

**PENGARUH EFEKTIVITAS MANAJERIAL DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH DI
KECAMATAN CIPUTAT KOTA TANGERANG SELATAN**

TESIS

**Disampaikan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar
Magister Pendidikan**

Oleh

RANI MARTIANI

NIM. 1809037053



Uhamka
SEKOLAH PASCASARJANA

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA
2020**

ABSTRAK

RANI MARTIANI. PENGARUH EFEKTIVITAS MANAJERIAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH DI KECAMATAN CIPUTAT KOTA TANGERANG SELATAN. TESIS. SEKOLAH PASCASARJANA UNIVESITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA. 2020.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan analisis mengenai pengaruh ketiga variabel dengan perumusan hipotesis; 1) Hipotesis pertama terdapat pengaruh langsung positif Efektivitas Manajerial Kepala Madrasah (X_1) terhadap Kinerja Guru (X_3), 2) Hipotesis kedua terdapat pengaruh langsung positif Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (X_3), 3) Hipotesis ketiga terdapat pengaruh langsung positif Efektivitas Manajerial Kepala Madrasah (X_1) terhadap Etos Kerja (X_2). Dengan populasi 220 guru dan Sampel 142 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah survey. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan Tahun 2019/2020, berjumlah 220 guru, Sampel berjumlah 142 guru dengan menggunakan teknik acak proporsional (*Proportional Random Sampling*). Kesimpulan: 1) Terdapat pengaruh langsung positif Hipotesis pertama terdapat pengaruh langsung positif Efektivitas Manajerial Kepala Madrasah (X_1) terhadap Kinerja Guru (X_3), koefisien korelasi $r_{13} = 0,621$ determinasi sebesar 87,741 dari hasil uji F dalam analisis regresi, hal ini berarti hipotesis 1 diterima. 2) Terdapat pengaruh langsung positif Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (X_3). Matrik koefisien korelasi dalam analisis jalur Etos kerja terhadap Kinerja Guru memperoleh $p_{32} = 0,316 > 0,05$, berarti $p_{32} = 0,316$ signifikan pada koefisien korelasi $r_{23} = 0,62$. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima. 3) Terdapat pengaruh langsung positif Efektivitas Manajerial Kepala Madrasah (X_1) terhadap Etos Kerja (X_2). Matrik koefisien korelasi dalam analisis jalur Efektivitas Manajerial Kepala Madrasah (X_1) terhadap Etos Kerja (X_2) memperoleh $p_{21} = 0,516 > 0,05$, berarti $p_{21} = 0,516$ signifikan pada koefisien korelasi $r_{12} = 0,516$, hal ini berarti hipotesis 3 diterima.

Kata Kunci : *Efektifitas Manajerial, Etos Kerja dan Kinerja Guru.*

ABSTRACT

RANI MARTIANI. THE INFLUENCE OF MANAGERIAL EFFECTIVENESS AND WORK ETHICS ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS OF MADRASAH IBTIDAIYAH IN CIPUTAT SUB-DISTRICT, KOTA TANGERANG SELATAN. THESIS. POSTGRADUATE SCHOOL, MUHAMMADIYAH UNIVESITAS PROF. DR. HAMKA. 2020.

This study aims to obtain information and analysis regarding the effect of these three variables by formulating hypotheses; 1) The first hypothesis has a positive direct effect between the Managerial Effectiveness of the Principal of Madrasah (X1) on Teacher Performance (X3), 2) The second hypothesis has a positive direct effect of Work Ethics (X2) on Teacher Performance (X3), 3) The third hypothesis has a positive direct effect on Effectiveness Managerial Principal of Madrasah (X1) on Work Ethics (X2). With a population of 220 teachers and a sample of 142 respondents. The research method used was a survey. The population in this study were 220 Madrasah Ibtidaiyah teachers in Ciputat, South Tangerang City in 2020/2021, with a sample of 142 teachers using proportional random sampling technique. Conclusion: 1) There is a positive direct effect The first hypothesis is a positive direct effect of the Managerial Effectiveness of the Principal of Madrasah (X1) on Teacher Performance (X3), the correlation coefficient $r_{13} = 0.621$, the determination is 87.741 from the results of the F test in the regression analysis, this means hypothesis 1 received. 2) There is a positive direct effect of Work Ethic (X2) on Teacher Performance (X3). The correlation coefficient matrix in the analysis of Work Ethic on Teacher Performance was obtained $p_{32} = 0.316 > 0.05$, meaning that $p_{32} = 0.316$ was significant at the correlation coefficient $r_{23} = 0.620$. This means that hypothesis 2 is accepted. 3) There is a positive direct influence between the Managerial Effectiveness of the Principal of Madrasah (X1) on Work Ethics (X2). The correlation coefficient matrix in the path analysis of the Managerial Effectiveness of the Principal of Madrasahs (X1) on Work Ethics (X2) is $\rho_{21} = 0.516 > 0.05$, meaning that $\rho_{21} = 0.516$ is significant at the correlation coefficient $r_{12} = 0.516$, this means that hypothesis 3 is accepted.

Keywords : *Managerial Effectiveness, Work Ethics, and Teacher Performance*

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH EFEKTIVITAS MANAJERIAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH DI KECAMATAN CIPUTAT KOTA TANGERANG SELATAN






TESIS

Oleh

RANI MARTIANI

NIM 1809037053

Dipertahankan di Depan Komisi Penguji Tesis Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Tanggal 24 November 2020

Komisi Penguji Tesis	Tanda Tangan	Tanggal
1. Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd. (Ketua Penguji)		4/12/20
2. Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M.Pd. (Sekretaris Penguji, Penguji 2)		30/11/2020
3. Prof. Dr. H. M. Thamrin Abdullah, M.Pd. (Anggota Penguji, Pembimbing 1)		30-11-2020
4. Dr. Rismita, M.Pd. (Anggota Penguji, Pembimbing 2)		1.12.2020
5. Prof. Dr. H. Abd. Rahman A. Ghani, M.Pd. (Anggota Penguji 1)		27/11/20

Jakarta, 4 Desember 2020

Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Masalah Penelitian	10
1. Identifikasi Masalah	10
2. Pembatasan Masalah	11
3. Perumusan Masalah	11
C. Kegunaan Hasil Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN	13
A. Deskripsi Teori.....	13
1. Kinerja.....	13
2. Etos Kerja.....	19
3. Efektifitas manajerial	24
B. Penelitian yang relevan	28
C. Kerangka Berpikir dan Hipotesis	30
1. Kerangka Berpikir	30
a. Efektifitas Manajerial dan Kinerja	31
b. Etos Kerja dan Kinerja	33
c. Efektifitas Manajerial dan Etos Kerja	34
2. Hipotesis Penelitian.....	35

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	37
A.	Tujuan Penelitian	37
B.	Tempat Dan Waktu Penelitian	37
1.	Tempat Penelitian.....	37
2.	Waktu Penelitian	38
C.	Metode Penelitian.....	38
1.	Desain Penelitian.....	38
2.	Bentuk Penelitian Kuantitatif.....	40
D.	Populasi dan Sampel	40
1.	Populasi.....	40
2.	Sampel.....	40
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	42
F.	Instrumen Penelitian.....	43
1.	Kinerja Guru (X_3)	43
a.	Definisi Konseptual.....	43
b.	Definisi Operasional.....	44
c.	Kisi-kisi	44
d.	Jenis Instrumen.....	45
e.	Pengujian validitas dan Perhitungan Reliabilitas	45
2.	Efektifitas Manajerial (X_1)	47
a.	Definisi Konseptual.....	47
b.	Definisi Operasional.....	47
c.	Kisi-kisi	48
d.	Jenis Instrumen.....	48
e.	Pengujian validitas dan Perhitungan Reliabilitas	49
3.	Etos Kerja (X_2)	51
a.	Definisi Konseptual.....	51
b.	Definisi Operasional.....	51
c.	Kisi-kisi	52
d.	Jenis Instrumen.....	52

	e. Pengujian validitas dan Perhitungan Reliabilitas	53
	G. Teknik Analisis Data.....	55
	H. Hipotesis Statistik.....	55
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
	A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	57
	1. Deskripsi Data Skor Kinerja Guru (X_3)	58
	2. Deskripsi Data Skor Efektivitas Manajerial (X_1)	59
	3. Deskripsi Data Skor Etos Kerja (X_2)	60
	B. Pengujian Persyaratan Analisis	62
	1. Uji Normalitas.....	62
	2. Uji Homogenitas	65
	3. Uji Linieritas	66
	C. Pengujian Hipotesis.....	67
	1. Pengaruh Efektivitas Manajerial (X_1) terhadap Kinerja Guru (X_3)	68
	2. Pengaruh Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (X_3)	72
	3. Pengaruh Efektivitas Manajerial (X_1) terhadap Etos Kerja (X_2)	76
	4. Koefisien Jalur dan Uji Keberartiannya.....	80
	D. Pembahasan Hasil Penelitian	84
	E. Keterbatasan Penelitian.....	90
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	92
	A. Kesimpulan	92
	B. Implikasi.....	92
	C. Saran.....	93
	DAFTAR PUSTAKA	95
	LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	98
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	217

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha yang sengaja dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan pembelajaran sehingga ada perubahan ke arah yang positif pada diri peserta didik tersebut. Sekolah merupakan salah satu satuan Pendidikan yang melakukan Pendidikan formal. Proses Pendidikan itu dapat berjalan dengan baik apabila komponen yang ada dalam sekolah tersebut digunakan semaksimal mungkin. Komponen Sekolah tersebut diantaranya kepala sekolah, guru, staf, kurikulum, sarana prasarana serta komponen lain yang dapat menunjang berlangsungnya pembelajaran.

Satu Komponen penting dalam sekolah adalah guru. Karena guru merupakan sumber daya manusia yang berada di garda terdepan saat terjadinya interaksi dan proses belajar mengajar. Berkaitan dengan tugas dalam proses pembelajaran, guru berperan sebagai fasilitator, motivator, dan stimulator proses pembelajaran yang mengharuskan guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di Sekolah.

Guru merupakan pembimbing dan contoh bagi siswa dan karena itu guru perlu memiliki kinerja yang baik. Pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identitas diri. Maka dari itu seorang guru dituntut untuk melakukan profesinya dengan professional. Tentunya kinerja yang baik akan berpengaruh pada mutu dan kualitas pendidikan.

Kinerja guru merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran. Artinya kalau guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran mempunyai kinerja yang bagus, akan mampu meningkatkan kualitas didalam pembelajaran Madrasah, dengan salah satu cara memotivasi siswa untuk lebih giat belajar, untuk memotivasi belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru dalam kelas. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kinerja yang harus dimiliki seorang guru yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kepribadian, (3) Sosial, (4) Profesional.

Guru yang memiliki kinerja baik adalah guru yang selalu:

- (a) Melayani peserta didik secara individual dan kelompok
- (b) Membuat persiapan mengajar/perencanaan pembelajaran
- (c) Mampu menggunakan alat bantu pembelajaran yang diperlukan
- (d) Mengikutsertakan peserta didik di dalam berbagai pengalaman belajar
- (e) Menempatkan diri sebagai pemimpin yang aktif bagi peserta didik (Sahertian 2010, vol. 8).

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Sehubungan dengan hal di atas, perlu dilakukan perbaikan

dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah. Salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru di madrasah.

Dalam usaha peningkatan kinerja guru sangat dibutuhkan inisiatif kepala sekolah (supervisor) dan bukan datang dari guru sebagai orang yang merasa perlu dibina. Maka dalam hal ini, ada tiga aspek pokok yang memiliki peran penting dalam usaha peningkatan kinerja guru. Tiga aspek tersebut adalah pembinaan, motivasi dan pelatihan.

Kepala madrasah memiliki peranan penting dalam hal perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, dan pengendalian lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Sebagai kepala madrasah ia harus mampu memfungsikan dirinya sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator*. Karena itu kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh dalam rangka mewujudkan madrasah yang inovatif, berkualitas, terpadu, berdayasaing, dan mampu menghadapi tantangan zaman.

Diduga sebagai penyebab ketiga aspek ini belum sepenuhnya terlaksana dengan baik sehingga memberi pengaruh pada kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah di kecamatan Ciputat. Berkaitan dengan kinerja guru maka tugas manajerial yang harus dilakukan oleh kepala sekolah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru adalah bertanggung jawab untuk merencanakan (planning), mengorganisasikan (organizing), melaksanakan (actuating), memimpin (leading), dan mengandalkan (controlling) seluruh kegiatan sekolah dan mendayagunakan semua sumber daya (manusia dan material) yang ada disekolahnya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin dalam suatu madrasah memiliki peranan yang sangat penting dan menentukan. Kepala madrasah yang baik dalam menjalankan peranannya akan mampu menumbuhkan kembangkan dan memberdayakan sumber daya yang ada guna mencapai suatu tujuan. Dalam menjalankan tugas dan kegiatan seorang kepala madrasah akan sia sia bila tidak mendapat dukungan dari para guru.

Sebagaimana Firman Allah Subhanahu Wa Ta'ala dalam Al Qur'an Surah Shaad ayat 26 yang artinya : :Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Q.S Shaad 26)

Kepala Madrasah dituntut untuk memiliki kompetensi managerial untuk membangkitkan kinerja guru. Hal ini akan terwujud apabila kepala madrasah mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang mendukung kinerja guru sehingga guru mampu membawa perubahan sikap, perilaku sesuai dengan tujuan Pendidikan. Kepala madrasah sebagai *top leader* dalam sebuah institusi pendidikan dituntut dapat merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas kepada *stakeholders* dalam memajukan pendidikan. Pola kepemimpinannya sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan Madrasah. Pada saat menjadi guru tugas pokoknya adalah mengajar dan membimbing siswa untuk mempelajari mata pelajaran tertentu sedangkan kepala madrasah tugas pokoknya

adalah “memimpin” dan “mengelola” guru beserta stafnya untuk bekerja sebaik-baiknya demi mencapai tujuan madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru karena kemampuan guru dalam meningkatkan kinerjanya dikarenakan dengan adanya kemampuan kepala madrasah dalam menjalin hubungan kerjasama dan koordinasi dengan berbagai pihak yang didasari oleh adanya suatu kebijakan dari pimpinan pendidikan yang dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan mutu kinerjanya. Menurut Kasidah (2017) “program kebijakan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung”. Karena itulah kepala madrasah sebagai pimpinan kepala madrasah hendaknya mengembangkan mutu kinerja guru secara komprehensif dan kontinu sebagai satu keharusan dalam kegiatan madrasah.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah etos kerja. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Etos kerja yang rendah dapat dilihat dari kurang semangatnya guru dalam melakukan pekerjaannya, sering menundah-nundah pekerjaannya, sehingga tugas mengajarnya menjadi terbengkalai, suasana kelas menjadi gaduh dikarenakan kelas

yang kosong tak ada guru mengajar. Jika guru melaksanakan pekerjaannya dengan menganggap bahwa kerja rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan, maka akan tercipta rasa tanggung jawab yang besar akan pekerjaan yang dilakukannya, jika pekerjaan yang dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab maka kinerja guru tersebut akan menjadi baik, sehingga tujuan pendidikan yang hendak dicapai dapat terlaksana dengan baik pula.

Dalam lingkungan kerja, etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri karena etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja mempunyai dasar dan nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi yang mampu mempengaruhi kinerja dari pribadi itu sendiri. Etos kerja yang ditunjukkan oleh pemimpin akan memberikan semangat kerja terhadap guru sekaligus memberikan energi positif pada hubungan interpersonal masing-masing guru, artinya semakin baik etos kerja dari seorang pemimpin akan berimbas pada makin baiknya kinerja guru tersebut. Dalam perspektif tersebut maka keberhasilan suatu organisasi dinilai sebagai representasi keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya.

Guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar berinteraksi dengan peserta didik dan tidak muncul tiba-tiba, tetapi telah terjadi proses pembentukan tentang *mindset* yang melekat pada pola berpikirnya, pola hidupnya, dan cara bertindakya sehingga tujuan dari sistem Pendidikan Nasional dapat terwujud. Tanggung jawab profesional tersebut pada dasarnya berupa tanggung jawab moral dalam kaitannya

dengan etos kerja dalam layanan terhadap masyarakat, dan memajukan demokrasi lewat pendidikan yang adil bagi setiap generasi muda.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku seseorang adalah faktor individual yang meliputi: kemampuan, latar belakang, dan demografi, faktor organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan dan faktor psikologis meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi (Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly 2008, 123–24).

Dengan mengacu pada teori-teori tersebut maka peneliti melihat bahwa dari seluruh aspek yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja, peneliti mengambil faktor-faktor yang diduga dominan yang berkaitan dengan karakter organisasi pendidikan. Didalam organisasi pendidikan, komponen madrasah bekerja sama untuk mewujudkan kepentingan pendidikan. Kepentingan pendidikan yang ada merupakan sesuatu yang ingin diwujudkan. Karena itu kepentingan pendidikan yang ada kemudian melahirkan tujuan yang akan di capai yaitu keberhasilan melahirkan anak didik yang berprestasi.

Menurut Suhardiman, Ada tiga faktor yang akan mempengaruhi kinerja, yaitu : kemampuan, upaya, dan peluang atau kesempatan (Kompri 2014, 163–64). Dengan kata lain kinerja merupakan fungsi dari ketiga faktor tersebut. Faktor kemampuan yaitu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang terlibat dalam kegiatan produksi. Kemampuan yang dimiliki harus mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor upaya yaitu, harus ada upaya dari seluruh orang yang terlibat dalam organisasi, mulai dari pemimpin sampai para staf untuk selalu meningkatkan kemampuannya yang mendukung terhadap peningkatan kinerja. Faktor peluang atau

kesempatan yaitu sekecil apa pun peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja harus dimanfaatkan oleh seluruh pegawai yang terlibat dalam organisasi.

Dari indikator diatas dapat diketahui seberapa besar pengaruh dari efektivitas manajerial kepala sekolah dan etos kerja terhadap kinerja guru di Madrasah. Guru yang kinerjanya rendah akan terlihat dari perilaku guru yang bersangkutan. Sangat jelas terlihat guru tersebut tidak disiplin, tidak tepat waktu, kurang berinisiatif dalam mengajar, motivasinya kurang, bekerjanya ingin cepat selesai dan kurang memperhatikan kualitas hasil pekerjaan, pembelajaran yang dilakukan kurang optimal, kurang mampu merangsang pikiran dan memberikan inspirasi baru kepada peserta didik, guru kurang mampu berkerja sama dengan rekan kerjanya, tidak memiliki jiwa professional yang tinggi, kurang mampu melaksanakan fungsi dan perannya secara terpadu, serta jarang melakukan evaluasi akan kinerjanya.

Beberapa fenomena empiris sebagai studi pendahuluan yang didapat peneliti menunjukkan manajerial kepala sekolah dan kinerja guru madrasah di Ciputat dan rendahnya kinerja guru diduga karena rendahnya etos kerja guru, hal ini terlihat dari beberapa fenomena yang sering terjadi di dunia pendidikan antara lain (1) guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan, (2) masih adanya sebagian guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan siswa dan kepentingan sekolah, (3) kurang adanya inisiatif guru berupa kreaktifitas dalam kegiatan pembelajaran, (4) sebagian guru yang mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan sekolah.

Hasil uji kompetensi kepala madrasah di Indonesia pada tahun 2019 ditemukan 70% dari 244 kepala madrasah tidak kompeten di Bidang Kompetensi Manajerial

dan Supervisi (Seksi Pendidikan Madrasah Kota Tangerang Selatan, 2019) dan dari studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti Kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di kecamatan Ciputat kota Tangerang Selatan tergolong masih rendah. Beberapa indikasi mengenai masih rendahnya kinerja guru antara lain, guru masih menggunakan pola pembelajaran dengan cara lama yang konvensional yaitu mengajar dengan lebih banyak mengandalkan metode ceramah, sehingga terjadi kejenuhan pada peserta didik dalam pembelajaran. Guru seharusnya lebih kreatif dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan menggali dan mencari cara pembelajaran yang lebih efektif, mudah dipahami dan disukai oleh peserta didik yang akan menimbulkan minat belajar pada peserta didik dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Indikasi-indikasi lainnya adalah masih adanya guru yang malas membuat program pembelajaran, malas melaksanakan perbaikan pembelajaran, dan mengajar tidak sesuai dengan rencana pembelajaran, dan sebagian guru yang mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan sekolah..

Rendahnya kinerja guru berdampak pada kecilnya inovasi yang dilakukan guru dalam menerapkan pembelajaran. Untuk menunjukkan kualitas mengajar guru profesional, guru dituntut tidak saja mampu mengajar dengan baik tetapi juga harus mampu menghasilkan berbagai kegiatan ilmiah seperti makalah, membuat modul dan menciptakan metode pembelajaran kreatif dan inovasi. Maka itu diperlukan juga *team work* yang solid dalam bekerja sehingga dimanapun dan kapanpun seorang guru berada dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Efektivitas Manajerial dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan"**.

B. Masalah Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang masalah di atas, maka peneliti mencoba mengidentifikasi berbagai masalah yang diduga memiliki keterkaitan yang berpengaruh terhadap kinerja guru pada lingkungan Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan sebagai berikut:

1. Efektivitas manajerial kepala madrasah. Kompetensi manajerial kepala madrasah masih perlu ditingkatkan karena masih ditemukan kepala madrasah yang belum menguasai tugas-tugas pokoknya dengan benar.
2. Etos kerja guru. Etos kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciputat sangat beragam, masih ditemui beberapa guru yang bekerja kurang bersemangat, masuk kelas terlambat, keluar kelas sebelum jam pelajaran selesai, bahkan ada yang meninggalkan madrasah padahal ada jam mengajar.
3. Motivasi kerja guru yang rendah. Masih ada guru yang malas membuat RPP, mengajar hanya sebagai rutinitas pekerjaan tanpa ada kemauan untuk memperbaiki.
4. Kompetensi guru. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis diperoleh data bahwa rata-rata guru yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciputat adalah SMA dan Sarjana S1. Hanya saja, dalam mengajar sehari-hari, tidak semua guru membuat RPP sebelum mengajar, menggunakan media pembelajaran, dan melakukan evaluasi pembelajaran.
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan madrasah kerja yang kurang kondusif dapat dilihat dari lingkungan sekitar dimana rata-rata

madrasah di Kecamatan Ciputat dekat dengan pusat keramaian yang dapat mengganggu guru pada saat mengajar.

6. Konsep diri guru yang masih rendah yang terlihat dari kurangnya guru mengetahui kekuatan dan kelemahan dirinya dalam bekerja.
7. Pengetahuan dan keterampilan guru yang kurang berkembang. Masih ditemui adanya guru yang malas belajar dan dalam mengajar hanya berpedoman pada buku paket saja.
8. Kecerdasan emosional yang masih rendah. Masih sering ditemui adanya guru yang kurang bisa mengontrol emosinya dalam menghadapi para siswanya.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang telah dikemukakan dan pembatasan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja guru (X_3) sebagai variabel terikat dan dependen.
2. Efektivitas manajerial (X_1) sebagai variabel bebas atau independen.
3. Etos kerja (X_2) sebagai variabel bebas atau independen.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh efektivitas manajerial terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciputat ?

2. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciputat ?
3. Apakah terdapat pengaruh efektivitas manajerial terhadap etos kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Ciputat ?

C. Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan penelitian untuk alat bukti mengetahui kepastian masalah dalam proses belajar mengajar kemudian pada akhir penelitian akan mendapatkan solusi untuk menyelesaikan masalah kinerja guru. Kedua kajian penelitian akan mendapat kesimpulan tesis peneliti.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memajukan prestasi sekolah dan memberikan sumbangan pemikiran tentang pengaruh Manajerial kepala madrasah dan etos kerja terhadap kinerja guru.

Dengan mengetahui kadar kekuatan pengaruh antar kedua variabel tersebut, maka dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan apakah Manajerial kepala madrasah dan etos kerja dapat diabaikan atau tidak dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Selanjutnya hasil penelitian ini dapat memberi masukan kepada guru dalam usahanya mengetahui pentingnya kinerja dalam melaksanakan tugasnya demi terwujudnya mutu pendidikan yang diharapkan.

Sementara itu bagi Kepala Madrasah, semoga dapat memberikan informasi yang berguna dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai manajer dan supervisor dalam upaya mengajak, mempengaruhi, membimbing dan melayani para guru untuk peningkatan kualitas layanan yang lebih baik bagi para peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alang, Syamsu. 2016. "Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 169 Pegadungan Kalideres Jakarta Barat." *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)* 1(1).
www.jurnalakademikjeba.yarsi.ac.id.
- Amstrong, and Stephen. 2014. *The SAGE Handbook of Human Resource Management The SAGE Handbook of Human Resource Management*. 13th ed.
- Ardiana, Titin Eka. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun." *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*.
- Bawelle, Mouren et al. 2016. 4 J. Sepang. Pengaruh Etos Kerja ,Gairah 353 *Jurnal EMBA pengaruh etos kerja ,gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bri cabang tahuna*.
- Colquitt, Jason., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. 2015. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H. 2008. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Dan Proses*. Binapura Aksara Publisher.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, Jr. James H. Donnelly, and Robert Konopaske. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*.
- Hastuti, Sri, Andi Sularso, and Siti Komariyah. 2013. "80 Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Probolinggo."
- Ingsih, Kusni. 2011. "Menerapkan Etos Kerja Profesional Dalam Meningkatkan Kinerja." *Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan*.
<http://www.unisosdem.org>.
- Koentjaraningrat. 2009. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Rineka Cipta.

Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah: Teori & Praktek*.

Koreneff, Ingrid, and Kerry Sims-McLean. 2005. *Information Technology*. Pascal Press.

Laurie J Mullins. 2013. *11 Management & organizational behaviour Quality Management and Organizational Behaviour*.

Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*.

Mullins, Laurie J. 2005. *Management And Organisational Behaviour 7 Edition*. Pearson Education Limited. www.booksites.net/mullins.

Porter, Gayle. 2005. "A 'Career' Work Ethic versus Just a Job." *Journal of European Industrial Training* 29(4): 336–52.

Purwana, Dedi. 2015. "The Effect of Transformational Leadership, Academic Culture and Organizational Health on Managerial Effectiveness: A Study of An Indonesian Public Higher Education Institution." *Review of Integrative Business and Economics Research* 4(4): 367. www.sibresearch.org.

Putra, Endang Tirtana, and Yelvia Yunita. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Empat." 2.

Rasmuji. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PD. BPR BKK Batang)." *Media Ekonomi dan Manajemen* 32.

Sagala, Syaiful. 2009. *Manajemen Stratejik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*.

Sahertian, P.A. 2010. "Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Status Sosial Ekonomi Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri I Maraukae-Papua." *Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 8.Nomor 2 Mei 2010*.

Salahudin, Shahrul Nizam Bin. 2016. "The Relationship between Ethics and Job Performance." *International Conference on Business and Economis*.

Schermerhorn JR, Hunt JG, Osborn RN, and HI-Bien M. 2011. *Organizational Behavior*.

Sugimin. 2012. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*.

Suriansyah. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru."

Suwarto, M.S. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cahaya Atma Pustaka.

Tebai, Adolvina. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Supervision Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Dogiayi Papua." <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/10797/6778>.

Waang, Magdalena. 2013. "Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 15(3-2).

Wahid, Ikhsan Abd. 2016. "Ikhsan Abd Wahid. 2016. Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali." 4.

Yuliarti. 2016. "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas." *Jurnal Katalogis* 4.

Yulk, Gary. 2010. *Leadership in Organization 7 Edition*. Pearson Education.