

## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandar Lampung

Resti Noviyanti

[restinovi10@gmail.com](mailto:restinovi10@gmail.com)

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

**Abstrak:** Artikel ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data hasil penelitian dianalisis dengan analisa deskriptif berbantuan *SPSS For Windows 22*. Data dari masing-masing variabel dikumpulkan secara terpisah melalui mengisi kuesioner yang disusun. Sampel dalam penelitian ini adalah 53 tenaga pendidik yang ditentukan secara acak (*random sampling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru. Kedua, terdapat pengaruh positif etos kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan etos kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru. Ketiga, pengaruh positif secara bersama-sama kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepalamadrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru MTs Negeri se- Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja guru harus senantiasa memperhatikan kedua elemen tersebut. Dengan kata lain bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan seiring dengan peningkatan kualitas kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Kepala Madrasah, Etos Kerja Guru, Kinerja Guru

**Abstract:** This article discusses the influence of madrasa principal leadership and teacher work ethic on the performance of state MTs teachers in Bandar Lampung City. The approach used in this research is quantitative research. The research data were analyzed using descriptive analysis assisted by *SPSS For Windows 22*. Data from each variable were collected separately by filling out a questionnaire that was compiled. The sample in this study was 53 educators who were determined randomly (*random sampling*). The results showed that there was a positive influence of the madrasa principal's leadership on teacher performance. This proves that improving the leadership of madrasah principals can improve teacher performance. Second, there is a positive influence of teacher work ethic on teacher performance. This proves that improving the work ethic of teachers can improve teacher performance. Third, the joint positive influence of the principal's leadership and the teacher's work ethic on teacher performance. This proves that improving the leadership of madrasah principals and teacher work ethic can improve teacher performance. The implication of this study is that there is a positive influence on the leadership of the madrasah principal and teacher work ethic on the performance of State MTs teachers in Bandar Lampung City. This shows that efforts to improve teacher performance must always pay attention to these two elements. In other words, teacher performance can be improved along with improving the leadership quality of the madrasa principal and teacher work ethic.

**Keywords:** Headmaster Leadership, Teacher Work Ethic, Teacher Performance

## Pendahuluan

Pendidikan disini merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, jadi disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu karena pendidikan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa.

Masalah pendidikan merupakan masalah penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara. Maju mundurnya suatu bangsa atau negara sebagian besar ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan (Mulyasa, 2002: 57). Menurut Hoy dalam Azan, mutu pendidikan adalah hasil penilaian terhadap proses pendidikan dengan harapan yang tinggi untuk dicapai dari upaya pengembangan bakat-bakat para pelanggan pendidikan melalui proses pendidikan. Salah satu masalah yang dihadapi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan. Menurut Abdillah, rendahnya mutu pendidikan di Indonesia merupakan

masalah penting yang harus diselesaikan. Berdasarkan data UNESCO pada tahun 2011, hasil penilaian *Education Development Index* (EDI) atau indeks pembangunan pendidikan, Indonesia berada di peringkat ke-64 dari 120 negara di dunia. Adapun, *The United Nations Development Programme* (UNDP) pada tahun 2011 juga telah melaporkan tentang indeks pembangunan manusia (IPM) atau *Human Development Index* (HDI) Indonesia mengalami penurunan dari peringkat 108 pada tahun 2010 menjadi peringkat 124 pada tahun 2012 dari 180 negara. Pada 14 Maret 2013 dilaporkan naik tiga peringkat menjadi urutan ke-121 dari 185 negara.

Masalah mutu pendidikan kini juga sedang dihadapi oleh sekolah-sekolah di Bandar Lampung, khususnya MTs Negeri. Masalah pendidikan haruslah menjadi perhatian besar sebab melalui lembaga pendidikan dapat diciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik, maupun nonfisik. Sumber daya yang berkualitas dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari peran para stakeholder sekolah, di antaranya kepala sekolah,

tenaga pendidik, tata usaha, pengawas, komite sekolah dan masyarakat.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut diatas, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai berkaitan dengan mutu lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Artinya untuk mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, pustakawan, tenaga administrasi) harus ditingkatkan.

Salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan

pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia yakni kinerja guru. Karena guru merupakan tenaga pendidik yang berperan sebagai pelaksana pendidikan yang berhubungan langsung dengan anak didik. Guru mempunyai peran yang amat besar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru merupakan penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, guru juga sebagai figur manusia yang menempati posisi dalam memegang peranan penting dalam pendidikan.

Kinerja guru banyak disangkut-pautkan dengan rendahnya mutu pendidikan. Kinerja guru dalam suatu organisasi sekolah sangat berpengaruh dalam kemajuan sekolah tersebut untuk meningkatkan kualitas peserta didik. Untuk itu penulis mencoba mengkaji data laporan hasil kegiatan pengawasan sekolah tentang kinerja guru pada tingkat MTs Negeri yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 1**  
**Data Kegiatan Kepengawasan Sekolah Tentang Kinerja Guru**

| No | Kinerja Guru   | Presentase |
|----|--|------------|
| 1  | Belum menerapkan strategi belajar yang bervariasi                    | 43,00      |
| 2  | Belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran efektif              | 43,00      |
| 3  | Belum memperbaiki kinerja mengajar melalui Penelitian Tindakan Kelas | 55,00      |
| 4  | Dalam pengembangan silabus belum melakukan analisa konteks           | 50,00      |

Kecenderungan kinerja guru yang dikatakan cukup ini dapat dilihat dari data hasil pengawasan sekolah tahun 2018-2019. Data laporan hasil kegiatan kepengawasan sekolah tahun pelajaran 2018-2019 pada tingkat MTs Negeri dapat diketahui: (1) 43% guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi, (2) 43% guru belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran efektif, (3) 55% guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui penelitian tindakan kelas dan (4) 50% guru dalam pengembangan silabus belum melakukan analisis konteks. Fakta lain yang terjadi pada guru-guru MTs Negeri menunjukkan masih ada guru yang membuat perangkat pembelajaran pada saat tertentu saja, masih ada beberapa guru yang tidak tepat waktu dalam menjalankan tugas di sekolah serta kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri dan beberapa guru masih menggunakan metode ceramah. Akibatnya, siswa menjadi jenuh dalam mengikuti proses pembelajaran di sekolah.

Senada dengan data laporan hasil kegiatan pengawasan sekolah tentang kinerja guru tersebut, maka penulis telah melakukan prasurevei di MTs Negeri se-

Kota Bandar Lampung, bahwasanya kinerja guru di MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung sudah masuk dalam kategori yang cukup baik, hal ini dilihat dari beberapa indikator penilaian kinerja yang sudah terlaksanakan dengan cukup baik.

Kecenderungan kinerja guru yang dikatakan cukup ini terjadi karena beberapa faktor. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan kebutuhan yang lain untuk dapat bekerja dengan baik. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain motivasi kerja dan kompetensi guru. Faktor eksternal, antara lain, lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Lingkungan kerja, antara lain, hubungan sesama guru, kepala sekolah, komite sekolah dan seluruh stakeholder sekolah. Bila diamati di lapangan, guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Menurut Sedarmayanti dalam Supardi, faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin

kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, dan (11) kesempatan berprestasi.

Berkaitan dengan kinerja guru, adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadapnya antara lain kemampuan dasar yang perlu dimiliki, kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru. Perlu diketahui bahwa kepemimpinan adalah suatu hal yang berperan baik dalam manajemen sebuah lembaga salah satunya pendidikan, bersumber dari lembaga ini nantinya akan diperoleh sumber daya manusia yang profesional dan mampu bersaing dengan situasi lokal maupun global yaitu melalui pembelajaran di dalamnya. Kepemimpinan atau *leadership* adalah suatu cara untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain, bawahan atau kelompok untuk saling bekerja sama dalam upaya mencapai suatu tujuan tanpa adanya unsur paksaan. Kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi atau manajemen karena kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi atau manajemen. Kepemimpinan itu ada di dalam diri

pemimpin. Suatu organisasi akan menjadi buta atau tidak memiliki arah jika tidak ada unsur kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan memuat hubungan antara manusia didalamnya yaitu hubungan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dan hubungan bawahan yang taat atau patuh kepada pemimpin karena wibawa dalam diri pemimpinnya, di lembaga pendidikan kepemimpinannya berada di tangan kepala madrasah.

Strategi dalam menentukan keberhasilan suatu madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan serta mewujudkan visi misinya terletak pada bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen madrasah. Melalui prosesnya, hubungan timbal balik dan komunikasi yang harmonis antar kepala madrasah, guru, staff administrasi, dan peserta didik semuanya memiliki peranan yang sangat penting, terutama dalam penyesuaian berbagai kegiatan madrasah dengan tuntutan globalisasi, perubahan masyarakat, kondisi, dan lingkungannya (Alma, 2014: 132).

Permasalahan yang muncul dalam kepemimpinan kepala madrasah

Tsanawiyah Negeri se-Kota Bandar Lampung, yaitu sudah berjalannya kepemimpinan kepala madrasah hanya saja perlu memaksimalkan peran dan fungsi kepemimpinan kepala madrasah serta mengoptimalkan kemampuan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini didasarkan pada hasil observasi awal yang dilakukan penulis dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan para guru di MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung, bahwasanya kepemimpinan kepala madrasah negeri se-kota Bandar Lampung sudah berjalan, dilihat dari kepala madrasah yang melakukan monitoring kunjungan kelas, mengikutsertakan guru dalam program penataran, mengadakan rapat dengan seluruh dewan guru, memberi peringatan atau sanksi tegas terhadap pelanggaran supaya mendisiplinkan guru dengan lebih baik lagi, komunikasi sudah terjalin baik, hubungan silaturahmi antara guru dengan kepala madrasah dan sebaliknya terjalin cukup erat dan rutin mengadakan supervisi kepada para guru. Akan tetapi semua itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi untuk kemajuan madrasah itu sendiri.

Tidak jauh berbeda dari kepemimpinan kepala madrasah, seorang

guru juga dituntut untuk mengedepankan keprofesionalannya sekaligus kinerjanya yang dapat dijadikan teladan dalam berbagai aspek baik di lingkungan madrasah, keluarga, maupun pada masyarakat. Karena seorang guru inilah yang mampu menjadi penentu bagi keberhasilan dan kejayaan suatu bangsa (Nurfuadi, 2012: 146). Guru yang terampil dan memiliki kinerja yang baik, tentu didasarkan pada etos kerja yang baik pula. Etos kerja dapat diartikan sebagai suatu doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Indikator seseorang yang mempunyai etos kerja banyak diungkapkan oleh para ahli, diantaranya seperti yang diungkapkan oleh Myrdal, menurutnya perilaku yang mencerminkan etos kerja meliputi : efisiensi, kerajinan, keterampilan, sikap tekun, tepat waktu, kesederhanaan, kejujuran, sikap mengakui rasio dalam mengambil keputusan dan tindakan, kesediaan untuk berubah, kegesitan dalam menggunakan kesempatan-kesempatan yang muncul, sikap bekerja secara energois, sikap bersandar pada kekuatan sendiri, percaya diri, sikap mau

bekerjasama, dan kesediaan mau memandang jauh ke masa depan.

Setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda yang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik secara internal maupun eksternal, menurut Anoraga, faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja guru yaitu:

1) Pekerjaan yang menarik, apabila seseorang mengerjakan sesuatu dengan perasaan senang bagi dirinya maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan. Rasa senang dengan pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil pekerjaan. 2) Kesejahteraan yang baik, tidak dipungkiri bekerja juga merupakan sumber dari penghasilan, termasuk menjadi seorang guru, pada dasarnya seseorang yang bekerja juga mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kesejahteraan atau dengan kata lain upah yang sesuai, maka akan menimbulkan pula rasa semangat serta produktifitas dalam bekerja. 3) Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting bagi ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas, punya potensi memiliki etos kerja tinggi. Karen ia memiliki pengetahuan, sikap dan nilai serta

keterampilan untuk dimanfaatkan dalam pekerjaannya. 4) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, dengan terpenuhinya keamanan dan keselamatan atas pekerjaan yang dilakukan, maka dalam bekerja tidak akan lagi perasaan khawatir atau ragu-ragu. 5) Lingkungan atau suasana kerja yang baik, lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pemimpin pekerja, ataupun pada hasil pekerjaan. 6) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, dengan adanya keterlibatan dalam organisasi dimana para pekerja tetap itu bekerja, ia akan merasakan bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan dalam lingkungan pekerjaannya, dan akan merasa memiliki tempat ia bekerja. 7) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, seorang pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Dengan demikian para pekerja merasa bahwa dirinya diberi perhatian besar oleh pemimpinnya. 8) Disiplin dan kerja keras, dalam dunia kerja hal tersebut dapat terjadi, sehingga para pekerja biasanya akan merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari tempat ia bekerja, sehingga tidak maksimal

melakukan pekerjaan (Anoraga, 2014: 97).

### **Metodologi Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain asosiatif yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui atau mengukur pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru.

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Negeri se-kota Bandar Lampung. Tempat penelitian ini dipilih karena pertimbangan dan alasan, diantaranya karena MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung merupakan lembaga pendidikan formal jenjang pendidikan tingkat menengah pertama yang berada dibawah naungan Departemen Pendidikan Agama yang semuanya sudah Terakreditasi, serta MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung semuanya memiliki segudang prestasi. Selain itu, berkaitan dengan pembelajaran, pendidikan dan pengajarannya MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung dipegang oleh tenaga-tenaga pendidik yang berkompeten dibidangnya.

Penelitian dilaksanakan pada tahun pelajaran 2019/2020, yaitu dimulai dengan melakukan observasi untuk menemukan permasalahan yang dihadapi dalam kinerja guru. Observasi awal dilaksanakan pada bulan januari sampai februari 2020. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu teknik analisis deskriptif, teknik analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Analisis deskriptif yang dipakai dalam penelitian ini yaitu dengan mendeskripsikan data dengan destribusi frekuensi, histrogram, pengukuran nilai sentral mean (rata-rata), modus, median dan simpangan baku. Adapun proses analisis data dilaksanakan dengan menggunakan SPSS Versi 22.

### **Hasil dan pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh temuan-temuan yang merupakan jawaban atas masalah-masalah penelitian. Masalah pokok penelitian telah terjawab, yaitu pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru di MTs Negeri Kota Bandar Lampung.

***Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Kota Bandar Lampung***



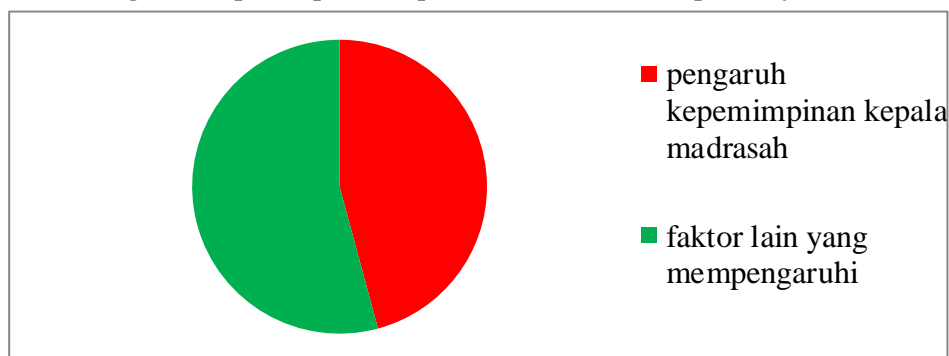
Kepala Madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya di MTsN Kota Bandar Lampung sudah memenuhi kriteria dilihat dari sudut pandang guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah sudah berkompeten dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, membimbing, mengarahkan dan mengkomunikasikan.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru MTs Negeri Kota Bandar Lampung dan sebaliknya jika kepemimpinan kepala madrasah rendah akan memberikan pengaruh terhadap penurunan kinerja guru.

Hubungan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru ditulis dengan rumus  $Y = 77,606 + 0,167X$  yang berarti nilai konsistensi variabel  $X_1$  sebesar 77,606 dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel  $X_1$  maka nilai pengaruhnya bertambah 0,167. Adapun besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru diketahui bahwa koefisien korelasi ( $R$  square) variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru pada MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung adalah sebesar 0,458.

Berdasarkan tingkat keeratan pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru pada MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung 45,8% tergolong pengaruh sedang/ cukup. Hal tersebut dapat digambarkan dalam diagram berikut:

**Gambar 1**  
**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru**



### ***Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Kota Bandar Lampung***

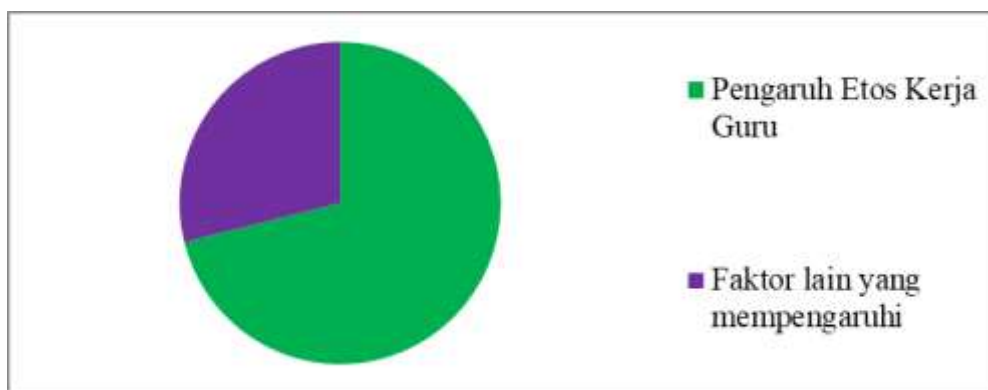
Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan etos kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat etos kerja guru yang dimiliki oleh guru maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru di MTs Negeri se- Kota Bandar Lampung dan sebaliknya jika etos kerja guru rendah akan memberikan pengaruh terhadap penurunan kinerja guru. Hubungan etos kerja guru terhadap kinerja guru ditulis dengan rumus  $Y = 78,207 + 0,175X$  yang berarti nilai konsistensi variabel  $X_2$  sebesar 78,207 dengan catatan setiap

penambahan nilai 1% pada variabel  $X_2$  maka nilai pengaruhnya bertambah 0,175. Adapun besar pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru diketahui bahwa koefisien korelasi ( $R^2$ ) variabel etos kerja guru terhadap kinerja guru pada MTs Negeri se- Kota Bandar Lampung adalah sebesar 0,711.

Berdasarkan tingkat keeratan pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru pada MTs Negeri se- Kota Bandar Lampung 71,1% tergolong pengaruh kuat/ tinggi. Hal tersebut dapat digambarkan dalam diagram berikut:

**Gambar 2**

**Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru**



### ***Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Kota Bandar Lampung***

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh secara signifikan kepemimpinan

kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru MTs

Negeri Kota Bandar Lampung, sertasebaliknya jika ada penurunan kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru akan menurunkan kinerja guru. Hal ini dipahami karena kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru merupakan faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi guru untuk melakukan aktivitas kerjanya. Jika pengawasan diberikan kepada guru secara intensif guru akan dapat mengatasi berbagai kesulitan-kesulitan yang dihadapinya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, semakin intensif pengawasan dilakukan maka kinerja berprestasi guru akan semakin baik pula.

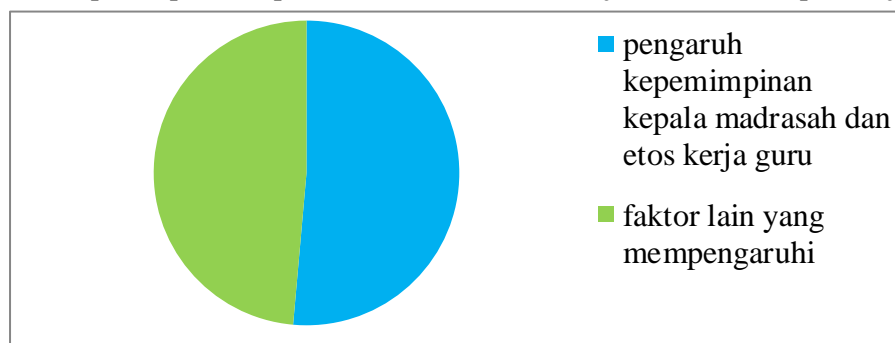
Hubungan kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru ditulis dengan rumus  $Y = 79,708 + 0,233X_1 + 0,168X_2$  yang berarti nilai konsistensi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 79,708 dengan catatan setiap

penambahan nilai 1% pada variabel  $X_1$  bersama-sama dengan  $X_2$  maka nilai pengaruhnya bertambah sebesar 0,233 pada  $X_1$  dan 0,168 pada  $X_2$  maka nilai pengaruhnya bertambah sebesar 79,708.

Adapun besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru diketahui bahwa koefisien korelasi ( $R$  square) variabel kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru pada MTs Negeri Kota Bandar Lampung adalah sebesar 0,514.

Berdasarkan tingkat keeratan pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru pada MTs Negeri Kota Bandar Lampung adalah 51,4% tergolong pengaruh sedang/cukup. Hal tersebut dapat digambarkan dalam diagram berikut:

**Gambar 3**  
**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru**



Dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung, dengan besar pengaruhnya dapat dilihat melalui persamaan regresi  $\hat{y} = 77,606 + 0,167x$ , dari persamaan ini dapat diketahui bahwa kinerja guru se- Kota Bandar Lampung akan tetap 77,606 jika tidak ada kepemimpinan kepala madrasah, dan kinerja guru se- Kota Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,167 jika kepemimpinan kepala madrasah meningkat satu poin. Kepemimpinan kepala madrasah memiliki koefisien korelasi sebesar 0,458, sehingga tingkat keeratan yang diberikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru dengan kategori sedang/ cukup, dengan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 11,1%.

Adapun pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru di MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung, dengan besar pengaruhnya dapat dilihat melalui persamaan regresi  $\hat{y} = 78,207 + 0,175x$ , dari persamaan ini dapat diketahui bahwa kinerja guru MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung akan tetap 78,207 jika tidak ada etos kerja guru, dan kinerja guru MTs Negeri se- Kota Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,175 jika etos kerja guru meningkat satu poin. Etos kerja guru memiliki koefisien korelasi sebesar 0,334, sehingga tingkat keeratan yang diberikan etos kerja guru terhadap kinerja guru dengan kategori rendah, dengan pengaruh yang diberikan etos kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 10,6%.

Adapun pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dilihat melalui persamaan regresi  $\hat{y} = 79,708 + 0,233X_1 + 0,168 X_2$ , dari persamaan ini dapat diketahui bahwa kinerja guru MTs Negeri se- Kota Bandar Lampung akan tetap 79,708 jika tidak ada kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru, dan kinerja guru MTs Negeri se- Kota Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,401 jika kepemimpinan kepala madrasah dan etos

kerja guru meningkat satu poin. Kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru memiliki koefisien korelasi sebesar 0,738, sehingga tingkat keeratan yang diberikan kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru dengan kategori kuat/ tinggi, dengan pengaruh secara bersama-sama yang diberikan kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 51,4%. Artinya 51,4% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru, sedangkan 48,6% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### Daftar Pustaka

- Abdul Aziz al-Khayyat. 1994. *Nazrah al-Islām Li al-'Āmah Wa Āsaruhu Fī al-Tanmiyah, atau Etika Bekerja dalam Islam*, terj. Moh. Nurhakim. Jakarta: Gema Insani Press.
- Abdillah, Zaiyadi. 2013. Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri dalam meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Deskriptif Kualitatif di SMA Negeri 8 Seluma). Tesis. Universitas Bengkulu.
- Afework. 2014. The Availability of School Facilities and Their Effects on The Quality of Education in Government High Schools of Harari Regional State and East Hararghe Zone, Ethiopia. *Middle Eastern and African Journal of Educational Research*, Issue 11.
- Imron, Ali. 2012. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anoraga, Panji. 1992. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsismi. 2007. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aziz, Abdul, al-Khayyat, Nazrah al-Islām Li al-'Āmah Wa Āsaruhu Fī al-Tanmiyah, atau Etika Bekerja dalam Islam,
- Baedhowi. 2006. Tantangan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik pada Era Undang-Undang Guru dan Dosen. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Nomor 059.
- Barnawai dan Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Bukhori, Mochtar. 1994. *Pendidikan Dalam Pembangunan*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Dharma, Surya dan Usman, Husaini. 2008. Kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah yang Efektif. *Jurnal Tenaga Kependidikan Vol. 3 No. 2*.
- Agustus. Direktorat Tenaga Kependidikan. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.
- Mulyasa, E. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gie, The Liang. 1978. *Cara Bekerja Efisien*. Yogyakarta: Karya Kencana.
- Hikmawati, Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Hilal, Al Yahmadi Hamed. 2012. *Teacher Performance Evaluation In Oman as Perceived by Evaluators (evaluasi kinerja-kinerja guru di oman seperti yang dirasakan oleh evaluator)*.
- Ivada, Septiana. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*.
- Kaelan. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Interdisipliner Bidang Sosial, Budaya, Filsafat, Seni, Agama dan Humaniora*. Yogyakarta: Paradigma.
- Karmila, Ana. 2015. "Manajemen Kelas dalam Proses Pembelajaran PAI di SMP Negeri 18 Bandar Lampung". (Skripsi Program Strata Satu Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung).
- Muhiddin, Sambas Ali dan Maman Abdurrahman. 2015. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Jakarta: Pustaka Media.
- Margono. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan Cet 2*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Mary, Aacha. 2010. *Motivation And The Performance Of Primary School Teachers In Uganda*.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kuantitatif*, Bandung: Tarsito, 1996
- Nazir. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi. 2007. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Bumi Aksara.
- Omwanda, Anne Veronica. 2009. *The Effects Of Work Climate On Teacher's Job Performance In Junior High Schools In Nairobi North District*.
- Permendiknas RI No. 13 tentang standar kompetensi kepala sekolah dan buku mengenai Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB, 2007
- Rozak, Abdul, dkk, 1997. *Etos Kerja Mendorong Produktivitas Umat Beragama di Abad Dua Satu*. Jakarta: Zikrul Hakim.
- Rusman. 2014. *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sahertian, Piet. A. 1994. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Siregar, Sofyan. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Somantri, Ating dan Sambas Ali Muhidin. 2006. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sudijono, Anas. 2008. *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Sumanto, Ali, al-Khindhi. 1997. *Bekerja sebagai Ibadah: Konsep Memberantas Kemiskinan, Kebodohan, dan Keterbelakangan Umat*. Solo: CV. Aneka.
- Supartha, Guterres. 2016. *The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Teacher Performance, in Primary School in Austria*.
- Stainback, Susan. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Interdisipliner Bidang Sosial Budaya Filsafat, Seni, Agama dan Humaniora*. Yogyakarta: Paradigma.
- Sudjana, Nana, dan Ibrahim. 2009. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sujdarwo. 2011. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Mandar Maju.
- Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Thobanah, Badawi. 1989. *Ihyā' 'Ulūmuddīn Li al-Imām al-Ghazālī*. Semarang: Maktabah Usaha Keluarga.
- Tilaar. 2000. *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*. Magelang: Tera Indonesia.
- Trianto. 2010. *Pengantar Penelitian, Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Media Press.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi teori, model, standar, aplikasi, dan profesi*. Jakarta: Rajawali Pers.