Kinerja mengacu kepada suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kinerja dapat diartikan “tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”¹ Menurut definisi lain “Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau unjuk kerja.”²

Menurut Lawler dan Porter dalam E. Mulyasa, kinerja diartikan sebagai berikut:

Performance = Effort x Ability x Role Perceptions. *Effort* adalah banyaknya energi yang dikeluarkan oleh seseorang dalam situasi tertentu. *Abilities* adalah karakteristik individu seperti integensi, ketrampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan sesuatu. Sedangkan *roleperceptions* adalah kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang seharusnya dikerjakan.³

¹Arini T. Soemahidwidjojo, *Panduan Praktis Menyusun KPI (Key Performance Indicator)*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015), h.. 155

²E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013) h. 136

³*Ibid*

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah akumulasi dari beberapa aspek yang ditampilkan oleh seseorang meliputi *effort* atau energi yang dikeluarkan dalam menjalankan tugasnya, *abilities* yaitu intelegensi, dan keterampilan sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan tugasnya, dan *role perceptions* yaitu kesesuaian antara tugas yang dilakukan guru dengan garis kebijakan yang menjadi acuan.

Kinerja seseorang dapat dinilai dari cara kerja yang dilakukannya dalam mewujudkan tujuan organisasi, sesuai dengan visi, dan misi organisasi tersebut. Oleh karena itu, penilaian kinerja berkaitan dengan aturan dan standar operasional yang ditetapkan oleh organisasi terhadap pekerja atau karyawannya.

2. Pengertian Kinerja Guru PAI

Secara lebih spesifik tentang kinerja guru, Ondi Saondi, dan Aris Suherman mengatakan “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.”⁴

Kinerja guru dalam perspektif pendidikan Islam dapat diartikan sebagai berikut:

أَدَاءُ الْمُعَلِّمِ (teacher performance) يُشِيرُ إِلَى سُلُوكِ الْمُعَلِّمِ أَثْنَاءَ مَوَاقِفَ
لِلتَّدْرِيسِ سِوَاءِ دَاخِلِ الْفَصْلِ أَوْ خَارِجِهِ. وَيُلَاحَظُ أَنَّ هَذَا الْأَدَاءَ هُوَ
التَّرْجُمَةُ الْإِجْرَائِيَّةُ لِمَا يُقُومُ بِهِ الْمُعَلِّمُ مِنْ أَفْعَالٍ أَوْ اسْتِثْرَاتِيَجِيَّةٍ فِي

⁴Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Ferika Aditama, 2010), h. 21

التَّدْرِيسِ، أَوْ فِي إِدَارَتِهِ لِلْفَضْلِ، أَوْ مُسَاهَمَتِهِ فِي الْأَنْشِطَةِ الْمَدْرَسِيَّةِ أَوْ غَيْرِهَا مِنْ الْأَعْمَالِ أَوْ الْأَفْعَالِ، الَّتِي يُمَكِّنُ أَنْ تُسَهِّمَ فِي تَحْقِيقِ تَقَدُّمٍ فِي تَعَلُّمِ الطُّلَابِ.

(Kinerja guru mengisyaratkan pada perilaku guru dalam situasi pembelajaran, baik dalam kelas, atau di luar kelas. Kinerja ini dilihat sebagai terjemah operasional terhadap apa yang dikerjakan guru, berupa pekerjaan, strategi pembelajaran, manajemen kelas, kontribusinya dalam kegiatan sekolah atau perbuatan lain yang dapat memberi kontribusi dalam merealisasikan kemajuan pembelajaran siswa.)⁵

Memahami kutipan di atas, dapat diambil pengertian bahwa kinerja guru PAI merupakan gambaran dari perilakunya dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Tampilan kinerja tersebut dapat berupa kegiatan operasional dalam bentuk pembelajaran di kelas, penggunaan strategi belajar, pengelolaan kelas, dan kegiatan yang tidak berkaitan langsung dengan pembelajaran di kelas, tetapi kemajuan belajar siswa.

Dilihat dari perspektif pendidikan Islam, kinerja merupakan perpaduan antara profesionalisme dan akhlak. Penghayatan terhadap nilai/makna hidup, agama, pengalaman dan pendidikan harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja profesional, sedangkan apresiasi nilai yang bersifat aplikatif akan membuahkan akhlakul karimah. Garis singgung

⁵Hasan Syihatah dan Zainab an-Najjar, *Mu`jam Mustolah at-Tarbawiyah wa Nafsiyyah* (Kairo: ad-Dar al-Misriyyah, 2003), h. 29

antara keduanya merupakan keinerja aktual (*performance*) yang harus dikembangkan.⁶

Memahami uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja yang ditampilkan guru PAI merupakan perpaduan antara profesionalitas dan akhlak. Guru PAI yang memiliki kinerja yang baik terlihat dari profesionalitas yang ditunjukkan pada saat mendidik dan membimbing siswanya, didukung pula dengan akhlak mulia yang ditunjukkan guru, sehingga guru juga menjadi panutan bagi siswanya. Profesionalitas guru PAI perlu dikuatkan dengan akhlak mulia, sehingga tugas pendidikan guru bukan hanya menyampaikan materi saja, tetapi juga internalisasi nilai-nilai akhlak menjadi perilaku peserta didiknya.

3. Penilaian Kinerja Guru PAI

Penilaian adalah suatu proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka pengambilan keputusan. “Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru berbagai jenjang dan jenis pendidikan.”⁷

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi guru. Untuk memberi pengakuan bahwa setiap guru adalah seorang

⁶Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Pres, 2008), h. 167

⁷E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 88

profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah, dan masyarakat.⁸

Menurut definisi lain “penilaian kinerja merupakan suatu proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.”⁹ Hasil penilaian kinerja dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru. Sebelum membahas lebih lanjut tentang PKG, perlu dipaharu dulu tentang pengertian kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, penilaian kinerja guru (PKG) dilakukan untuk mendapatkan guru bermutu baik dan profesional. Guru ideal dengan karakteristik tersebut tidak dapat dihasilkan dalam satu periode pembinaan atau pelatihan tertentu saja, tetapi diperlukan suatu upaya yang terus-menerus dan berkesinambungan. Melalui upaya yang terus-menerus dan berkesinambungan itu, diharapkan terjadi perbaikan kualitas yang berkesinambungan pula. Dalam kerangka inilah perlunya penilaian kinerja guru (PKG).

Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan salah satu upaya dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku untuk menjamin

⁸ Musriadai, *Profesi Kependidikan Secara Teoretis dan Aplikatif, Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik*, (Yogyakarta: Depublish, 2016), h. 70

⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 65

terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. Pelaksanaan penilaian kinerja guru (PKG) dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya penilaian kinerja guru (PKG) dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu.

Secara umum PKG memiliki dua fungsi utama, sebagai berikut:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil yang menggambarkan kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat digunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Oleh karena itu, kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.¹⁰

Berdasarkan pendapat di atas, fungsi penilaian kinerja guru adalah untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah. Hasil penilaian kinerja guru (PKG) dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).

¹⁰E. Mulyasa, *Uji Kompetensi*, h.89

Hasil penilaian kinerja guru (PKG) juga merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru.

4. Indikator Kinerja Guru

Kinerja yang ditampilkan guru dapat dilihat dari parameter kuantitatif dan kualitatif dengan mempertimbangkan aspek masukan dan output yang dihasilkan. “Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*).¹¹

Berdasarkan pendapat di atas, dalam konteks kinerja guru dapat dikemukakan bahwa indikator kinerja guru adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran pendidikan oleh guru yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memperhitungkan *input*, *output*, hasil, dan dampak dari pendidikan yang diselenggarakan guru.

Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu di antara dua persyaratan di atas. Jadi betapapun tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bekerja secara

¹¹Indra Bastian, *Akutasnsi Sektor Publik Suatu pengantar*, (Surabaya: Gelora Aksara Pratama, 2006), h. 267

profesional apabila tidak memiliki kepribadian dan dedikasi dalam bekerja yang tinggi. Guru yang memiliki kinerja yang baik tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam pribadinya, artinya tercermin suatu kepribadian dan dedikasi yang paripurna.¹²

Tabel 1
Dimensi dan Indikator Kinerja Guru¹³

Dimensi	Indikator
1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menguasai bahan • Mengelola proses belajar mengajar • Mengelola Kelas
2. Kecepatan/ketepatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan media atau sumber belajar • Menguasai landasan pendidikan • Merencanakan program pengajaran
3. Inisiatif dalam Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Memimpin kelas • Mengelola interaksi belajar mengajar • Melakukan penilaian hasil belajar siswa
4. Kemampuan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran • Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
5. Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan • Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran

¹²Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi keguruan*, h. 59

¹³Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 71

Berdasarkan tabel di atas, indikator kinerja guru mencakup kemampuan guru dalam menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar mengajar, dan mengelola kelas. Indikator kinerja guru juga mencakup kemampuan guru dalam menggunakan media atau sumber belajar, merencanakan program pengajaran, dan menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran. Secara umum indikator kinerja guru mengacu kepada 4 dimensi, yaitu: kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Indikator kinerja guru mengacu kepada seperangkat pengetahuan dan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional. Indikator tersebut mencakup kemampuan guru menguasai bahan, menggunakan media atau sumber belajar, menggunakan metode dalam pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar siswa, sebagaimana dalam tabel sebagai berikut:

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja yang ditampilkan oleh guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.
2. Pendidikan, pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktifitas.
3. Ketrampilan, makin terampil tenaga pendidikan, akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.

4. Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan. Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif.¹⁴

Berdasarkan kutipan di atas, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor manajemen yang dilakukan oleh pimpinan sekolah. Dalam konteks ini, kepala sekolah berperan penting dalam mendorong tenaga pendidik untuk menampilkan kinerja yang lebih baik. Kepala sekolah dapat berperan dalam menumbuhkan motivasi, dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional.

Kinerja guru mencerminkan kondisi lingkungan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan ketrampilan guru. Peningkatan kesejahteraan guru dan hubungan antar tenaga pendidikan merupakan salah satu faktor yang secara elementer dapat mempengaruhi kinerja guru. Kesejahteraan dapat mempengaruhi sikap mental guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja guru.

B. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Etos secara bahasa berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang berarti “sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu”¹⁵ Etos berkaitan dengan semangat dan gairah individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan secara maksimal.

¹⁴E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 139

¹⁵Toto Tasmara *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Pres, 2008) h. 20

Etos yang berasal dari kata Yunani, dapat diartikan sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Dari kata ini lahirlah apa yang disebut dengan "ethic" yaitu, pedoman, moral, dan perilaku, atau dikenal pula etiket yang artinya cara bersopan santun. Dengan demikian, kata etik ini dikenal istilah etika bisnis yaitu cara atau pedoman perilaku dalam menjalankan suatu usaha dan sebagainya.¹⁶

Etos kerja dapat diartikan pula sebagai "totalitas kepribadian serta cara mengekspresikan memandang, mayakini, dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*)"¹⁷

Menurut definisi lain, pengertian etos kerja diartikan sebagai berikut:

Etos kerja merupakan suatu tata cara dimana suatu pekerjaan sesuai dengan norma-norma serta nilai-nilai kerja dan berbagai tipe pekerjaan. Nilai-nilai dan norma-norma seperti itu memberikan suatu rujukan bagi guru untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan norma norma yang menjadi suatu kerangka yang relatif kohesif.¹⁸

Berdasarkan pendapat di atas, etos dapat didefinisikan sebagai watak dasar dari suatu masyarakat. Perwujudan etos dapat dilihat dari struktur dan norma sosial masyarakat itu. Sebagai watak dasar dari masyarakat, etos menjadi landasan perilaku diri sendiri dan lingkungan sekitarnya, yang terpancar dalam kehidupan masyarakat. Karena etos menjadi landasan bagi kehidupan manusia, maka etos juga berhubungan dengan aspek evaluatif yang bersifat menilai dalam kehidupan masyarakat.

¹⁶Mohammad Djakfar, *Etika Bisnis, Menangkap Spirit Ajaran langit, dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Jakarta: Penebar Swadaya, 2012), h. 95

¹⁷Toto Tasmara *Membudayakan Etos Kerja Islami.*, h. 20

¹⁸Thabrani Rusyan dan Wasmin, *Etos Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru* (Jakarta: Intimedia Cipta Nusantara, 2008), h 27 - 28

Etos kerja mencerminkan cara pandang individu terhadap suatu pekerjaan yang mendorong dirinya untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat dan gairah, sehingga dapat mencapai tujuan dari pekerjaan. Etos kerja muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri, yang didasari oleh orientasi nilai, dan budaya kerja. Etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

Etos kerja menggambarkan segi-segi positif dari manusia yang bersumber dari kualitas diri, yang diwujudkan berdasarkan tata nilai dan diimplementasikan dalam aktivitas kerja. Dengan demikian etos kerja menggambarkan perilaku kerja yang khas pada diri seseorang, sesuai dengan nilai-nilai yang diyakininya.

2. Landasan Etos Kerja dalam Pendidikan Islam

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, sebagaimana dapat dipahami dari Surah Al-Qashahsh ayat 77:

وَأَحْسِنَ الدُّنْيَا مِنْ نَصِيْبِكَ تَنْسَ وَلَا الْأَخْرَةَ الدَّارَ اللَّهُ اتَّكَ فِيمَا وَابْتِغِ
 الْمُفْسِدِينَ تَحِبُّ لَا اللَّهُ إِنَّ الْأَرْضِ فِي الْفَسَادِ تَبِغِ وَلَا إِلَيْكَ اللَّهُ أَحْسَنَ كَمَا



Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S. Al-Qshahsh ; 77)¹⁹

Berdasarkan ayat di atas, mencari karunia Allah di muka bumi merupakan bagian dari perintah Allah. Dalam konteks ini, etos kerja merupakan bagian dari upaya mencari harta untuk mendapat ridha Allah.

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.²⁰

Memahami kutipan di atas, dapat dikemukakan bahwa bekerja untuk mencari rezeki yang halal merupakan perintah Allah agar manusia dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. Dalam hal ini, kegiatan bisnis tidak semata-mata berorientasi pada keuntungan (profit), tetapi meliputi pula etikanya, dan berupaya mencari pahala dari Allah SWT.

¹⁹Q.S. Al-Qshahsh (28): 77

²⁰Muhammad Ismail Yusanto, dan Muhammad Karebet Wijayakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2008),h. 26

Selain dari Al-Quran, terdapat pula Hadis yang menganjurkan umat Islam memiliki etos kerja tinggi dan mencari rizki dari hasil kreatifitasnya sendiri, sebagaimana dipahami dari Hadis sebagai berikut:

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ، خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنْ نَبِي
 اللَّهُ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ (رواه البخاري)
 “Tidaklah seseorang makan walaupun sedikit yang

lebih baik daripada makanan yang ia hasilkan dari keringatnya sendiri.
 Sesungguhnya Nabi Allah Daud,
 telah makan dari hasil keringatnya sendiri.” (H.R. Bukhari)²¹

Berdasarkan Hadis tersebut di atas, dapat dipahami bahwa bekerja untuk mencari nafkah, dan mencukupi kebutuhan hidup keluarga dengan jerih payah, dan usahanya sendiri merupakan tindakan yang mulia, dan sangat dianjurkan.

3. Fungsi Etos Kerja

Etos kerja berkaitan erat dengan aturan kerja, karena kerja merupakan totalitas kegiatan individu, baik fisik maupun non fisik, yang menyatakan tanggungjawab seseorang kepada pekerjaan. “Etos kerja sebagai suatu mutu kerangka kerja dan merupakan salah satu tolok ukur utama yang digunakan dalam bereaksi kepada pengalaman kerja.”²²

²¹Abi Abdillah Muhammad bin Ismail Al-bukhari, *Shahih Al-Bukhari, Juz 2*, (Kairo: Maktabah Salafiah, 1403 H), h. 80

²²Thabrani Rusyan dan Wasmin, *Etos Kerja*, h. 27 - 28

Setiap pekerja terutama yang beragama Islam harus dapat menumbuhkan etos kerja secara Islam, karena pekerjaan yang ditekuninya bernilai ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dapat digunakan untuk kepentingan ibadah, termasuk di dalamnya menghidupi ekonomi keluarga. Oleh karena itu seleksi memilih pekerjaan, dan menumbuhkan etos kerja yang Islam menjadi satu baris keharusan bagi semua bekerja. Tanpa itu para pekerja hanya bisa mendapat nilai materi, yang secara kuantitas hanya menjanjikan kepuasan semu. Padahal nilai spiritual yang berkualitas berupa berkah sangat penting untuk kehidupan. Bahkan lebih penting dari segala-galanya.²³

Berdasarkan pendapat di atas, dipahami bawa tujuan etos kerja menjadi tolok ukur dalam menjalankan tuntutan pekerjaan. Dengan adanya etos kerja, maka dapat dicapai hasil pekerjaan yang sesuai dengan kriteria dan standar pekerjaan, sehingga kerja yang dilakukan bukan hanya memenuhi kebutuhan materi saja, tetapi merupakan bagian dari pelaksanaan komitmen dan moral kerja. Ciri-ciri orang yang mempunyai etos kerja akan tampak dalam perilaku kerja yang berlandaskan pada suatu keyakinan bahwa bekerja itu bagian dari berkarya dan memberi manfaat bagi orang lain. Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seorang menghayati, memahami, cara bekerja dengan baik.

Etos kerja menjadi penggerak kerja yang penuh *elan* dan semangat menggelora, yang mampu membangkitkan semangat kerja orang-orang di sekitarnya. Etos kerja menjadi 'bahan bakar yang mengobarkan semangat kerja seperti ini. Suasana kerja yang apresiatif dan sikap optimistis tentang masa depan adalah 'pupuk' bagi pengembangan etos kerja yang produktif dan etikal. Etos kerja seseorang, seperti juga api, akan cepat menjalar kepada orang lain di sekitarnya. Artinya, orang yang berada di sekitar orang yang beretos kerja tinggi dapat dengan cepat terbawa suasana untuk ikut

²³ Thohir Luth, *Antara Perut Dan Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2010), h. 38

mengembangkan sikap dan perilaku produktif yang menggairahkan.²⁴

Mencermati kutipan di atas, dapat diambil pemikiran bahwa etos kerja menjadi karakteristik pembeda bagi individu dalam menampilkan perilaku kerja di lingkungan organisasi. Pemahaman ini sejalan dengan pemikiran pentingnya faktor-faktor internal dalam diri individu sebagai penggerak perilaku kerja, seperti motivasi dan semangat kerja. Kolaborasi antara faktor-faktor internal tersebut menjadi pemicu munculnya tampilan kinerja yang sesuai standar profesi.

4. Indikator Etos Kerja

Etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang, akan menjadi sumber motivasi bagi kerja yang dilakukan, yang terlihat dari perilaku kerja, kedisiplinan, dan sikap kerja.

Etos Kerja mencerminkan dedikasi profesional terhadap kerja dan cita-cita yang ingin diwujudkan melalui kerja dengan gairah tinggi, cermat, dan inovatif, yang berlangsung tanpa kenal putus asa. Etos kerja bukan muncul sebagai respons terhadap suatu insentif yang ditawarkan, melainkan adalah wujud dari tanggung jawab seseorang terhadap pilihannya untuk bekerja dan terhadap komunitas kerjanya yang menjadi rekan seperjuangannya untuk mewujudkan suatu cita-cita bersama.²⁵

²⁴Frans Mardi Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia, Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani*, (Bandung: Mizan Pustaka, 2009), h. 417

²⁵*Ibid.*h. 411

Pengukuran etos kerja dapat mengacu kepada indikator sebagai berikut:

- a. Kerja sebagai kewajiban moral dan religius untuk mengisi hidupnya,
- b. Disiplin kerja yang tinggi
- c. Kebanggaan atas karyanya.²⁶

Pengukuran etos kerja juga dapat mengacu kepada penilaian pekerja terhadap pekerjaan dan aspek-aspek yang meliputinya yang tergambar dari penilaian pekerja sebagai berikut:

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.²⁷

Mencermati kutipan di atas, dapat dikemukakan bahwa etos kerja terlihat dari penilaian positif terhadap kerja yang dilakukan. Penilaian tersebut bersumber dari pandangan pekerja tentang makna ibadah dan aktualisasi potensi manusia melalui karya yang positif bagi kehidupan.

²⁶Asip F. Hadipranata dan Sudardjo, *Pengaruh Pembentukan Kelompok (Team Building) terhadap Etos Kerja dan Kontribusinya bagi Produktivitas Kerja Insani*, Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada, No. 1-18- 28, 1999, h. 20

²⁷Biatna Dulbert Tampubolon, *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*, Jurnal Standardisasi Vol. 9 No. 3 Tahun 2007, h. 106

Pekerjaan dengan segala tantangan dan kendala tidak dipandang sebagai beban, melainkan amanah yang harus dikerjakan dengan sebaik-baiknya. Dalam etos kerja terdapat spirit dan moral kerja yang mendorong terwujudnya komitmen dan disiplin kerja, serta kecintaan dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja.

D. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

Kinerja yang ditampilkan guru tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal, maupun eksternal. Etos kerja dan kedisiplinan merupakan dua faktor internal yang dapat mendorong kinerja guru.

“Etos kerja yang baik membawa dampak positif terhadap pelaksanaan pekerjaan tugas dan pekerjaan guru melalui proses pembelajaran, baik di sekolah maupun di luar sekolah.”²⁸ Menurut E. Mulyasa, faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.²⁹

Berdasarkan pendapat di atas, kinerja yang ditampilkan guru merupakan akumulasi dari faktor-faktor internal dalam diri guru yang menggerakkan perilaku. Dalam hal ini etos kerja dan kedisiplinan merupakan faktor internal yang mendukung tugas guru dan pendorong perilaku kerja. Tampilan kinerja membutuhkan berbagai stimulus bukan hanya dari aspek luar, tetapi yang lebih utama adalah penggerak (*drive*) dari dalam. Dorongan

²⁸Tabrani Rusyan dan Wasmin, *Etos Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru.*, h. 29

²⁹E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 139

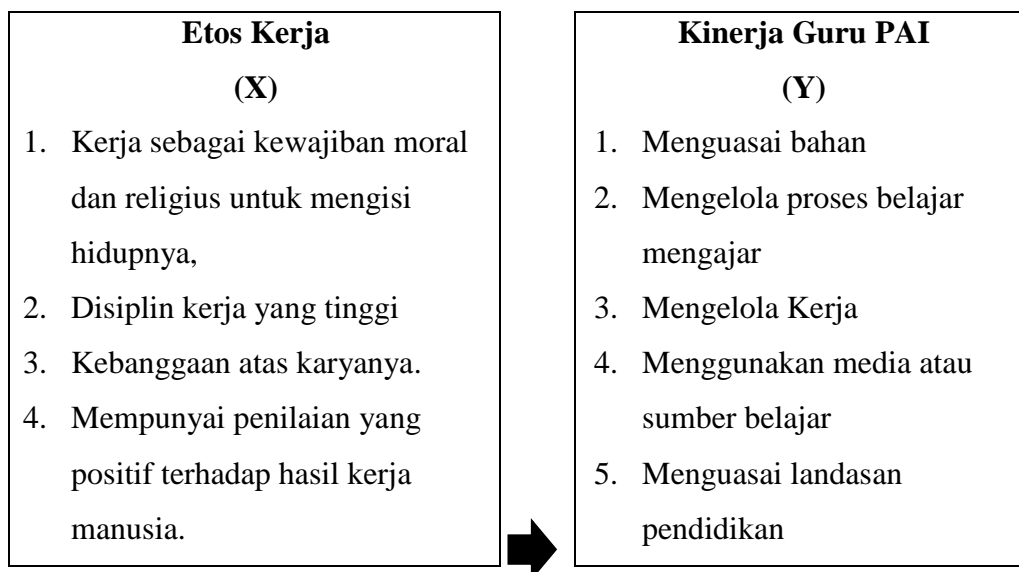
dari dalam akan memicu lahirnya gerak hati (*impuls*), hasrat dan komitmen dalam menjalankan tugas guru sebagai pendidik.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan konseptualisasi tentang hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat untuk memberi penjelasan tentang arah penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini disusun dalam bentuk pernyataan bahwa: etos kerja dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penyusunan kerangka konseptual didasarkan pada indikator masing-masing variabel penelitian, sehingga terjalin hubungan yang logis berdasarkan teori yang mendasarinya. Dari kerangka konseptual tersebut akan diketahui butir indikator etos kerja dan kedisiplinan paling dominan yang mempengaruhi kinerja guru. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual dalam penelitian ini dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



5. Menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia.
6. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
7. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.

6. Merencanakan program pengajaran
7. Memimpin kerja
8. Mengelola interaksi belajar mengajar
9. Melakukan penilaian hasil belajar siswa
10. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran

F. Hipotesis

Hipotesis adalah “Jawaban atau dugaan sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris”.³⁰ “Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.³¹

³⁰Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian Praktis*, Cet. ke -1, (Jakarta, Ramayana Pers, 2005), h. 59

³¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Cet. Ke-10, (Jakarta, Rineka Cipta, 2010), h. 110

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan sementara dari masalah yang ada dalam penelitian dimana kebenarannya masih dibuktikan oleh peneliti di lapangan penelitian.

Dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis alternatif (H_a), sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru PAI SMP Darul Ulum Sekampung Lampung Timur.

H_a : Ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru PAI SMP Darul Ulum Sekampung Lampung Timur.

Kebenaran dari hipotesis yang penulis ajukan di atas, selanjutnya akan diuji dengan uji hipotesis berdasarkan data-data yang terkumpul selama penelitian, yang hasilnya akan dituangkan dalam kesimpulan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan keseluruhan prosedur pelaksanaan penelitian yang meliputi pengumpulan data, pengolahan data analisis dan penafsiran data. Sesuai dengan tujuan dan masalah penelitian, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bersifat deskriptif, dengan rancangan penelitian korelasi.

Pendekatan penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian kuantitatif, karena data yang terkumpul dalam penelitian ini “dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, baik inferensial maupun non inferensial.”¹

Disebut dengan kuantitatif karena data yang terkumpul dalam penelitian ini dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, baik inferensial maupun non inferensial. “Pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil (H_0)”²

¹Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial*, Cet. ke-1, (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), h.126

²Edi Kusnadi, *metodologi penelitian*, (Jakarta, Ramayana Pres, 2008), h. 17

Berdasarkan jenis penelitian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti berupaya mendeskripsikan pengaruh etos kerja, terhadap kinerja guru PAI, berdasarkan indikator masing-masing variabel, selanjutnya mengumpulkan data yang bersifat kuantitatif kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik.

B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

“Variabel adalah objek penelitian, atau apa saja yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.”³ Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (etos kerja) dan variabel terikat (kinerja guru PAI).

Adapun definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional adalah “suatu definisi yang diberikan kepada variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.”⁴

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagi peneliti untuk menjelaskan variabel penelitian, yaitu etos kerja dan kinerja guru PAI. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka definisi operasional variabel penelitian ini dapat disusun sebagai berikut :

³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 161

⁴Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*.(Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012), h. 126

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja. Etos kerja adalah suatu tata cara dimana suatu pekerjaan sesuai dengan norma-norma serta nilai-nilai kerja dan berbagai tipe pekerjaan. Nilai-nilai dan norma-norma seperti itu memberikan suatu rujukan bagi guru untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan norma norma yang menjadi suatu kerangka yang relatif kohesif.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel bebas adalah angket tak langsung yang ditujukan kepada siswa kelas VIIISMP Darul Ulum Sekampung Lampung Timur. Secara operasional etos kerja dalam penelitian ini adalah variabel independen yang diukur dengan angket menggunakan skala likert meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Kerjasebagai kewajiban moral dan religius untuk mengisihidupnya,
- b. Disiplinkerja yang tinggi,
- c. Kebanggaanataskaryanya.
- d. Mempunyaipenilaian yang positifterhadaphasilkerjamanusia.
- e. Menempatkanpandangantentangkerjasebagaisuatuhal yang luhurbagi eksistensimanusia.
- f. Kerja yang dirasakansebagaiaktivitas yang bermaknabagikehidupanmanusia.

- g. Kerjadihayatisebagaisuatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- h. Kerjadilakukan sebagaibentukibadah

2. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru PAI (y), yaitu tingkat pencapaian hasil kerja guru dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawabnya dalam menjalankan pekerjaan.

Secara operasional kinerja guru dalam penelitian ini adalah variabel dependen yang diukur dengan angket menggunakan skala likert yang meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Menguasai bahan
- b. Mengelola proses belajar mengajar
- c. Mengelola Kerja
- d. Menggunakan media atau sumber belajar
- e. Menguasai landasan pendidikan
- f. Merencanakan program pengajaran
- g. Memimpin kerja
- h. Mengelola interaksi belajar mengajar
- i. Melakukan penilaian hasil belajar siswa
- j. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

“Populasi adalah “keseluruhan subjek penelitian”.⁵ Menurut Sugiyono, populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.⁶

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruhsiswa kelas VIIISMP Darul Ulum Sekampung Lampung Timur yang berjumlah 67 orang.

2. Sampel

Sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”.⁷Berdasarkan pendapat tersebut, sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah “cara pengumpulan data dengan jalan mencatat atau meneliti sebagian kecil saja dari seluruh elemen yang menjadi objek peneliti”.⁸Teknik pengambilan sampel dalam

⁵Muhammad Nazir, *Metode Penelitian, Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), h. 173

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 80

⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 174

⁸Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h. 28-29

penelitian ini mengacu kepada pendapat bahwa “Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.”⁹

Berdasarkan pendapat di atas, karena populasi dalam penelitian ini jumlahnya kurang dari 100, maka seluruh populasi yang berjumlah 67 siswa dijadikan sampel penelitian, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

1). Angket

Angket adalah “rangkaian atau kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan, kemudian dikirim kepada responden untuk diisi.”¹⁰

Jenis angket yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah angket tidak langsung, dimana angket diberikan kepada siswa, bukan kepada guru. Dalam hal ini, peneliti telah memberikan alternatif jawaban kepada responden, selanjutnya responden memilih salah satu alternatif jawaban, sesuai dengan pengetahuan yang ia miliki.

Metode angket tidak langsung dalam penelitian ini merupakan metode pokok yang peneliti gunakan untuk mencari data tentang

⁹Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian, Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 95

¹⁰*Ibid.*, h.130

variabel etos kerja, dan kinerja guru PAI. Angket diberikan kepada siswa. Daftar pertanyaan dalam angket menggunakan skala Likert dengan memberikan tanda silang (x) pada alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan alternatif jawaban.

2). Dokumentasi

Dokumentasi adalah “mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.”¹¹Metode dokumentasi digunakan untuk mencari data tentang profil sekolah, jumlah guru dan siswa, sarana dan prasarana sekolah.

E. Instrumen Penelitian

1. Rancangan Kisi-Kisi Instrumen

“Kisi-kisi adalah suatu tabel yang menunjukkan hubungan antara hal-hal yang disebutkan dalam baris dengan hal-hal yang disebutkan dalam kolom”.¹²Kisi-kisi penyusunan instrumen menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti dengan sumber data yang akan diambil, metode yang digunakan dan instrumen yang disusun. Angket digunakan untuk memperoleh data tentang etos kerja, dan kinerja guru. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas kisi-kisi umum dan kisi-kisi khusus.

¹¹*Ibid*, h. 274

¹²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian.*, h. 205

1. Kisi-kisi umum adalah kisi-kisi yang dibuat untuk menggambarkan semua variabel yang akan diukur, dilengkapi dengan semua kemungkinan sumber data, semua metode dan instrumen yang mungkin dipakai.
2. Kisi-kisi khusus adalah kisi-kisi yang dibuat untuk menggambarkan rancangan butir-butir yang akan disusun untuk suatu instrumen.¹³

Berdasarkan uraian di atas, maka rancangan kisi-kisi instrumen dalam penelitian diperlukan untuk menggambarkan variabel x (etos kerja), dan variabel Y (kinerja guru), dilengkapi dengan teknik pengumpulan data yang digunakan. Kisi-kisi instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yang selanjutnya akan digunakan sebagai bahan dalam pengumpulan data di lapangan.

Adapun rancangan kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini dijabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2
Kisi-Kisi Umum Instrumen Variabel Penelitian
Etos Kerja, dan Kinerja Guru

Variabel Penelitian	Sumber Data	Metode	Instrumen
Etos Kerja (x)	Siswa	Angket	Materi Angket
Kinerja Guru (y)	Siswa	Angket	Materi Angket

¹³*Ibid*, h. 206

Tabel 3
Kisi-Kisi Khusus Instrumen Variabel Penelitian

Variabel Bebas	Indikator Variabel	Jumlah	Item
Etos Kerja (X)	1. Kerjasebagai kewajiban moral dan religius untuk mengisihidupnya	2	1-2
	2. Disiplin kerja yang tinggi	2	3-4
	3. Kebanggaan atas karyanya.	2	5-6
	4. Mempunyai penilaian yang positif terhadap hasil kerja manusia.	2	7-8
	5. Menempatkan pandangan tentang kerjasebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia.	2	9-10
	6. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.	2	11-12
	7. Kerjadihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.	3	13-15
Variabel Terikat	Indikator Variabel	Jumlah	Item
Kinerja Guru (Y)	1. Menguasai bahan	2	1-2
	2. Mengelola proses belajar mengajar	2	3-4
	3. Mengelola Kerja	2	5-6
	4. Menggunakan media atau sumber belajar	2	7-8
	5. Menguasai landasan pendidikan	2	9-10
	6. Merencanakan program pengajaran	1	11
	7. Memimpin kerja	1	12
	8. Mengelola interaksi belajar mengajar	1	13

	9. Melakukan penilaian hasil belajar siswa	1	14
	10. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran	1	15

2. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen merupakan penyaringan dan pengujian item-item instrumen yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui validitas (kehandalan) dan reliabilitas (ketetapan / kemantapan). Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas item-item angket, peneliti menguji cobakan angket pada responden lain diluar sampel, kemudian hasilnya dianalisis.

a. Validitas

Agar penelitian ini dikatakan valid maka harus terdapat alat ukur yang dapat dijadikan sebagai acuan, yang mengandung keterkaitan dengan tujuan penelitian.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.¹⁴

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan suatu gejala yang sebenarnya yaitu valid atau tidak valid. Selanjutnya untuk mengetahui validitas tiap butir angket yang digunakan peneliti

¹⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*. h. 212.

mengadakan uji coba kepada responden di luar sampel penelitian selanjutnya diuji dengan menggunakan rumus *produc moment*.

2. Reliabilitas

“Reliabilitas menunjuk pada pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.”¹⁵

Alat ukur dikatakan apabila mempunyai ketetapan, keajekan atau adanya unsur konstan dalam alat ukur tersebut. Ini berarti alat ukur tersebut tidak mengalami perubahan jawaban apabila diuji coba atau diteskan kepada responden secara terus-menerus.

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus rumus Spearman-Brown

$$r_i = \frac{(\quad)}{\quad}$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = korelasi Products moment antara belahan pertama dan belahan kedua¹⁶:

F. Teknik Analisa Data

¹⁵*Ibid*, h. 221

¹⁶ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 359

Data-data yang terkumpul selama penelitian, kemudian diolah dan dianalisa dengan menggunakan rumus statistik. Rumus yang akan digunakan adalah rumus *produc moment* sebagaiberikut :

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

Keterangan:

r_{xy} = Angka indeks korelasi "r" product moment

N = Number of caser

Σxy = Jumlah hasil perkalian antarskor x dan skor y

Σx = Jumlah seluruh skor x

Σy = Jumlah seluruh skor y.¹⁷

Langkah selanjutnya adalah menguji hasil perhitungan dengan rumus di atas dengan harga tabel "r" product moment untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang ada antar variabel satu dengan variabel yang lainnya. Selain itu juga digunakan tabel interpretasi untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat hubungan yang ada antar variabel yang satu (x) dengan variabel yang lainnya (y) .

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru PAI, dilakukan pengujian signifikansi koefisien dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut¹⁸:

¹⁷Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*.,h. 193.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

$$t = \frac{0,831 \sqrt{12-2}}{1-0,831^2}$$

Harga t hitung selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Jika harga t hitung lebih besar dari harga t tabel, maka hipotesis alternatif yang penulis ajukan diterima, yang berarti bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI.

¹⁸Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 230

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya SMP Darul Ulum Sekampung

SMP Darul Ulum yang terletak di Desa Sumbergede Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur adalah sebuah lembaga pendidikan formal yang didirikan oleh Yayasan Pondok Pesantren Darul ‘Ulum Sekampung. SMP Darul Ulum didirikan pada tahun 2003 atas inisiatif Bapak KH. A. Mudjab Kh, selaku Ketua Yayasan Pondok Pesantren Darul ‘Ulum yang didirikan di atas tanah seluas 500 m².¹

Pendirian SMP Darul Ulum Sekampung didasarkan pada tuntutan dan dorongan dari masyarakat sebagai wadah pendidikan siswa untuk bekal dalam kehidupan di masyarakat. Pada tahun 2003 didirikan gedung belajar dengan jumlah 40 siswa, dengan tenaga pengajar 15 orang, serta ruang belajar yang berjumlah 3 ruang.²

Pada tahun 2005, pergantian Kepala SMP Darul ‘Ulum yang dilimpahkan oleh Bpk. Fitriyanto, S.Ag, kepada Bapak Drs. Sukiman, perkembangan SMP Darul Ulum semakin maju, maka pada awal tahun 2006, SMP Darul ‘Ulum dapat mengadakan Ujian Negara di tempat sendiri dengan status SMP yang telah diakui (terakreditasi).

¹Dokumentasi Profil SMP Darul Ulum √ diperoleh Tanggal ,Sekampung Lampung Timur
2011 November

²*Ibid*

Pada tahun 2009 kepemimpinan SMP Darul Ulum dilimpahkan kepada Bapak Afif Isa Anshori, S.Pd.I, hingga 2010, yang kemudian dilanjutkan oleh Bapak Zainul Fu'at, S.Ag (2010-2011) dan Bapak Rajiyo, A.Ma.Pd hingga 2015 dengan perkembangan SMP Darul 'Ulum kian berkembang dan peningkatan jumlah murid mencapai 165 siswa.³

Tabel4
Profil Umum SMP Darul Ulum Sekampung

1.	Nama Sekolah	: SMP Darul Ulum Sekampung
2.	Alamat /Desa	: Sumbergede 56 A
3.	Kecamatan	: Sekampung
4.	Kabupaten	: Lampung Timur
5.	NPSN / NSS	: 10806046 / 202120403130
6.	Jenjang Pendidikan	: SMP
7.	Status Sekolah	: Swasta/Terakreditasi B
8.	SK Kelembagaan	: No. 800/567/15/SK/03
9.	SK Pendirian Sekolah	: 420/651.A/15/SK/2003
10.	Tgl SK Pendirian	: 2003-07-13
11.	Status Kepemilikan	: Yayasan
12.	Tgl SK Izin Operasional	: 1910-01-01
13.	SK Akreditasi	: 079/BAP-SM/12LPG/RKO/2013
14.	Tgl SK Akreditasi	: 2013-12-24
15.	Status Tanah	: Milik Yayasan
16.	Luas Tanah	: 2.900 m ²

Sumber: Dokumentasi Profil SMP Darul Ulum Sekampung

2. Visi, Misi, dan Tujuan SMP Darul Ulum Sekampung

³*Ibid*

a. Visi SMP Darul Ulum Sekampung

SMP Darul Ulum Sekampung memiliki visi “Menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas Islami populis dan demokratis serta mampu berpartisipasi.”

b. Misi SMP Darul Ulum Sekampung

Dalam rangka mewujudkan visi di atas, maka SMP Darul Ulum Sekampung memiliki misi sebagai berikut:

- 1) Mengupayakan peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan baik di lingkungan sekolah maupun secara nasional.
- 2) Mengembangkan sistem pendidikan yang diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran kritis siswa sikap dan perilaku secara Islami.
- 3) Menempatkan siswa sebagai subjek pencari pengetahuan dan membentuk dirinya melalui pengembangan seluruh intelegensiannya.
- 4) Meningkatkan kualitas pendidikan yang menghasilkan siswa yang bermutu untuk selanjutnya dapat mengembangkan kepada kualitas umat dan mewujudkan kehidupan masyarakat yang berkeadilan dan demokratis.
- 5) Mengupayakan pendidikan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian serta pengetahuan untuk selanjutnya dapat mengembangkan bagi pencerdasan yang nyata di masyarakat⁴

3. Keadaan Pendidik SMP Darul Ulum Sekampung

⁴*Ibid*

SMP Darul Ulum Sekampung dalam upaya mewujudkan pembelajaran yang berkualitas didukung oleh tenaga pengajar dan staf yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan.

Tabel 5
Keadaan Pendidik SMP Darul Ulum Sekampung

No	Nama Guru	Status /Jabatan	Bidang Studi
1.	Ahmad Abroza, M.Pd.I	Kepala Sekolah	-
2.	Rajiyo, A.Ma.Pd	Guru/BK	Bahasa Lampung
3.	Drs. Bahruddin	Guru	Pend. Agama
4.	Zainul Mubtadi'in, M.Pd	Guru	Bahasa Inggris
5.	Ensi Dwi Eliawati, S.Pd.I	Guru (wali kelas)	Bahasa Inggris
6.	Farhan Rodli, S.Pd.Ing	KTU	-
7.	Iis Aisyah, S.Pd	Guru	Seni Budaya
8.	Iis Wakhidiyanti, S.Pd	Guru (wali kelas)	IPS
9.	Khamidin, S.Pd	Guru	IPA
10.	Lilik Indrawati, S.Pd	Guru/Wakasek	IPA
11.	Nur Baiti, S.Pd	Guru/Bendahara	TIK
12.	Aulia Rahma, S.Pd.I	Guru	PKN
13.	Arini, S.E	Guru	Prakarya
14.	Sakiran, S.Pd	Guru	Bahasa Indonesia
15.	Siti Saudah, S.Pd	Guru/Ka. Perpust	Bahasa Indonesia
16.	Agustiyan Wicaksono, S.Pd	Guru (wali kelas)	IPS
17.	Sukiyatno	Guru (wali kelas)	Pend. Akhlaq (Mulok)
18.	Sunarto, S.Pd.I	Guru (wali kelas)	Penjaskes
19.	Tatok Suranto, S.Pd	Guru	Matematika
20.	Wiwik Khoiriyah, S.Pd.I	Guru	Pend. Agama
21.	Nasrulloh	Guru (wali kelas)	Bhs. Arab (Mulok)
22.	Muhamad Ismail	Staff TU	-

Sumber: Dokumentasi Tenaga Pendidik SMP Darul Ulum Sekampung

Berdasarkan tabel di atas, diketahui jumlah tenaga pendidik di SMP Darul Ulum Sekampung pada tahun pelajaran 2017/2018 berjumlah 22 orang dari berbagai latar belakang pendidikan dan mengajar berbagai mata pelajaran.

4. Keadaan Peserta Didik SMP Darul Ulum Sekampung

Keadaan peserta didik SMP Darul Ulum Sekampung sejak berdirinya sampai sekarang telah mengalami perkembangan dan peningkatan yang cukup pesat dari tahun ke tahun. Hal ini terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 6
Keadaan Peserta Didik SMP Darul Ulum Tiga Tahun terakhir

Tahun Pelajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Total	
	Siswa	Rombel	Siswa	Rombel	Siswa	Rombel	Siswa	Rombel
2015/2016	48	2	52	2	47	2	147	6
2016/2017	67	2	58	2	52	2	177	6
2017/2018	55	2	67	2	58	2	180	6
Jumlah	170	6	177	6	157	6	504	18

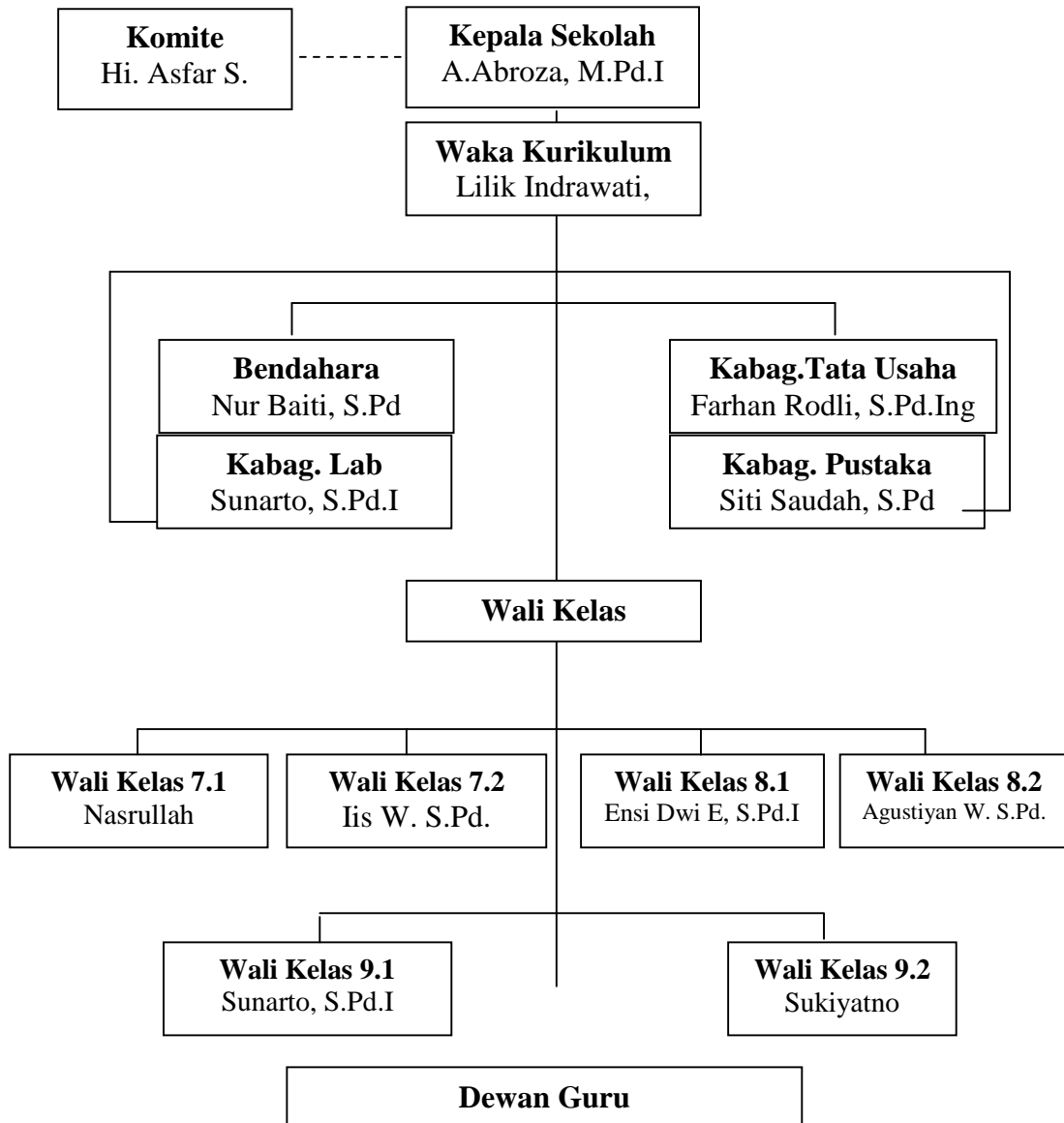
Sumber: Dokumentasi Peserta Didik SMP Darul Ulum Tiga Tahun terakhir

Berdasarkan tabel di atas, diketahui peningkatan jumlah siswa dan rombongan belajar SMP Darul Ulum dalam tiga tahun terakhir. Adapun jumlah siswa SMP Darul Ulum pada tahun pelajaran 2017/2018 sebanyak 180 orang yang terdiri dari 6 rombongan belajar.

5. Struktur Organisasi SMP Darul Ulum Sekampung

Struktur organisasi SMP Darul Ulum Sekampung menggambarkan hubungan hirarki antara komponen sesuai dengan tugas dan kewajibannya sebagaimana dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 1
Struktur Organisasi SMP Darul Ulum Sekampung



Sumber: Dokumentasi Struktur Organisasi SMP Darul Ulum Sekampung

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Data Etos Kerja

Data etos kerja diperoleh dari hasil angket yang diberikan kepada siswa kelas VIII SMP Darul Ulum dengan jumlah responden sebanyak 67 orang, sebagaimana dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 7
Data Angket Etos Kerja

No.	Nomor Butir Angket Etos Kerja															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	4	3	3	3	2	4	1	3	3	2	2	2	1	1	37
2	4	3	3	5	5	5	5	3	3	1	3	3	3	5	3	54
3	3	3	1	3	2	4	1	3	1	2	1	3	3	1	3	34
4	4	4	1	4	5	4	1	3	5	1	5	4	5	5	3	54
5	2	3	1	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	1	3	31
6	5	4	4	1	5	5	5	5	1	1	4	1	5	4	1	51
7	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	52
8	3	1	3	1	3	4	3	3	3	3	1	1	3	4	1	37
9	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	52
10	1	5	1	4	3	3	1	1	1	4	1	5	4	3	3	40
11	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	57
12	5	5	1	3	5	4	3	5	3	5	4	5	4	3	5	60
13	3	3	1	1	5	3	1	5	5	5	5	1	3	3	4	48
14	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	63
15	3	3	1	3	2	4	1	3	1	2	1	3	3	1	3	34
16	4	4	3	4	5	5	5	3	3	1	3	3	4	3	2	52
17	5	3	1	4	5	5	5	3	4	1	5	4	5	3	3	56
18	5	4	4	5	5	5	3	4	5	1	4	4	4	5	5	63
19	4	4	3	4	5	5	1	3	3	1	4	4	3	4	3	51
20	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	4	4	67
21	3	3	1	3	2	4	1	3	1	2	1	3	3	1	3	34
22	5	1	3	5	5	4	3	4	5	1	4	4	4	5	3	56
23	5	4	3	5	5	5	1	4	4	1	3	3	4	4	3	54
24	4	5	5	4	3	3	4	5	3	3	5	2	3	3	4	56
25	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	47
26	3	3	1	3	2	4	1	3	1	2	1	3	3	1	3	34
27	5	3	4	5	5	4	3	4	4	1	3	4	4	3	5	57
28	3	3	1	3	2	4	1	3	1	2	1	3	3	1	3	34
29	2	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	1	41
30	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	68
31	5	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	52
32	5	3	3	5	5	5	4	4	4	1	4	4	3	5	5	60
33	4	4	3	4	4	5	4	3	4	1	3	3	4	4	3	53
34	3	3	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	1	3	32
35	5	5	3	5	5	3	1	1	1	5	3	4	5	3	3	52

36	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	52
37	3	3	1	3	2	4	1	3	1	2	1	3	3	1	3	34
38	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	53
39	1	5	1	4	3	3	1	1	1	4	1	5	4	3	3	40
40	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	57
41	5	5	1	3	5	4	3	5	3	5	4	5	4	3	5	60
42	5	4	3	5	5	5	4	1	3	3	4	4	3	1	1	51
43	4	3	3	5	5	5	5	3	3	1	3	3	3	5	3	54
44	5	3	3	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	62
45	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	3	1	2	32
46	4	5	3	4	5	5	5	3	3	1	3	3	4	5	1	54
47	5	4	4	1	5	5	5	5	1	1	4	1	5	4	1	51
48	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	52
49	2	3	1	3	2	3	2	3	1	2	1	3	3	1	3	33
50	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	53
51	1	5	1	4	3	3	1	1	1	4	1	5	4	3	3	40
52	3	3	1	3	2	4	1	3	1	2	1	3	3	1	3	34
53	5	5	1	3	5	4	3	5	3	5	4	5	4	3	5	60
54	3	3	1	3	2	4	1	3	1	2	1	3	3	1	3	34
55	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	68
56	4	3	3	4	5	5	5	3	3	1	3	3	4	5	1	52
57	5	3	3	5	5	5	4	4	4	1	4	4	3	5	5	60
58	4	4	3	4	4	5	4	3	4	1	3	3	4	4	3	53
59	3	3	1	3	2	2	1	3	1	2	1	3	3	1	3	32
60	3	3	1	1	5	3	1	5	5	5	5	1	3	3	4	48
61	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	63
62	2	3	1	3	2	4	1	3	1	2	1	3	3	1	3	33
63	5	5	1	5	5	5	3	5	3	4	3	4	3	5	5	61
64	5	3	1	4	5	5	5	3	4	1	5	4	5	3	3	56
65	5	4	3	5	5	5	4	1	3	3	4	4	3	1	1	51
66	4	3	3	5	5	5	5	3	3	1	3	3	3	5	3	54
67	5	3	3	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	62
Total	258	236	154	246	263	273	196	217	194	188	204	229	242	212	210	3322

Sumber: Angket Etos kerja

Berdasarkan data hasil angket di atas, selanjutnya untuk menentukan kategori tinggi, sedang, dan rendah dari jawaban angket etos kerja, terlebih dahulu dicari *mean* (μ) dan standar deviasinya (σ) dengan rumus sebagai berikut:

a) Menghitung *mean* (μ) hipotetik, dengan rumus:

$$\mu = \frac{(i_{\max} + i_{\min}) \sum}{n}$$

$$\mu = \frac{(5 + 1) 15}{15}$$

$$\mu = 45$$

Keterangan

μ = Rerata hipotik

i_{\max} = Skor maksimal butir angket

i_{\min} = Skor minimal butir angket

Σ = Jumlah butir angket

b) Menghitung standar deviasi (σ) dengan rumus:

$$\sigma = -(\Sigma \cdot i_{\max} - \Sigma \cdot i_{\min})$$

$$\sigma = -(15 \cdot 5 - 15 \cdot 1)$$

$$\sigma = 10$$

Keterangan

σ = Rerata hipotik

i_{\max} = Skor maksimal butir angket

i_{\min} = Skor minimal butir angket

Σ = Jumlah butir angket

Setelah diketahui mean dan standar deviasi dari hasil angket etos kerja, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui tingkat konsep diri para responden. Adapun kategori pengukuran pada responden dibagi menjadi tiga kategori, yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Untuk mencari skor kategori diperoleh dengan pembagian sebagai berikut:

1) Tinggi

$$= \text{Mean} + \text{SD} \leq X$$

$$= 45 + 10$$

$$= 55 \leq X$$

2) Sedang

$$= \text{Mean} - 1.SD \leq X < \text{Mean} + 1.SD$$

$$= 45 - 1.10 \leq X < 45 + 1.10$$

$$= 35 \leq X < 55$$

3) Rendah

$$= X < \text{Mean} - 1.SD$$

$$= X < 45 - 1.10$$

$$= X < 35$$

Setelah diketahui nilai kategori tinggi, sedang dan rendah, maka akan diketahui persentasenya dengan rumus:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase

f = Frekuensi

N = Jumlah subjek

Berdasarkan rumus di atas diperoleh frekuensi etos kerja sebagai berikut:

Tabel 8
Frekuensi Etos Kerja

Kategori	Normal	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$55 \leq X$	21	31,34
Sedang	$35 \leq X < 55$	32	47,76
Rendah	$X < 35$	14	20,9
Total		67	100 %

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 67 siswa yang menjadi responden sebanyak 21 orang (31,34%) yang menjawab etos kerja gurutinggi, dengan nilai jawaban 55 ke atas. Adapun siswa yang menjawab etos kerja sedang sebanyak 32 orang (47,76%), dengan nilai jawaban antara 35-55. Sedangkan siswa yang menjawab etos kerja rendah sebanyak 14 orang (20,9%), dengan nilai jawaban 35 ke bawah. Dengan demikian dapat dipahami bahwa jawaban siswa untuk angket etos kerja berada dalam kategori cukup.

2. Data Kinerja Guru

Data kinerja guru diperoleh dari hasil angket yang diberikan kepada siswa kelas VIII SMP Darul Ulum dengan jumlah responden sebanyak 67 orang, sebagaimana dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 9
Data Hasil Angket Kinerja Guru

No.	Nomor Butir Angket Kinerja Guru															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	1	4	1	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	1	37
2	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	31
3	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	4	3	3	34
4	5	4	3	4	5	5	1	1	5	1	5	4	4	4	3	54
5	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	31
6	4	4	5	1	5	5	4	5	1	1	4	1	5	5	1	51
7	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	31
8	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	4	3	1	37
9	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	31
10	3	5	1	4	3	4	1	1	1	4	1	5	3	1	3	40
11	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	57
12	3	5	5	3	5	4	1	3	3	5	4	5	4	5	5	60
13	3	3	5	1	5	3	1	1	5	5	5	1	3	3	4	48
14	3	5	4	5	5	4	1	5	4	5	5	4	5	5	3	63
15	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	4	3	3	34
16	3	4	3	4	5	4	3	5	3	1	3	3	5	4	2	52
17	3	3	3	4	5	5	1	5	4	1	5	4	5	5	3	56
18	5	4	4	5	5	4	4	3	5	1	4	4	5	5	5	63
19	4	4	3	4	5	3	3	1	3	1	4	4	5	4	3	51
20	4	5	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	67

21	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	4	3	3	34
22	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	31
23	4	4	4	5	5	4	3	1	4	1	3	3	5	5	3	54
24	3	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	2	3	4	4	56
25	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	47
26	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	4	3	3	34
27	3	3	4	5	5	4	4	3	4	1	3	4	4	5	5	57
28	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	4	3	3	34
29	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	41
30	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	68
31	3	4	3	3	3	5	2	4	4	3	4	3	3	5	3	52
32	5	3	4	5	5	3	3	4	4	1	4	4	5	5	5	60
33	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	5	4	3	53
34	1	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	3	3	32
35	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	31
36	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	52
37	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	4	3	3	34
38	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	55
39	3	5	1	4	3	4	1	1	1	4	1	5	3	1	3	40
40	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	57
41	3	5	5	3	5	4	1	3	3	5	4	5	4	5	5	60
42	1	4	1	5	5	3	3	4	3	3	4	4	5	5	1	51
43	5	3	3	5	5	3	3	5	3	1	3	3	5	4	3	54
44	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	62
45	1	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	32
46	5	5	3	4	5	4	3	5	3	1	3	3	5	4	1	54
47	4	4	5	1	5	5	4	5	1	1	4	1	5	5	1	51
48	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	52
49	1	3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	3	3	2	3	33
50	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	55
51	3	5	1	4	3	4	1	1	1	4	1	5	3	1	3	40
52	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	4	3	3	34
53	3	5	5	3	5	4	1	3	3	5	4	5	4	5	5	60
54	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	4	3	3	34
55	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	68
56	5	3	3	4	5	4	3	5	3	1	3	3	5	4	1	52
57	5	3	4	5	5	3	3	4	4	1	4	4	5	5	5	60
58	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	31
59	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	2	3	3	32
60	3	3	5	1	5	3	1	1	5	5	5	1	3	3	4	48
61	3	5	4	5	5	4	1	5	4	5	5	4	5	5	3	63
62	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	4	2	3	33
63	5	5	5	5	5	3	1	3	3	4	3	4	5	5	5	61
64	3	3	3	4	5	5	1	5	4	1	5	4	5	5	3	56
65	1	4	1	5	5	3	3	4	3	3	4	4	5	5	1	51
66	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	32
67	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	62
Total	190	235	218	236	245	230	140	186	179	185	188	219	264	242	214	3171

Sumber: Angket Kinerja Guru

Berdasarkan data hasil angket di atas, selanjutnya untuk menentukan kategori tinggi, sedang, dan rendah dari jawaban angket etos kerja, terlebih dahulu dicari *mean* (μ) dan standar deviasinya (σ) dengan rumus sebagai berikut:

c) Menghitung *mean* (μ) hipotetik, dengan rumus:

$$\mu = \frac{(i_{\max} + i_{\min}) \Sigma}{n}$$

$$\mu = \frac{(5 + 1) 15}{2}$$

$$\mu = 45$$

Keterangan

μ = Rerata hipotetik

i_{\max} = Skor maksimal butir angket

i_{\min} = Skor minimal butir angket

Σ = Jumlah butir angket

d) Menghitung standar deviasi (σ) dengan rumus:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\Sigma (i_{\max}^2) - \frac{(\Sigma i_{\max})^2}{n}}{n}}$$

$$\sigma = \sqrt{\frac{(15 \cdot 5^2) - \frac{(15 \cdot 5)^2}{2}}{2}}$$

$$\sigma = 10$$

Keterangan

σ = Rerata hipotetik

i_{\max} = Skor maksimal butir angket

i_{\min} = Skor minimal butir angket

Σ = Jumlah butir angket

Setelah diketahui mean dan standar deviasi dari hasil angket etos kerja, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui tingkat konsep diri para responden. Adapun kategori pengukuran pada responden dibagi menjadi tiga kategori, yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Untuk mencari skor kategori diperoleh dengan pembagian sebagai berikut:

4) Tinggi

$$= \text{Mean} + \text{SD} \leq X$$

$$= 45 + 10$$

$$= 55 \leq X$$

5) Sedang

$$= \text{Mean} - 1.\text{SD} \leq X < \text{Mean} + 1.\text{SD}$$

$$= 45 - 1.10 \leq X < 45 + 1.10$$

$$= 35 \leq X < 55$$

6) Rendah

$$= X < \text{Mean} - 1.\text{SD}$$

$$= X < 45 - 1.10$$

$$= X < 35$$

Setelah diketahui nilai kategori tinggi, sedang dan rendah, maka akan diketahui persentasenya dengan rumus:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase

f = Frekuensi

N = Jumlah subjek

Berdasarkan rumus di atas diperoleh frekuensi etos kerja sebagai berikut:

Tabel 10
Frekuensi Kinerja Guru

Kategori	Normal	Frekuensi	Persentase
Baik	$55 \leq X$	19	28,36
Cukup	$35 \leq X < 55$	27	40,30
Kurang	$X < 35$	21	31,34
Total		67	100 %

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 67 siswa yang menjadi responden sebanyak 19 orang (28,36%) yang menjawab kinerja guru baik, dengan nilai jawaban 55 ke atas. Adapun siswa yang menjawab kinerja guru cukup sebanyak 27 orang (40,30%), dengan nilai jawaban antara 35-55. Sedangkan siswa yang menjawab kinerja guru kurang sebanyak 21 orang (31,34%), dengan nilai jawaban 35 ke bawah. Dengan demikian secara umum dapat dipahami bahwa jawaban siswa untuk angket kinerja guru berada dalam kategori cukup.

3. Pengujian Hipotesis

Setelah data etos kerja dan kinerja guru diperoleh, selanjutnya dilakukan analisis terhadap data-data tersebut. Langkah pertama yang dilakukan adalah membuat tabel yang berisikan data etos kerja dan kinerja guru, diuraikan pada tabel kerja sebagai berikut:

Tabel 11
Tabel Kerja Perhitungan Product Moment Variabel Etos Kerja dan Kinerja Guru

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	37	37	1369	1369	1369
2	54	31	2916	961	1674
3	34	34	1156	1156	1156
4	54	54	2916	2916	2916
5	31	31	961	961	961
6	51	51	2601	2601	2601
7	52	31	2704	961	1612
8	37	37	1369	1369	1369
9	52	31	2704	961	1612
10	40	40	1600	1600	1600
11	57	57	3249	3249	3249
12	60	60	3600	3600	3600
13	48	48	2304	2304	2304
14	63	63	3969	3969	3969
15	34	34	1156	1156	1156
16	52	52	2704	2704	2704
17	56	56	3136	3136	3136
18	63	63	3969	3969	3969
19	51	51	2601	2601	2601
20	67	67	4489	4489	4489
21	34	34	1156	1156	1156
22	56	31	3136	961	1736
23	54	54	2916	2916	2916
24	56	56	3136	3136	3136
25	47	47	2209	2209	2209
26	34	34	1156	1156	1156
27	57	57	3249	3249	3249
28	34	34	1156	1156	1156
29	41	41	1681	1681	1681
30	68	68	4624	4624	4624
31	52	52	2704	2704	2704
32	60	60	3600	3600	3600
33	53	53	2809	2809	2809
34	32	32	1024	1024	1024
35	52	31	2704	961	1612
36	52	52	2704	2704	2704
37	34	34	1156	1156	1156
38	53	55	2809	3025	2915
39	40	40	1600	1600	1600
40	57	57	3249	3249	3249
41	60	60	3600	3600	3600
42	51	51	2601	2601	2601

43	54	54	2916	2916	2916
44	62	62	3844	3844	3844
45	32	32	1024	1024	1024
46	54	54	2916	2916	2916
47	51	51	2601	2601	2601
48	52	52	2704	2704	2704
49	33	33	1089	1089	1089
50	53	55	2809	3025	2915
51	40	40	1600	1600	1600
52	34	34	1156	1156	1156
53	60	60	3600	3600	3600
54	34	34	1156	1156	1156
55	68	68	4624	4624	4624
56	52	52	2704	2704	2704
57	60	60	3600	3600	3600
58	53	31	2809	961	1643
59	32	32	1024	1024	1024
60	48	48	2304	2304	2304
61	63	63	3969	3969	3969
62	33	33	1089	1089	1089
63	61	61	3721	3721	3721
64	56	56	3136	3136	3136
65	51	51	2601	2601	2601
66	54	32	2916	1024	1728
67	62	62	3844	3844	3844
Total	3322	3171	172208	159541	164148

$$= 67$$

$$\Sigma x = 3322$$

$$\Sigma y = 3171$$

$$\Sigma x^2 = 172208$$

$$\Sigma y^2 = 159541$$

$$\Sigma xy = 164148$$

Setelah jumlah masing-masing kuadrat variabel diketahui, selanjutnya dimasukkan kedalam rumus product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

$$\begin{aligned}
& \frac{67.164148 - (3322)(3171)}{\sqrt{[(67(172208) - (3322)^2)][67(159541) - (3171)^2]}} \\
= & \frac{10997916 - 10534062}{[11537936 - 11035684][10689247 - 10055241]} \\
= & \frac{463854}{[502252][634006]} \\
= & \frac{463854}{\sqrt{318430781512}} \\
= & \frac{463854}{564296,7141} = 0,822
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai r_{xy} sebesar 0,822. Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan terlebih dahulu merumuskan hipotesis alternatif (H_a) dan hipotesis nolnya (H_0).

H_0 : Tidak ada hubungan signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru

H_a : Ada hubungan signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru

Langkah selanjutnya menguji kedua hipotesis tersebut dengan membandingkan besarnya harga r_{xy} yang diperoleh dari perhitungan sebelumnya, yaitu 0,822 dengan harga r_{xy} pada tabel. Untuk dapat membandingkan harga r_{xy} dengan r tabel, dicari derajat kebebasannya terlebih dahulu, yaitu $df = n - r = \text{atau } 67 - 2 = 65$.

Pada df sebesar 65 diperoleh r_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% sebesar 0,0,244,. Dengan hasil tersebut diketahui bahwa r_{xy} sebesar 0,822 lebih besar dari r tabel, pada taraf signifikansi 5% ($0,244 < 0,822$).

Berdasarkan perolehan r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nihil (H_o) ditolak. Dengan demikian dapat diambil ketetapan penelitian yaitu etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI SMP Darul Ulum Sekampung Lampung Timur.

Untuk mengetahui interpretasi nilai r_{xy} sebesar 0,822, maka digunakan tabel interpretasi nilai *product moment* sebagai berikut:

Tabel 12
Interpretasi Nilai r_{xy} ⁵

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0.800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah (tak berkorelasi)

Berdasarkan tabel interpretasi di atas, diketahui bahwa nilai r_{xy} sebesar 0,822 berada di antara nilai 0,800 sampai dengan 1,00. Dengan demikian terdapat hubungan yang erat antara variabel X (etos kerja), dengan variabel Y (kinerja guru).

⁵SuharsimiArikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2010), Cet. ke-10, h. 319

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi hubungan antara etos kerja dengan kinerja guru siswa, dilakukan pengujian signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut ⁶:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,822 \sqrt{67-2}}{\sqrt{1-0,822^2}}$$

$$t = \frac{0,822\sqrt{65}}{\sqrt{1-0,675684}}$$

$$t = \frac{0,822 \cdot 88,062257748}{\sqrt{0,324316}}$$

$$t = \frac{6,627175869}{0,569487489}$$

$$t = 11,637$$

Harga t_{hitung} di atas, selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} . Adapun harga t_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% dengan $dk = n - 2 = 65$, diperoleh harga sebesar 1.997. Berdasarkan harga tersebut diketahui bahwa harga t_{hitung} 11,637 lebih besar dari harga t_{tabel} ($1.997 > 11,637$). Hal ini berarti ada hubungan signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru.

⁶Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 230

C. Pembahasan

Guru PAI merupakan profesi pendidik agama yang dituntut untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai standar profesi. Dalam hal ini kemampuan guru PAI dalam menjalankan kewajibannya tidak terlepas dari faktor internal dalam dirinya sebagai pendorong lahirnya kinerja yang optimal, diantaranya adalah etos kerja. Kinerja dalam tampilan lahiriahnya, merupakan wujud perilaku kerja yang didorong oleh faktor-faktor internal dalam diri pekerja.

Kinerja yang ditampilkan guru PAI tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal, maupun eksternal. Etos kerja merupakan faktor internal yang determinasinya dapat mendorong kinerja guru PAI. Melalui etos kerja terbangun ketekunan, kegigihan dan komitmen menjalankan pekerjaan sesuai standar profesi. Kinerja guru PAI sesungguhnya merupakan wujud dari aspek-aspek internal yang melahirkan perilaku kerja. Etos kerja merupakan faktor internal yang variasinya dapat berdampak pada tampilan kinerja guru PAI.

Etos kerja yang baik membawa dampak positif terhadap pelaksanaan pekerjaan tugas dan pekerjaan guru melalui proses pembelajaran, baik di sekolah maupun di luar sekolah.” Kinerja yang ditampilkan guru merupakan akumulasi dari faktor-faktor internal dalam diri guru yang menggerakkan perilaku. Dalam hal ini etos kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor internal yang mendukung tugas guru dan pendorong perilaku kerja. Tampilan kinerja

mebutuhkan berbagai stimulus bukan hanya dari aspek luar, tetapi yang lebih utama adalah penggerak (*drive*) dari dalam.

Dorongan dari dalam akan memicu lahirnya gerak hati (*impuls*), hasrat dan komitmen dalam menjalankan tugas guru sebagai pendidik. Berbagai tantangan dan harapan terhadap kinerja guru yang baik, semakin menegaskan pentingnya dorongan internal dalam diri guru, terutama dilihat dari keterkaitan dengan etika dan norma profesi. Guru merupakan profesi dengan karakteristik personal yang menjunjung tinggi keteladanan, etika dan dedikasi.

Penelitian ini berupaya menjawab rumusan masalah, yaitu: Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru PAI SMP Darul `Ulum Sekampung Lampung Timur tahun pelajaran 2016/2017?" Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan rumus korelasi Pearson diketahui harga r_{xy} sebesar 0,822. Harga tersebut lebih besar dari harga r tabel pada taraf kesalahan 5% ($0,244 < 0,822$).

Berdasarkan uji signifikansi menggunakan t test diperoleh harga t_{hitung} sebesar 11,637. Setelah dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n - 2 = 65$, diperoleh harga t_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% sebesar 1,997. Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI SMP Darul Ulum Sekampung Lampung Timur tahun pelajaran 2017/2018. Dari hasil uji hipotesis diketahui koefisien korelasi etos kerja dan kinerja guru (r_{xy}) sebesar 0,822. Berdasarkan perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - r =$ atau $67 - 2 = 65$, pada taraf kesalahan 5% diketahui bahwa r_{hitung} sebesar 0,822 lebih besar dari r_{tabel} , ($0,244 < 0,822$).

Hasil uji signifikansi menggunakan t test membuktikan harga t_{hitung} sebesar 11,637, lebih besar dari harga t tabel dengan $df = n - 2 = 65$, baik pada taraf kesalahan 5% ($1,997 < 11,637$). Hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang peneliti ajukan, yaitu: “ada ada pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja guru PAI SMP Darul Ulum Sekampung Lampung Timur tahun pelajaran 2017/2018”, diterima.

B. Saran

1. guru PAISMP Darul Ulum Sekampung Lampung Timur hendaknya meningkatkan etos kerja dengan disiplin kerja yang tinggi, membimbing bakat peserta didik agar berkembang secara maksimal, menjalankan tugas dengan tekun untuk mewujudkan cita-cita pendidikan.

2. Kinerja guru PAI SMP Darul Ulum Sekampung Lampung Timur perlu ditingkatkan dalam mempersiapkan bahan ajar untuk memperoleh pemahaman terhadap materi yang diajarkan, merencanakan program pengajaran sesuai dengan karakteristik siswa, dan menggunakan berbagai metode pembelajaran yang menarik.

DAFTAR PUSTAKA

- AbiAbdillah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Al-Bukhari, Juz 2*, Kairo: MaktabahSalafiah, 1403 H
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010
- Arini T. Soemahidwidjojo, *Panduan Praktis Menyusun KPI Key Performance Indicator* Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015
- Asip F. Hadipranata dan Sudardjo, *Pengaruh Pembentukan Kelompok Team Building) terhadap Etos Kerja dan Kontribusinya bagi Produktivitas Kerja Insani*, *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada*, No. 1-18- 28, 1999
- Biatna Dulbert Tampubolon, *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*, *Jurnal Standardisasi*, Vol. 9 No. 3 Tahun 2007
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial*, Surabaya: Airlangga University Press, 2001
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013
- , *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013
- Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian Praktis*, Jakarta, Ramayana Pers, 2005
- Frans Mardi Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia, Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani*, Bandung: Mizan Pustaka, 2009
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasan Syihatah dan Zainab an-Najjar, *Mu`jam Mustolah at-Tarbawiyah wa Nafsiyyah* Kairo: ad-Dar al-Misriyyah, 2003
- Indra Bastian, *Akutasnsi Sektor Publik Suatu pengantar*, Surabaya: Gelora Aksara Pratama, 2006
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabeta, 2013

- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada 2007
- Mohammad Djakfar, *Etika Bisnis, Menangkap Spirit Ajaran langit, dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, Jakarta: Penebar Swadaya, 2012
- Muhammad Ismail Yusanto, dan Muhammad Karebet Wijayakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2008
- Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012
- Musriadai, *Profesi Kependidikan Secara Teoretis dan Aplikatif, Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik*, Yogyakarta: Depublish, 2016
- Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Ferika Aditama, 2010
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009
- , *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian, Edisi Revisi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- , *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta, Rineka Cipta, 2010
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Thabrani Rusyan dan Wasmin, *Etos Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru* Jakarta: Intimedia Cipta Nusantara, 2008
- Thohir Luth, *Antara Perut Dan Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2010
- Toto Tasmara *Membudayakan Etos Kerja Islami* Jakarta: Gema Insani Pres, 2008

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nasrulloh lahir pada tanggal 06 Mei 1991 di Desa Girimulyo Kecamatan Marga Sekampung Kabupaten Lampung Timur, anak kedua dari lima bersaudara yang kesemuanya adalah laki-laki dari pasangan Ahmad Sa'bi Dan Raehatul Jannah, yakni; Saifullah, Nasrulloh, Hidayatullah, Nazmudin dan Rafiudin

Riwayat pendidikan Peneliti yakni;

1. MI Islamiyyah Girimulyo, tamat pada tahun 2004
2. SMP PGRI 4 Jabung, tamat pada tahun 2007
3. MA Ma'arif NU 5 Sekampung, tamat pada tahun 2010
4. IAIN Metro untuk mendapatkan gelar sarjana (S1).

Adapun riwayat pengalaman dan pekerjaan peneliti yakni;

1. Ketua Asrama Pondok Pesantren Darul 'Ulum Sekampung, Thn. 2016 s.d 2017
2. Staf keamanan Pondok Pesantren Darul 'Ulum Sekampung, Thn. 2013 s.d 2016
3. Staf pengajar (guru) di MTs Ma'arif NU 5 Sekampung, Thn. 2016 s.d 2017
4. Staf pengajar (guru) di SMP Darul 'Ulum Sekampung, Thn. 2015 s.d 2019