

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Dampaknya Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMP Muhammadiyah 1 Jember

Abdul Hamid Bakir

Universitas Muhammadiyah Jember

Email : abdulhamidbakir@unmuhjember.ac.id

Bahar Agus Setiawan

Universitas Muhammadiyah Jember

Email : baharagussetiawan@unmuhjember.ac.id

Submission

ABSTRACT

Track:

Received:

6 Agustus 2020

Final Revision:

1 September 2020

Available online:

25 September 2020

Corresponding

Author:

Name & E-mail Address

Abdul Hamid Bakir

abdulhamidbakir@unmuhjember.ac.id

Bahar Agus Setiawan

baharagussetiawan@unmuhjember.ac.id

Education which constitutes a conscious effort and is mandated by a constitution not only aims at developing intellectual but also spiritual aspects of individual students. Educational processes thus need to be built upon the work ethic so as to maximize teacher's performance and to foster students' learning outcomes. With this mind, the current study was conducted to examine whether the work ethic affected teacher's performance and students' achievement. This study employed a quantitative methodology and was conducted at SMP Muhammadiyah 1 Jember. The data were collected using a questionnaire, and were analyzed through a path analysis using Lisrel. The results revealed that the work ethic affected performance with a T value of $2.26 \geq 1.196$, the performance affected students' achievement with a T value of $2.16 \geq 1.196$, but the work ethic did not affect students' achievement as indicated by the T value. smaller than 1.96 of 0.56.

Keywords : etos kerja, kinerja, prestasi belajar

PENDAHULUAN

Usaha sadar dan terencana dalam mengembangkan semua potensi yang ada dalam diri siswa yang meliputi aspek spiritual, moral, intelektual dan lainnya merupakan tujuan utama proses pendidikan sesuai dengan UU Sisdiknas nomor 20 tahun 2003. Konteks kata usaha sadar dan terencana yang termuat dalam pasal 1 UU Sisdiknas nomor 20 tahun 2003 memberikan gambaran kongkrit bahwa dalam implementasi pendidikan harus

dilaksanakan secara komprehensif dan efektif, sehingga kebutuhan atas komponen pendidikan menjadi sebuah ketentuan yang tidak bisa ditawar lagi mulai dari kurikulum, sarana prasarana pendidikan, sumberdaya manusia yang merupakan unsur utama proses pendidikan yang meliputi pendidik dan peserta didik. Menduduki posisi penting dalam ranah proses pendidikan, pemerintah melalui UU Guru dan Dosen memberikan aturan kongkrit tentang kompetensi yang

harus dikuasai oleh pendidik/guru meliputi 4 kompetensi yaitu profesional, pedagogik, individual dan sosial. Realitas tersebut menggambarkan bahwa guru memiliki posisi yang urgen dan strategis dalam keberhasilan proses pendidikan, dimana dalam perspektif al-Qur'an juga ditegaskan didasarkan pada tafsir surat al-Qalam ayat 1-4 yang mendeskripsikan esensi kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang pendidik/guru (Ma'ruf, 2018).

Merujuk pada paradigma orientasi pendidikan Islam, yang tidak hanya mengembangkan aspek intelektual *an sich* tetapi mensinergikan antara aspek emosional, spiritual dan intelektual dengan landasan keimanan dan ketaqwaan (Sa'adah, 2014), sehingga menjadi keniscayaan bahwa proses pendidikan harus dilaksanakan secara komprehensif. Pengejawantahan proses tersebut tentu membutuhkan etos kerja pendidik/guru sebagai pemeran sentral pelaksanaan pendidikan. Kenyataan tidak hanya dirasakan oleh lembaga pendidikan Islam yang saat ini masih dianggap sebagai *second class*, tetapi juga sekolah umum, problematika yang dihadapi adalah tingkat kompetensi yang masih perlu ditingkatkan (Leonard, 2016) dan etos kerja pendidik yang kurang maksimal, serta disisi lain juga didorong oleh faktor biaya dan sarana prasarana yang masih kurang.

Kata etos kerja pada dasarnya merupakan istilah yang familiar dengan kajian dunia manajemen dan industri. Seiring dengan modernisasi dalam bidang pendidikan, istilah

etos kerja semakin populer sehingga menjadi variabel yang sering digunakan dalam penelitian pendidikan. Pembahasan tentang kata etos identik dengan tokoh-tokoh seperti Weber, Gregory dan Sinamo, dimana kata etos merupakan bahasa Yunani yang mempunyai makna dasar adat istiadat atau kebiasaan. Istilah etos kemudian mengalami evolusi makna yang dalam kamus Webster disebutkan sebagai *guiding beliefs of a person, group or institution* (Tumpubolon & Hustagaol, 2015). Mendasarkan pada definisi tersebut makna esensi dari kata etos adalah kepribadian, karakter dan perilaku seseorang dalam bekerja.

Bekerja dalam kerangka proses pendidikan yang identik dengan kegiatan belajar mengajar, merupakan sketsa bahwa etos kerja akan mempengaruhi kinerja guru. Selaras dengan pasal 39 ayat 2 pada UU nomor 20 tahun 2003 bahwa indikator esensi kinerja guru adalah mampu melaksanakan tugas profesionalnya seperti membuat perencanaan pembelajaran, menilai hasil belajar dan lainnya. Kinerja guru menjadi domain gambaran kongkrit dari perwujudan etos kerja yang bersifat selaras dan sejalan. Makna yang dimaksud adalah etos kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Fakta ini tidak bisa dilepaskan bahwa guru sebagai ujung tombak proses pendidikan.

Merujuk pada isi deskripsi diatas salah satu bentuk kongkrit dari kinerja guru adalah penilaian hasil belajar sebagai potret sederhana efektifitas dan kesuksesan kegiatan belajar mengajar. Hasil belajar identik dengan nilai yang dicapai oleh peserta didik sebagai tolak

ukur keberhasilan pembelajaran. Posisi dan kondisi prestasi belajar peserta didik tidak bisa dilepaskan dari kontribusi guru dikarenakan kompetensi yang berupa interaksi, gaya mengajar merupakan indikator yang dapat mempengaruhi tercapainya hal tersebut (Purwanto, 2000), meskipun masih ada faktor lainnya seperti faktor psikis (Sukmadinata, 2003).

Prestasi belajar sebagai indikator utama keberhasilan proses pembelajaran juga dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik. Fakta keberhasilan peserta didik dalam capaian ujian nasional, namun tidak mampu menggambarkan prestasi belajar sesuai dengan kenyataannya. Hal ini dikarenakan indikasi kecurangan dalam pelaksanaannya bertentangan dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam etos kerja sehingga pada akhirnya akan menafikan kinerja yang telah dilakukan oleh guru. Pendidikan dalam perspektif Islam tidak hanya menekankan pada hasil akhir yaitu prestasi belajar *an sich*, namun proses pendidikan harus didasari dengan prinsip-prinsip iman dan amal shalih (Sohari, 2018). Konsep tersebut selaras dengan pengertian pendidikan agama Islam yang tidak hanya dipahami sebagai sebuah materi pembelajaran namun berkaitan dengan *value* atau nilai yang ditanamkan dalam proses pendidikan (Damopoli, 2015).

Etos kerja dapat dimaknai sebagai seperangkat perilaku yang bersifat positif yang berlandaskan pada keyakinan yang bersifat mendasar atau fundamental yang dibarengi totalitas komitmen pada paradigma kerja yang

bersifat integral. Mulai dari pelaku organisasi, organisasi itu sendiri, atau sekelompok kumpulan orang yang memiliki paradigma kerja, mempercayai dan memiliki komitmen terhadap paradigma tersebut, akan memberikan dampak positif terhadap lahirnya sikap dan perilaku kerjanya yang memiliki karakteristik sebagai ciri khas yang melekat, akan menjelma sebagai etos kerja dan budaya (Sinamo, 2005). Posisi etos kerja yang dapat menjadi pondasi atau landasan untuk mewujudkan keberhasilan atau kesuksesan dalam kegiatan apapun yang bersifat otentik dan sejati (Sinamo: 2005). Kontekstualisasi tersebut tidak bisa dilepaskan atas pengaruh kajian-kajian atau studi terhadap bidang sosiologi dari masa Weber di permulaan abad ke-20 dan hasil karya tulisan dalam bidang manajemen belakangan ini yang mengerucut pada satu kesimpulan yaitu bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja sebagai motivasi, kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja (Sinamo, 2005).

Manusia sebagai makhluk sosial (*zoon politicon*) memiliki apa yang disebut dengan spirit/roh keberhasilan, yaitu berupa motivasi yang bersifat *genuine* (asli/murni) untuk mewujudkan dan menikmati kesuksesan atau keberhasilan. Spirit atau jiwa inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Aspek etos kerja meliputi delapan hal yaitu : 1.

Kerja adalah rahmat; 2. Kerja adalah amanah; 3. Kerja adalah panggilan; 4. Kerja adalah aktualisasi. 5. Kerja adalah ibadah; 6. Kerja adalah seni; 7. Kerja adalah kehormatan; dan 8. Kerja adalah Pelayanan (Sinamo, 2005). Selaras dengan hal tersebut bahwa pada dasarnya etos kerja sangat identik dengan nilai-nilai keagamaan dan tentu saja dalam kelembagaan pendidikan Islam yang menjadi landasan adalah nilai keimanan dan ketaqwaan (Muntaqo & Huda, 2018, Muntoha, 2016). Disamping agama, etos kerja juga dipengaruhi faktor pendidikan dan instrinsik personal sehingga nampak bahwa etos kerja tergantung dengan karakteristik atau personaliti individu.

Kinerja diartikan sebagai : “.....*output drive from processes, human or otherwise*”, sehingga kinerja atau *performance* dapat dimaknai atau diartikan sebagai prestasi, pelaksanaan, pencapaian, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. (Mulyasa, 2005). Gambaran kinerja guru dapat disandarkan pada Permendiknas nomor 41 tahun 2007 yang menyebutkan bahwa pengukuran atas hal tersebut berkaitan dengan lima kegiatan pokok yaitu : 1. Merencanakan pembelajaran; 2. Melaksanakan pembelajaran; 3. Menilai hasil belajar; 4. Membimbing dan melatih peserta didik; dan 5. Melaksanakan tugas tambahan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru berdasarkan atas pandangan Mulyasa (2007) dan Surya (2004) dapat disimpulkan satu faktor yang urgen yaitu berkaitan dengan empat hal : 1. Motivasi atau semangat kerja; 2. Pengatahuan; 3. Ketrampilan; dan 4. Karakter pribadi guru.

Kinerja guru pada dasarnya berhubungan dengan 4 kompetensi yang menjadi standar minimal yang harus dimiliki yaitu kompetensi profesional, pedagogik, individual dan sosial sesuai dengan aturan yang tertuang dalam UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10. Sejalan dengan deskripsi tersebut, dalam kajian kelembagaan pendidikan Islam, penambahan kata religius pada tiga ranah kompetensi yaitu kepribadian, sosial dan profesional menjadi pembeda dalam perspektif Islam (Adibah, 2016 , Yulianto & Zakiyah, 2017). Pendeknya, gambaran kinerja guru berkaitan dengan aktualisasi dan implementasi kompetensi guru saat proses kegiatan belajar mengajar.

Identifikasi mengenai prestasi belajar tidak bisa lepas atas taxonomy Bloom dan Simpson yang mengukur proses pendidikan berkembangnya tiga ranah yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik (Syaodih, 2007). Pengertian konsep prestasi adalah penilaian yang diberikan oleh guru yang berbentuk nilai (Suryabrata, 2006). Simbol hasil prestasi belajar peserta didik dalam proses pendidikan adalah nilai yang tertuang dalam buku raport sebagai bentuk akuntabilitas pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.

Berkaitan dengan prestasi belajar peserta didik, diantara beberapa hal yang dapat mempengaruhi adalah guru yang termasuk dalam kelompok faktor eksternal (Slameto, 2010). Ketercapaian prestasi belajar peserta didik distandarkan dengan adanya Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) yang pada masing-masing mata pelajaran memiliki

perbedaan yang dirumuskan oleh sekolah dan guru. Nilai-nilai yang berupa angka yang tertuang pada raport peserta didik merupakan bentuk nyata atas prestasi yang dicapai peserta didik dalam belajar.

Berdasarkan deskripsi pada latar belakang masalah maka rumusan masalah penelitian yaitu bagaimanakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru dan dampaknya terhadap prestasi belajar siswa di SMP Muhammadiyah 1 Jember?. penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru dan dampaknya terhadap prestasi belajar siswa. Hal ini bertujuan ini untuk mengukur nilai pengaruh yang dihasilkan, sehingga dapat dijadikan sarana dalam meningkatkan dan mempertahankan kualitas yang telah dihasilkan. Manfaat yang ingin dihasilkan dengan penelitian untuk mengukur efektifitas proses pendidikan dan pembelajaran yang berlangsung di SMP Muhammadiyah 1 Jember.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel menggunakan instrumen penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik (Cresswell, 2013). Penelitian ini menggunakan desain studi kasus dengan model rancangan *Cross-Sectional* dengan metode survey yaitu pengumpulan data dilakukan dalam kurun satu waktu tidak bersifat dari waktu ke waktu

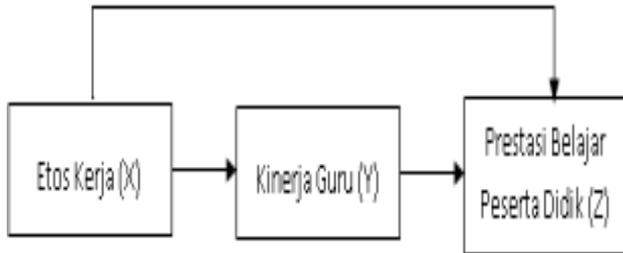
(Creswell, 2013). Penelitian ini berlokasi di SMP Muhammadiyah 1 Jember, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang didasarkan pada kisi-kisi instrumen yang telah disusun berdasarkan teori yang digunakan sebagai landasan, sedangkan untuk prestasi belajar mengambil pada nilai ujian yang diperoleh siswa semester genap yang dikonversi menjadi data kuantitatif distandarkan pada penilaian skala linkert dengan mengkontruksi tabel konversi nilai sebagai berikut :

No	Nilai Pretasi (nilai KKM)	Nilai Skala Linkert	Ket
1	70 – 72	1	STS
2	73 – 74	2	TS
3	75 – 77	3	KS
4	78 – 80	4	S
5	80 – 100	5	SS

Penyusunan tabel konversi diatas didahului dengan menghitung nilai mean, median dan modus pada setiap nilai mata pelajaran yang kemudian membagi secara proposional kategorisasi ke dalam 5 predikat penilaian.

Jumlah responden yang digunakan sebanyak 13 dari 24 dari guru, sedangkan siswa 33 kelas VIII D dari 85 jumlah siswa kelas VIII. Pengambilan 13 guru disesuaikan dengan mata pelajaran yang tertera dalam buku laporan hasil evaluasi belajar. Margin error yang digunakan pada penelitian ini sebesar 5 persen. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan Lisrel 9.2. Adapun uji

yang digunakan sebelum analisis data adalah realibilitas, validitas, uji asumsi model, linearitas, normlitas dan uji *good of fit indeces* dengan acuan utama pada nilai chi-square dan RMSEA. Perumusan hipotesis penelitian didasarkan pada struktur sebagai berikut :



Gambar 1. Struktur Persamaan Model

Variabel Penelitian

Berdasarkan gambar diatas maka susunan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja guru
 H_a : Ada pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja guru
2. H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan etos kerja terhadap prestasi belajar
 H_a : Ada pengaruh signifikan etos kerja terhadap prestasi belajar
3. H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap prestasi Belajar

Hasil Penelitian dan Pembahasan

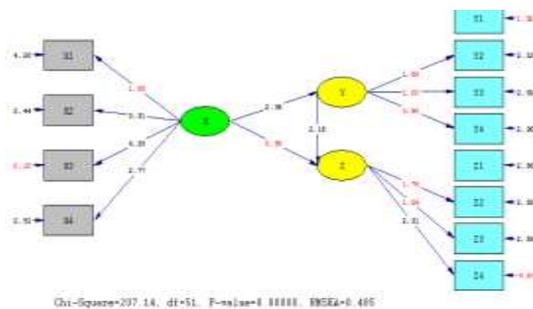
Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran angket dan studi dokumentasi terhadap nilai laporan hasil belajar siswa, perhitungan data untuk menguji kecocokan model keseluruhan. dideskripsikan seperti yang tampak dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1
Good Fit of Indeces/Uji Kecocokan Model

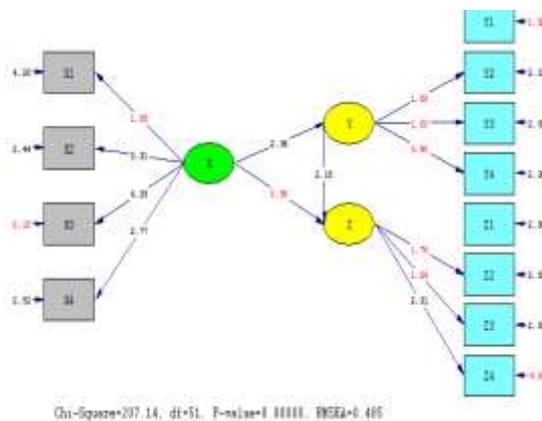
No	Good Of Fit	Tingkat Kemungkinan yang dapat diterima	Indeks Model	Ketepatan
1	Chi-Square	Semakin kecil semakin baik (p-value < 0.05)	0.80	Baik
2	NCF	Semakin kecil semakin baik	136.125	Kurang baik
3	GFI	$GFI \geq 0.90$ yang baik $0.80 \leq GFI < 0.90$ kurang baik	0.60	Kurang baik
4	RMSE	$RMSE \leq 0.05$ yang baik	0.11	Kurang baik
5	RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$ yang baik $0.05 < RMSEA < 0.10$ yang baik dan dapat	0.49	Kurang baik
6	ECVI	Dengan ECVI, nilai = 0.68	0.10	Kurang baik
7	NNFI	$NNFI \geq 0.90$ yang baik $0.80 \leq NNFI < 0.90$ kurang baik	0.825	Kurang baik
8	NFI	$NFI \geq 0.90$ yang baik $0.80 \leq NFI < 0.90$ kurang baik	0.24	Kurang baik
9	AGFI	$AGFI \geq 0.90$ yang baik $0.80 \leq AGFI < 0.90$ kurang baik	0.39	Kurang baik
10	RFI	$RFI \geq 0.90$ yang baik $0.80 \leq RFI < 0.90$ kurang baik	0.026	Kurang baik
11	IFI	$IFI \geq 0.90$ yang baik $0.80 \leq IFI < 0.90$ kurang baik	0.30	Kurang baik
12	CFI	$CFI \geq 0.90$ yang baik	0.24	Kurang baik
13	PGFI	Nilai lebih tinggi lebih baik	0.39	Kurang baik
14	Chi	$Chi \geq 200$ baik	5.462	Kurang baik

Uji kecocokan model diatas menjelaskan bahwa model yang dikonstruksi berkaitan dengan variabel penelitian tidak keseluruhan menghasilkan hubungan yang positif, tetapi juga hubungan yang negatif. Kesimpulan atas uji kecocokan model diatas dipengaruhi oleh hubungan variabel etos kerja terhadap prestasi belajar siswa yang menghasilkan hubungan negatif. Gambar berikut menjelaskan hasil analisis tersebut berdasarkan olah data penelitian:



Gambar 1.
Estimate : T Value Variabel Penelitian

Uji kecocokan model diatas menjelaskan bahwa model yang dikonstruksi berkaitan dengan variabel penelitian tidak keseluruhan menghasilkan hubungan yang positif, tetapi juga hubungan yang negatif. Kesimpulan atas uji kecocokan model diatas dipengaruhi oleh hubungan variabel etos kerja terhadap prestasi belajar siswa yang menghasilkan hubungan negatif. Gambar berikut menjelaskan hasil analisis tersebut berdasarkan olah data penelitian:



Gambar 1.
Estimate : T Value Variabel Penelitian

Problem yang dihadapi dalam penelitian ini sebagai penyebab beberapa uji kecocokan model tidak memenuhi syarat, pada out put Lisrel dijelaskan bahwa jumlah sampel yang kecil menyebabkan sifat data menjadi “*parameter estimate are unreliable*”. Posisi

data yang kurang memenuhi syarat berakibat pada uji validitas dan realibitas yang rendah. Hasil estimasi *T-value* terdapat beberapa variabel konstruk yang tidak memiliki lintasan, seperti yang dijelaskan pada gambar diatas (gambar 1). Adapun hasil uji validitas seperti yang terdeskripsikan pada tabel berikut ini :

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Indikator	T-Value \geq 1.96	Ket.
X (Etos Kerja)	X1	1.86	Tidak valid
	X2	3.31	Valid
	X3	4.35	Valid
	X4	2.77	Valid
Y (Kinerja)	Y1	-	
	Y2	1.86	Tidak valid
	Y3	1.00	Tidak valid
	Y4	0.90	Tidak valid
Z (Prestasi Belajar)	Z1	-	
	Z2	1.76	Tidak valid
	Z3	1.26	Tidak valid
	Z4	2.21	Valid

Persyaratan uji model pada dasarnya bersifat penting, penelitian ini bertujuan melihat kontruksi model bersifat positif atau negatif. Berdasarkan olah data, dihasilkan hubungan variabel sebagai berikut :

Tabel 3.

Uji Hipotesis Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Standarized Coefficient T-Value	Keterangan	R ²
Etos Kerja (X) – Kinerja (Y)	2.34	Signifikan	0.46
Kinerja (Y) – Prestasi Belajar (Z)	2.16	Signifikan	0.72

Etos Kerja (X) - Prestasi Belajar (Z)	0.56	Tidak Signifikan	0.06
---------------------------------------	------	------------------	------

Hasil uji diatas, maka rumusan hipotesis yang telah disusun dapat dijawab sebagai berikut :

1. H_a : diterima, ada pengaruh signifikan variabel etos kerja terhadap kinerja.
2. H_a : diterima, ada pengaruh signifikan variabel kinerja terhadap prestasi belajar.
3. H_o : diterima, tidak ada pengaruh signifikan variabel etos kerja terhadap prestasi belajar.

Pembahasan

Konsep etos kerja yang merupakan konstruksi angket penelitian ini, menjelaskan bahwa kinerja guru yang digambarkan dalam 4 kompetensi (Mulyani, 2015; Murdri, 2010; Taruna, 2011), merupakan hasil dari perwujudan etos kerja guru . Etos kerja yang dimaknai sebagai “karakter” sifat dasar merupakan kondisi psikologis yang harus dimiliki seorang guru. Menjadi guru bukanlah suatu keniscayaan, namun lebih pada aspek motivasi dan niat yang harus dimiliki. Keterpaksaan untuk menjadi seorang guru/pendidik akan berpengaruh negatif terhadap proses pendidikan (Suraji, 2016).

Guru harus bersikap amanah, menjadi guru sebagai panggilan, bersikap melayani bukan dilayani, mempunyai seni merupakan esensi yang harus ada dalam jati diri seorang guru atau pendidik, sehingga dapat menumbuhkan semangat dan motivasi dalam menjalankan proses pendidikan.

Kompleksitas watak dan karakter yang harus dimiliki oleh seorang guru, mewujudkan aktivitas pendidikan bukan hanya sebagai sebuah “*transfer of knowledge*” namun proses yang esensial adalah penanaman nilai. Realitas ini sejalan dengan perspektif tentang pendidikan Islam yang tidak hanya dipahami sebagai bidang studi tetapi yang terpenting adalah *value*/nilai (Damopoli, 2015).

Peranan guru dalam menghadirkan proses belajar mengajar yang menyenangkan merupakan bentuk antara sinergi etos dan kemampuan. Etos kerja yang totalitas dapat menjadi kunci keberhasilan proses pembelajaran. Pendek kata etos kerja dapat menjadi pembeda dalam mewujudkan prestasi belajar siswa. Sebaik dan semaksimal apapun perangkat pembelajaran, model, strategi dan lainnya disusun dan direncanakan tanpa adanya etos kerja yang baik tentu akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh.

Kinerja guru yang tergambar dalam 4 kompetensi yaitu profesional, pedagogik, sosial dan individual merupakan kemampuan yang harus melekat dalam diri seorang guru/pendidik. Keempat kompetensi tersebut tidak bisa dimiliki secara parsial tetapi harus keseluruhan, dimana masing-masing berfungsi untuk saling melengkapi dan bersinergi dalam proses pelaksanaan pendidikan dan pengajaran. Realitas ini tidak bisa dilepaskan atas posisi jati diri seorang siswa yang harus dikembangkan seluruh potensinya yang

dimiliki. Proses pendidikan dan pengajaran kepada siswa juga harus memperhatikan karakteristiknya sehingga tujuan dari proses tersebut dapat di realisasikan seperti mengembangkan prestasi dan motivasi belajar siswa (Kunter et al., 2013).

Kunci utama proses pendidikan adalah ketersediaan sumber daya manusia yaitu guru yang kompeten dibidangnya. Orientasi pendidikan pada dasarnya bukan hanya prestasi belajar yang tergambar pada 3 ranah kompetensi siswa yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik., tetapi menyiapkan peserta didik untuk bersinergi dengan sosial masyarakat. Pendeknya prestasi belajar yang dibangun atas kompetensi guru dengan frame kinerja, merupakan bagian dari upaya mempersiapkan siswa untuk menjawab apa tujuan hidup bukan tujuan belajar *an sich* (Marples, 2010).

Data hubungan sebesar 0.60 yang menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar merupakan indikator bahwa etos kerja tidak bisa berdiri sendiri harus di dukung oleh keahlian dan kompetensi yang memadai. Etos kerja membutuhkan mediasi berupa kompetensi dan sarana sehingga ruh etos kerja akan tampak dan terlihat. Berbekal etos kerja tanpa media dan sarana sebagai fasilitator, sama maknanya dengan menulis tanpa media, bersifat kosong dan tanpa makna. Etos kerja dalam penelitian ini merupakan landasan dasar sebagai pijakan dalam pelaksanaan tugas seorang guru, sehingga berbicara prestasi belajar merupakan perwujudan area atau

wilayah antara etos kerja dengan prestasi belajar yaitu kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan data yang diperoleh dari hasil penelitian maka dapat disusun rumusan kesimpulan sebagaimana berikut :

1. Etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai *T-value* sebesar 2.26 atau 0.46.
2. Kinerja guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi belajar siswa dengan nilai *T-value* sebesar 2.16 atau 0.72
3. Etos kerja tidak ada pengaruh terhadap prestasi belajar siswa dengan nilai *T-value* sebesar 0.56 atau 0.06.

DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, H. (2016). Kompetensi Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam Oleh : Hj. Adibah Universitas Darul Ulum Jombang. *Sumbula*
- Adibah, H., Kata Kunci, A., & Islam, P. (2016). Kompetensi Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Sumbula: Jurnal Studi Keagamaan, Sosial dan Budaya*.
- Kunter, M., Klusmann, U., Baumert, J., Richter, DE., Voss, T., & Hachfeld, A. (2013). Professional Competence of Teachers: Effects on Instructional Quality and Student Development. *Journal of Educational Psychology*. <https://doi.org/10.1037/a0032583>
- Leonard, L. (2016). Kompetensi Tenaga Pendidik di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru dan Solusi Perbaikannya. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 5(3). <https://doi.org/10.30998/formatif.v5i3.643>

- M. Ma'ruf. (2018). Konsep Kompetensi Guru Perspektif Al-Qur'an. *Al-Murabbi*.
- Marples, R. (2010). The Aims of Education. In *International Encyclopedia of Education*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.00554-6>
- Mulyani, F. (2015). Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam). *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 03 (01).
- Muntaqo, R., & Huda, M. K. (2018). Etos kerja Islam Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Paramurobi*.
- Muntoha. (2016). Etos Kerja dalam perspektif As-Sunnah. *Pendidikan Islam*.
- Murdri, M. W. (2010). Kompetensi dan Peranan Guru dalam Pembelajaran. *Falasifa*, 1 No. 1.
- Sa'adah, M. (2014). Arah Pendidikan Islam dalam Al-Qur'an. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*.
- Sohari, S. (2018). Etos Kerja dalam Perspektif Islam. *Islamoonic: Jurnal Ekonomi Islam*. <https://doi.org/32678/ijei.v4i2.16>.
- Suraji. I. (2016). Motivasi Guru Madrasah Ibtida'iyah. *JURNAL PENELITIAN*, 37. <https://doi.org/10.28918/jupe.v13i1.1183>.
- Taruna, M.M. (2011). Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam. *Analisa*, 18 (2). <https://doi.org/10.18784/analisa.v18i2.132>.
- Tampubolon, R., & Hustagaol, S. (2015). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Etos Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru SMAK Penabur Harapan Indah Kota Bekasi. *Magister manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia*, 4, 187-2004.
- Yulianto, Ahmad, & Zakiyah, Millatuz. (2017). Kompetensi Guru Dalam Perspektif Jalaluddin Abdurrahman As-Suyuthi. *AL-WIJDAN: Journal of Islamic Education Studies*.