

Hubungan antara Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Etos Kerja pada Guru Madrasah Aliyah

Suratno^{a,*}, Ida Zulaeha^b

^aUniversitas Sains dan Ilmu Al Qur'an, Jl. KH. Hasyim Asy'ari Km. 03, Kalibeber, Mojotengah, Wonosobo 56351, Indonesia

^bUniversitas Negeri Semarang, Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229, Indonesia

*Alamat Surel: zidaratna@gmail.com

Abstrak

Etos kerja merupakan kondisi yang tidak tetap yang dapat diperkuat atau diperlemah oleh pasang surutnya cara pandang dan pengaruh nilai-nilai yang dianut seseorang. Etos kerja guru Madrasah Aliyah berhubungan dengan persepsinya terhadap kepemimpinan kepala madrasah. Dalam hal ini, kepala madrasah memiliki peranan strategis dalam mencapai tujuan institusional. Tinggi rendah etos kerja dipengaruhi oleh berbagai variabel internal dan eksternal. Kualitas pembelajaran juga dapat didekati dari kondisi etos kerja dengan variabel-variabel yang mempengaruhinya. Artikel ini mengungkap hasil analisis hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah (x) dengan etos kerja guru Madrasah Aliyah di Kota Semarang (y). Populasi penelitian adalah tiga ratus tiga orang guru Madrasah Aliyah Kota Semarang yang berada di 12 madrasah. Sampel penelitian ini adalah sembilan puluh delapan orang guru dari 5 madrasah dengan menggunakan Tabel Flanagan. Persepsi guru Madrasah Aliyah Kota Semarang terhadap kepemimpinan kepala madrasah menunjukkan kategori tinggi (68,37%), sedangkan etos kerja guru kategori cukup/sedang (53,06%). Persepsi terhadap kepemimpinan kepala madrasah dengan etos kerja guru menunjukkan hubungan yang positif signifikan dengan korelasi sebesar $r = 0,497$

Kata kunci:

kepemimpinan kepala madrasah, etos kerja guru, madrasah aliyah, kota semarang

© 2019 Dipublikasikan oleh Universitas Negeri Semarang

1. Pendahuluan

Sejarah telah membuktikan bahwa madrasah memberikan sumbangan dan peranan yang berarti terhadap peningkatan “kecerdasan kehidupan bangsa”. Sumbangan ini lebih bermakna apabila madrasah yang berdiri secara tradisional atas prakarsa dan partisipasi dari masyarakat sekitar tetap hidup di tengah gelombang perubahan.

Madrasah sebagai salah satu sistem pendidikan Islam yang berkelas yang mengajarkan ilmu-ilmu agama dan ilmu-ilmu umum dalam rangka merespon perkembangan lingkungan telah menimbulkan “perdebatan” yang berkepanjangan sampai saat ini. Perdebatan tersebut merupakan “permasalahan” yang bertujuan mencari solusi terbaik penyelenggaraan pendidikan di madrasah agar berkualitas dan efektif dalam berbagai aspek (Depag. RI 2002b:1).

Dalam buku Manajemen Madrasah Aliyah Depag RI (1999:12) menegaskan keberadaan madrasah semakin mantap setelah ada keputusan Bersama Tiga Menteri, yaitu Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, dan Menteri Agama Nomor 6 Tahun 1975, No.037/U/1975 dan No. 36 Tahun 1975 Tanggal 24 Maret 1975 tentang Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah yang memberi jaminan pengakuan yang sama terhadap ijazah Madrasah Aliyah (MA) dengan ijazah SMU. Khusus Madrasah Aliyah (MA) adalah adanya Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 0489/U/1992 tentang Madrasah Aliyah (MA) yang merupakan Sekolah Menengah Umum (SMU) yang berciri khas agama Islam yang diselenggarakan oleh Departemen Agama semakin memperkokoh eksistensi madrasah dan pengakuan akan kesejajaran dengan lembaga-lembaga pendidikan yang dikelola Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Bahkan keputusan itu memberikan penghargaan

To cite this article:

Suratno & Zulaeha, I. (2019). Hubungan antara Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Etos Kerja pada Guru Madrasah Aliyah. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana UNNES*

dan status yang sejajar sebagai lembaga pendidikan yang diperhitungkan. Selanjutnya penggunaan istilah nama Madrasah Aliyah disingkat (MA).

Berbagai langkah kebijaksanaan pendidikan dalam upaya peningkatan mutu oleh pemerintah (Departemen Agama) melalui kegiatan pembenahan manajemen madrasah telah dilakukan, antara lain pembinaan kelembagaan, kurikulum, ketenagaan, sarana prasarana, dan perubahan sistem lainnya. Peningkatan sistem pendidikan di MA ini juga didorong oleh kenyataan bahwa jumlah siswa yang belajar di MA di Kota Semarang cukup banyak. Hal ini merupakan aset bangsa dan negara dibidang pendidikan yang perlu mendapat perhatian.

Dalam pengelolaan pendidikan, konsep efisiensi dibedakan menjadi efisiensi internal, efisiensi eksternal, efisiensi teknis, dan efisiensi ekonomis. Akan tetapi, masalah ini lebih dititikberatkan pada masalah efisiensi internal mencakup ketepatan dalam proses dan prosedur pendayagunaan berbagai sumber pendidikan dalam melaksanakan program-program pendidikan yang bermutu sehingga dapat menghasilkan keluaran pendidikan yang sesuai dengan tujuannya. Sementara efisiensi ekonomis mengacu kepada pencapaian suatu tingkat output yang diharapkan dengan biaya atau pengorbanan minimal. Kondisi ini dapat dilakukan jika terdapat suatu kondisi pemberdayaan dana, sarana prasarana, dan sumber daya manusia bidang pendidikan yang sudah ada untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Tercapainya efisiensi internal tersebut bergantung pada dua faktor, yaitu faktor institusional dan faktor manajemen. Faktor institusional mengacu pada keberhasilan sistem pendidikan dalam: (1) menjabarkan secara jelas tujuan pendidikan ke dalam proses pendidikan pada masing-masing jenjang dan jenis pendidikan; dan (2) penyusunan isi, orientasi, dan struktur program pendidikan berdasarkan tujuan tersebut. Adapun faktor manajerial mengacu pada (1) masukan pengelolaan pendidikan, mencakupi: siswa, guru, biaya, sarana dan prasarana, (2) proses pendidikan yang mencakupi pengelolaan pengajaran (instruction) dan pengelolaan sekolah, dan (3) keluaran pendidikan, baik kualitas maupun kuantitas, terkait dengan kebutuhan pembangunan (Suryadi, 1995).

Berkaitan dengan rendahnya etos kerja, ada pendapat yang menyatakan bahwa disparitas atau perbedaan etos kerja dalam pendidikan merupakan salah satu aspek pendidikan. Namun, perbedaan itu juga terkait dengan alokasi investasi publik yang tidak tepat, seperti: perang, jurang kekayaan, jurang antar gender, eksklusi sosial, dan krisis ekonomi. Banyak studi yang menemukan bahwa pendidikan orang tua dan pendapatan rumah tangga, maupun kekayaan, mempengaruhi pencapaian prestasi pendidikan anak-anak. Dengan demikian, semakin rendah etos kerja guru berakibat semakin tinggi kegagalan anak atau semakin rendah prestasi siswa. Untuk itu, jika guru sebagai orang tua yang digambarkan sebagai orang tua hendaknya memiliki etos kerja yang optimal dengan harapan akan mampu berpengaruh terhadap peningkatan prestasi siswanya (Tilaar, 1991).

Meskipun secara teoritis prestasi belajar siswa tidak secara langsung dapat dihubungkan dengan etos kerja karena prestasi belajar merupakan hasil interaksi belajar mengajar antara guru dan murid. Kemudian peningkatan prestasi belajar ditempuh melalui upaya peningkatan kualitas interaksi belajar mengajarnya, dan peningkatan profesionalitas guru, peningkatan sarana prasarana belajar, dan peningkatan alat bantu/media belajar. Akan tetapi kunci dalam mengatasi masalah-masalah pendidikan terletak pada aspek sumber daya manusianya dan rendahnya etos kerja guru Tangyong (dalam Mantja, 1998; Tilaar 1991; Satmoko, 1999). Dengan demikian, sebaik apapun kualitas sarana-prasarana belajar, alat bantu belajar, dan profesionalitas guru jika tidak diimbangi dengan etos kerja yang baik, kualitas belajar siswa tidak mencapai hasil yang optimal jika etos kerja para gurunya rendah.

Dubin dan Humphill (dalam Wahjosumidjo 1994) merumuskan kepemimpinan sebagai aktivitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan dan sebagai langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten yang bertujuan menyelesaikan program - program yang berkaitan.

Lichert dan Wills (dalam Vroom 1964) memberikan batasan pengertian etos kerja sebagai sikap mental dalam mengerjakan atau menghadapi segala hal; atau sesuatu yang berhubungan dengan kerja. Hedberg (dalam Poster 2000) mengatakan bahwa ada enam ciri dalam organisasi: (1) konsensus minimal; (2) kepuasan minimal; (3) kekayaan minimal; (4) keyakinan minimal; (5) konsistensi minimal; (6) rasionalitas minimal.

Fokus penelitian ini adalah hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan etos kerjanya. Penelitian bertujuan untuk mengungkap hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala MA dengan etos kerjanya. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis, yaitu memberi manfaat terhadap pengembangan khasanah penelitian manajemen sumber daya

manusia, khususnya lembaga pendidikan (MA) yang dikelola Departemen Agama, sehingga memperkaya khasrah keilmuan di bidang Manajemen Pendidikan. Dan manfaat praktisnya dalam penelitian ini adalah: (1) bagi kalangan peneliti dan pemerhati sebagai pijakan penelitian berikutnya dan bahan kajian dalam mencermati masalah sumber daya manusia bidang pendidikan, khususnya MA di Kota Semarang; (2) bagi pihak kebijakan pendidikan jenjang MA di Kota Semarang sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan peningkatan sumber daya manusia bidang pendidikan, khususnya upaya peningkatan etos kerja guru melalui variabel yang dikaji dalam penelitian; (3) bagi kepala MA di Kota Semarang bahan sumbangan data yang objektif untuk membuka cakrawala baru dalam upaya meningkatkan pola kepemimpinan kepala MA, terutama dalam meningkatkan etos kerja guru dan mendayagunakan guru secara efektif dalam pembelajaran sehingga mendukung tujuan madrasah.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto*. Fakta diungkap berdasarkan pengukuran gejala yang telah dimiliki oleh responden. Pengambilan data dilakukan secara langsung terhadap etos kerja, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah, persepsi guru tentang iklim organisasi madrasah, dan konsep diri guru, dengan subjek guru MA di Kota Semarang. Variabel yang diteliti dikelompokkan ke dalam dua jenis yang dilibatkan ke dalam model hubungan antarvariabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

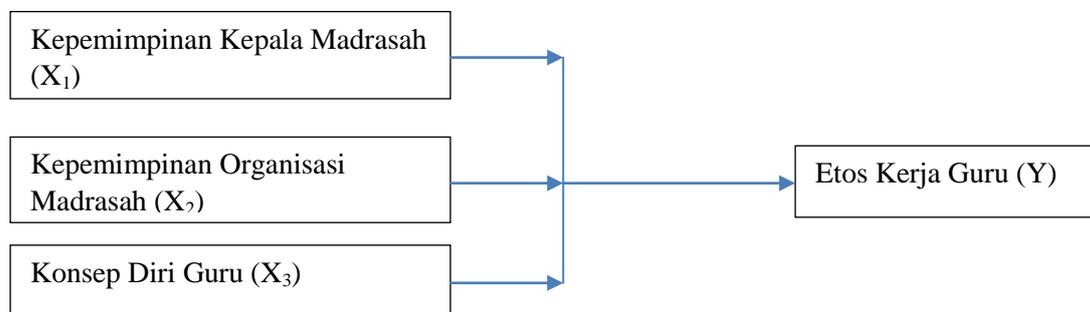
Dalam penelitian ini, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah didefinisikan sebagai tindakan-tindakan kepala madrasah di dalam memimpin madrasah, mencakup tindakan mempengaruhi guru agar berkembang, menggerakkan guru untuk mengembangkan program pembelajaran, mengarahkan guru dalam melaksanakan penegakan disiplin kerja, mengkomunikasikan tujuan madrasah dan memperhatikan kesejahteraan guru. Sedangkan iklim organisasi madrasah suasana di dalam organisasi sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi yang berlaku. Pola hubungan antar pribadi tersebut dapat mencakup hubungan antara guru dengan pimpinan sekolah, antara guru dengan guru, antara guru dengan murid, antara murid dengan murid dan sebagainya. Konsep diri guru didefinisikan memiliki hubungan positif dengan penampilan guru, metode pengajaran, dan prestasi belajar siswa. Dipihak lain penampilan guru, metode pengajaran, dan cara kerja guru yang mempengaruhi prestasi belajar siswa berkorelasi dengan etos kerja guru. Sementara yang dimaksud dengan etos kerja guru dalam penelitian ini adalah sebagai bagian tata nilai yang membentuk sikap dan tindakan dalam menjalankan tugas profesional sehari-hari yang implementasinya dapat dilihat dari kedisiplinan, kesungguhan, dan antusiasme dalam melaksanakan tugas, tanggungjawab pekerjaan, dedikasi dan loyalitas terhadap profesi, ketulusan dan kejujuran dalam melaksanakan tugas. Seluruh variabel diukur menggunakan skala sikap yang terdiri dari empat skala yang diadopsi dari model likert's scale berupa skala penilaian 1-4, mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Penelitian ini dilaksanakan terhadap guru-guru Madrasah Aliyah Negeri dan Swasta se- Kota Semarang ada 12 MA dengan jumlah guru 303 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah 303 guru dan diambil sampel penelitian sebanyak 98 guru. Penetapan angka sampel penelitian sebanyak 98 guru berdasarkan pada tabel flanagan untuk mengantisipasi persyaratan jumlah sampel minimal anggota populasi. Agar formasi sampel dapat mewakili jumlah MA di Kota Semarang ditetapkan secara proporsional. Dengan demikian sampel penelitian ini menggunakan teknik Area Proporsional Random Sampling.

Metode pengumpulan data penelitian melalui studi dokumentasi dan alat pengumpul data berupa kuesioner di dalam bentuk angket. Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data jumlah anggota populasi, sedangkan angket digunakan untuk mengumpulkan data X_1 , X_2 , dan X_3 dan Y , yang berisi pertanyaan/pernyataan dengan pilihan yang telah disediakan. Bentuk angket berupa angket tertutup dengan pilihan alternatif jawaban dan masing-masing diskor. Dalam upaya memperoleh keakuratan data yang dikumpulkan maka instrumen penelitian (kuesioner) diuji keakuratannya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor variabelnya, dengan menggunakan formula Pearson Product Moment dengan bantuan program SPSS versi 10.0 for windows. Sedangkan untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach.

Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar $(0,05; N=30) = 0,361$ maka butir instrumen dianggap reliabel dan dapat digunakan untuk pengambilan data.

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat penelitian ini dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Arikunto (1998:170) menyatakan bahwa analisis regresi berganda adalah analisis tentang pengaruh antara beberapa independent variable dengan satu dependent variable, yaitu antara kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan iklim organisasi madrasah (X_2) dan konsep diri guru (X_3) terhadap etos kerja guru (Y). Untuk menguji pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 secara simultan terhadap variabel Y digunakan uji F. Uji F juga dilakukan dengan bantuan program software SPSS 10.0 for Windows. Adapun kriteria pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$, adalah jika harga sig F $< \alpha$ maka H_0 ditolak, sedangkan jika harga sig F $> \alpha$ maka H_0 diterima. Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y secara parsial digunakan uji t. Uji t dilakukan dengan bantuan program software SPSS 10.0 for Windows. Jika sig t $> \alpha$, maka H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y . Jika sig t $< \alpha$, maka H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y . Konseptualisasi model penelitian digambarkan dalam bentuk gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis data regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 10.0 for windows. Pengolahan data dengan SPSS versi 10.0 for windows berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,596 + 0,353X_1 + 5,687X_2 + 0,277X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa konstanta sebesar 11,596. Dengan demikian apabila variabel bebas Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Organisasi Madrasah, dan Konsep Diri Guru (tetap), maka diperoleh nilai produktivitas sekolah sebesar 11,596. Selain itu persamaan di atas juga menunjukkan Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Etos Kerja Guru (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan Kepemimpinan Kepala Madrasah maka akan meningkatkan Etos Kerja Guru. Adapun besarnya perubahan Etos Kerja Guru yang disebabkan oleh peningkatan Kepemimpinan Kepala Madrasah sebesar 0,353. Artinya apabila ada peningkatan Kepemimpinan Kepala Madrasah sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Etos Kerja Guru sebesar 0,353 satuan.

Konsep Diri Guru (X_3) juga mempunyai pengaruh positif terhadap Etos Kerja Guru (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan Konsep Diri Guru maka akan meningkatkan Etos Kerja Guru. Adapun besarnya perubahan Etos Kerja Guru yang disebabkan oleh peningkatan Konsep Diri Guru sebesar 0,277. Artinya apabila ada peningkatan Konsep Diri Guru sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Etos Kerja Guru sebesar 0,277 satuan.

Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1), Iklim Organisasi Madrasah (X_2), dan Konsep diri Guru (X_3) secara simultan terhadap Etos Kerja Guru (Y) pada guru MA se Kota Semarang, maka digunakan pengujian dengan menggunakan uji F. Adapun analisis uji F dengan bantuan SPSS versi 10.0 for Windows.

Dari tabel di uji F (ANOVA) diketahui nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.000 yang ternyata lebih kecil dari derajat kebebasan yang digunakan yaitu sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terlihat bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), Iklim Organisasi Madrasah (X2), dan Konsep Diri Guru (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Guru (Y) di se-Kota Semarang. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), Iklim Organisasi Madrasah (X2), dan Konsep Diri Guru (X3) secara parsial terhadap Etos Kerja Guru (Y) pada se-Kota Semarang, maka digunakan pengujian dengan menggunakan uji t. Dengan ketentuan penerimaan dan penolakan pengujian hipotesis secara parsial, maka berdasarkan nilai Sig t dalam tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Regresi diperoleh hasil sebagai berikut : a. Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), nilai signifikan adalah $0,012 < 0,05$, berarti menunjukkan pengaruh secara parsial antara variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) terhadap Etos Kerja Guru (Y) se-Kota Semarang adalah signifikan. b. Variabel Iklim Organisasi Madrasah (X2), nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$, berarti menunjukkan pengaruh secara parsial antara variabel Iklim Organisasi Madrasah (X2) terhadap Etos Kerja Guru (Y) se-Kota Semarang adalah signifikan. c. Variabel Konsep Diri Guru (X3), nilai signifikan adalah $0,018 < 0,05$, berarti menunjukkan pengaruh secara parsial antara variabel Konsep Diri Guru (X3), terhadap Etos Kerja Guru (Y) se-Kota Semarang adalah signifikan. Dalam penelitian ini juga dihitung sumbangan efektif yang digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang lebih kuat pengaruhnya terhadap variabel terikat. Secara simultan kontribusi efektif diukur dengan besarnya koefisien determinasi (R^2), sedangkan secara parsial dihitung dengan cara mengalikan koefisien regresi terstandar (koefisien beta) dengan koefisien variabel yang bersangkutan.

Sedangkan sumbangan efektif masing-masing variabel bebas dihitung dengan cara mengalikan koefisien regresi terstandar (koefisien beta) dengan koefisien variabel yang bersangkutan. bahwa koefisien beta (β) variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Organisasi madrasah, dan Konsep diri Guru masing-masing sebesar 0,247; 0,160; dan 0,279. Dengan demikian variabel yang paling dominan adalah Konsep Diri Guru (X3) sebesar 0,279. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Konsep Diri Guru memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Etos Kerja Guru diterima.

3.1 Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Etos Kerja Guru Madrasah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan etos kerja guru dengan koefisien korelasi (r_{1y}) sebesar = 0,497 dan koefisien determinasi $r^2 \times 100\% = 24,7\%$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efektif tidaknya kepemimpinan kepala madrasah akan menentukan tinggi rendahnya etos kerja guru pada Madrasah Aliyah Se-Kota Semarang sebesar 24,7%, dan selebihnya faktor-faktor lain hingga mencapai 100%. Dengan kata lain, semakin tinggi keefektifan kepemimpinan kepala madrasah maka semakin tinggi pula etos kerja guru dan sebaliknya semakin rendah keefektifan kepemimpinan kepala madrasah, semakin rendah pula etos kerja guru madrasah tersebut.

Dari hasil penelitian diatas terlihat bahwa kepemimpinan kepala madrasah di Kota Semarang umumnya tinggi (efektif) dengan skor antara 30-35 dengan prosentase 68,37%. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing kepala madrasah telah dapat menerapkan kepemimpinan dengan efektif.

Kepemimpinan kepala madrasah berjalan dengan baik dan efektif, jika kepala madrasah dapat melaksanakan tiga variabel kepemimpinan yaitu: (a) memiliki keteladanan sikap dan tindakan; (b) Mempunyai konsiderasi dan team leadership; (c) memiliki kewibawaan (expert power dan renumerative power); dan (d) mampu memberikan semangat dan sugesti kepada bawahan dan mampu mewakili organisasinya.

3.2 Hubungan antara persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Organisasi Madrasah dan Konsep Diri Guru dengan Etos Kerja Guru Madrasah

Dari hasil analisis regresi berganda didapatkan persamaan regresi ($Y = 11,596 + 0,353X_1 - 5,687X_2 + 0,277X_3$) yang signifikan dengan koefisien korelasi berganda $R = 0,577$. Berdasarkan analisis regresi juga dapat dihitung besarnya sumbangan relatif (SR) dan sumbangan efektif (SE) masing-masing prediktor terhadap prediksi. Sumbangan relatif prediktor X1 dapat diketahui dari jumlah kuadrat regresi komponen X1 (J_{kregX1}) dibagi keseluruhan jumlah kuadrat regresi ($J_{kregX1} + J_{kregX2}$).

Berdasarkan analisis regresi terhadap data diperoleh besarnya sumbangan relatif masing - masing prediktor (X1 dan X2) persen SR% sebagai berikut :

Prediktor X1 : SR% = $500,207 : 2028,051 \times 100\% = 24,66\%$

Prediktor X2 : SR% = $323,992 : 2028,051 \times 100\% = 15,98\%$

Prediktor X3 : SR% = $566,446 : 2028,051 \times 100\% = 27,93\%$

Untuk menghitung sumbangan efektif (SE) tiap prediktor dari keseluruhan prediksi, maka SE% tiap prediksi harus dihitung dari presentasi efektivitas garis regresi. "Oleh karena regresi dicerminkan dalam koefisien determinasi (R²), maka SE% tiap prediktor dapat dihitung langsung dari R². Rumusnya adalah SE%X1 = SR% x R²"(Hadi 2001:45).

Dari koefisien determinasi (R²) sebesar 0,333 ditemukan sumbangan dari masing-masing prediktor sebagai berikut :

Prediktor X1 : SE% = $24,66\% \times 0,333 = 8,212\%$

Prediktor X2 : SE% = $15,98\% \times 0,333 = 5,321\%$

Prediktor X3 : SE% = $27,93\% \times 0,333 = 9,301\%$

Berdasarkan perhitungan tersebut, sumbangan relatif kepemimpinan kepala madrasah dengan etos kerja guru sebesar 24,66%, iklim organisasi dengan etos kerja guru sebesar 15,98%, konsep diri guru dengan etos kerja guru sebesar 27,93%. Dari perhitungan di atas juga dapat diketahui sumbangan efektivitasnya yaitu 8,21% untuk kepemimpinan kepala madrasah, 5,321% untuk iklim organisasi, dan 9,301% untuk konsep diri guru. Hal ini menunjukkan setiap perubahan kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi, dan konsep diri guru akan menentukan etos kerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi, dan konsep diri guru secara bersama-sama akan mempengaruhi etos kerja guru sebesar 33,3%, selebihnya sebesar 66,7% etos kerja guru ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Dengan demikian, para guru MA di Kota Semarang mempunyai etos kerja yang tinggi yang ditentukan oleh kepemimpinan kepala madrasah yang baik, iklim organisasi madrasah yang kondusif atau baik, dan konsep diri guru yang tinggi atau baik pula.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan etos kerja guru MA se Kota Semarang, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi tentang kepemimpinan kepala MA se Kota Semarang pada umumnya tinggi (efektif) dengan skor 30-35 sebanyak 68,37%. Antara persepsi tentang kepemimpinan kepala MA dengan etos kerja guru madrasah se-Kota Semarang terhadap hubungan positif dan signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,497. Etos kerja guru MA se-Kota Semarang termasuk kategori sedang (cukup baik) dengan skor 27-33, sebanyak 53,06%. Antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi, dan konsep diri guru dengan etos kerja guru MA se-Kota Semarang terdapat hubungan positif dan signifikan dengan koefisien korelasi berganda R = 0,577 dengan efektifitas garis regresinya sebesar 15,631%.

Daftar Pustaka

- Ananta, Henry. 1994. "Tingkat Etos Kerja guru SMK di Kodia Yogyakarta dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya". Tesis. Jakarta:PPs IKIP.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta.
- Batubara, Cosmas. 198. "Ethos Kerja dan Disiplin Nasional Kaitannya dengan Pembangunan Nasional". Makalah disajikan dalam seminar Nasional di UKI Jakarta, 12 Juli
- Buchori, Mochtar, 1989. "Penelitian Pendidikan dan Masalah Kualitas Manusia Indonesia". Makalah disampaikan dalam Kongres ISPI di Jakarta.
- Cherington, David, J. 1984. *The Work Etich*. New York: A Devision Of America Management Assosiation

- Depag RI (1999) Manajemen Madrasah Aliyah. Jakarta: Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, Departemen Agama RI.
- Fadjar, Malik. 2001. Platform Reformasi Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Logos.
- Gani, Ascobat. 1984. "Indikator Kualitas Manusia dan Penduduk". Prisma No. 9, Agustus 1984.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997. Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses, Jilid 2. Edisi Kedelapan. Jakarta: Bianrupa Aksara.
- Hadi, Sutrisno. 1986. Analisis Regresi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hicks, G Herbert dan Gullet ray G, 1996. Organisasi, Teori, dan Tingkah laku. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mantja, W (1998) "Manajemen Pembinaan Profesional Guru Berwawasan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Suatu Kajian Konseptual-Historik dan Empirik". Pidato Pengukuhan Guru Besar, Malang: Universitas Negeri Malang.
- Muhibbin, S. 2000, Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sahertian, Piet A. 1994, Profil Pendidik Profesional. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 1997. Statistik Untuk Penelitian, Bandung: Alfabeta.
- Syamsuddin, M. 1998. Pemberdayaan Sistem Perencanaan dan Manajemen Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Kinerja Sekolah. Jakarta: Dirjen Dikti, URGE.
- Tilaar, H.A.R, (1991) Sistem Pendidikan Yang Kondusif Bagi Pembangunan Masyarakat Industri Modern Berdasarkan Pancasila. Makalah disampaikan didalam Seminar KIPNAS V-LIPI. Jakarta, 3-7 September.