

**KORELASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
ETOS KERJA GURU DI MI DAN MTs AL-KHAIRIYAH
KALIAWI
BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Prodi
Manajemen Pendidikan Islam**

**Oleh
DIAN PERTIWI
NPM. 1911030286**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Yetri, M.Pd

Pembimbing II : Nor Rachmatul Wahidah, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/ 2023 M**

ABSTRAK

Kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru yang baik akan menciptakan kinerja guru yang baik dalam memberikan pembelajaran. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung sejumlah 33 guru. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan menggunakan bantuan dengan SPSS versi 25.

Hasil penelitian yang telah dilakukan di sekolah MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung telah diperoleh hasil bahwa hubungan kepemimpinan memperoleh nilai skor rata-rata 99 dengan kategori sangat kuat, adapun skor rata-rata akumulasi etos kerja guru di sekolah MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung adalah sebesar 97 dengan kategori kuat. Hasil tabel Uji Korelasi Product Moment dapat dilihat nilai Signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,03, artinya variabel X memiliki hubungan dengan variabel Y. Kemudian nilai pearson Correlation variabel X dan Y adalah (+) 0,501 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang positif dengan derajat korelasi sedang. Hubungan yang positif artinya semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi etos kerja guru. Sedangkan angka korelasi variabel X dan Y 0,501. Hal ini berarti antara variabel X dan Y memiliki korelasi positif.

Kata Kunci : Etos Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dian Pertiwi
NPM : 1911030286
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Etos Kerja Guru Di MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung ”** adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar Pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 30 Mei 2023



Dian Pertiwi
NPM 1911030286



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, 35131. Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah
Dengan Etos Kerja Guru Di MI Dan MTs Al-
Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung**
Nama : Dian Pertiwi
NPM : 1911030286
Program Studi : Tarbiyah dan Keguruan
Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Yetri, M.Pd

NIP. 196512151994032001


Nor Rachmatul Wachidah, M.Pd

NIP. 199102072019032016

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Yetri, M.Pd

NIP. 196512151994032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1Bandar Lampung 35131 Telp.(0721)703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Etos Kerja Guru Di MI Dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung” yang disusun oleh: Dian Pertiwi, NPM 1911030286, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam telah diujikan pada sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Hari/Tanggal: Senin, 26 Juni 2023 pukul 13.00 - 14.30 WIB.

TIM PENGUJI

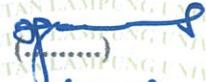
Ketua Sidang : Dr. H. Abdurahman, M. Ag

Sekretaris Sidang : Ilhami, M.Pd

Penguji I : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd.

Penguji II : Dr. Yetri, M.Pd.

Penguji III : Nor Rachmatul Wachidah, M.Pd.


.....

.....

.....

.....

.....

**Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



Prof. Hj. Nirya Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002

ABSTRAC

Principal leadership with a good teacher work ethic will create good teacher performance in providing learning. In this study researchers used quantitative data, the population in this study were all teachers at MI and MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung totaling 33 teachers. Data collection was carried out using a questionnaire and using the help of SPSS version 25.

The results of research that has been conducted at MI schools and MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung have shown that the leadership relationship obtained an average score of 99 with a very strong category, while the average score accumulated teacher work ethic at MI schools and MTs Al- Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung is 97 in the strong category. The results of the Product Moment Correlation Test table can be seen with a Significance value of <0.05 , namely 0.03, meaning that variable X has a relationship with variable Y. Then the Pearson Correlation value of variables X and Y is (+) 0.501 meaning that both variables have a positive relationship with the degree moderate correlation. A positive relationship means that the higher the principal's leadership, the higher the teacher's work ethic. While the correlation number of variables X and Y is 0.501. This means that the variables X and Y have a correlation positive.

Keywords : Teacher Work Ethic, Principal Leadership

MOTTO

عَنِ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ «(رَوَاهُ مُسْلِمٌ)»

Artinya:

Dari Ibnu Umar RA, sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: "Setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara adalah pemimpin atas rakyatnya dan akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin atas anggota keluarganya dan akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang istri adalah pemimpin atas rumah tangga dan anak-anaknya dan akan ditanya perihal tanggung jawabnya. Seorang pembantu rumah tangga adalah bertugas memelihara barang milik majikannya dan akan ditanya atas pertanggungjawabannya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya atas pertanggungjawabannya." (HR Muslim).

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan dan saya dedikasikan sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih saya yang mendalam kepada:

1. Untuk kedua orang tuaku Bapak Sunarto dan Ibu Suprihati. Terimakasih yang tak terhingga penulis ucapkan karena telah banyak berkorban jiwa, raga, tenaga, harta, dan juga doa. Semoga menjadi amal jariyah, selalu dalam keberkahan juga perlindungan Allah SWT.
2. Untuk kakak-kakakku Akbar Susilo yang selalu mendukung, memotivasi dan selalu memberikan semangat untukku.
3. Seluruh keluarga tersayang yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dalam penyelesaian Tugas Akhir Skripsi ini.
4. Sahabatku, Livia Agna Putri, Anisa Septriana, Cahya Nur Imani, Salsabilla, Surya Wardana, Anjas, Dani, Iqbal atas semangat, motivasi dan dukungan yang telah diberikan sejak menjadi mahasiswa baru.
5. Sahabatku, Ria De Fani, Diyana Bunga Ayuna , atas semangat dan doa yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan sampai dengan tahap penyelesaian skripsi ini.
6. Sahabat seperjuangan Kelas MPI B 2019, Adell Riyanti, Fauzia Putri Awalya , Iga Seprianita, Rafidah Alieya Khairunnisa, Sabila Nurin, Ayu Anggraini, Kumudawardani, Sinta Alviningsih, kak Tamara Adi Pratama, Thomas Lubis, M. Teddy, M. Khalid Ravi, Galih Miftahudin, Rahmat Sofian, Bonggo Pribadi atas bantuan, saran, dukungan, dan hiburan yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan.
7. Almamater tercinta dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis, yaitu Dian Pertiwi dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 24 Oktober 2001, anak kedua dari pasangan Sunarto dan Suprihati. Pendidikan dimulai dari SD N 1 Jagabaya 1 dan selesai pada tahun 2013, SMP N 4 Bandar Lampung selesai tahun 2016, SMK N 1 Bandar Lampung selesai pada tahun 2019, dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester I Tahun Akademik 2019/2020.

Dalam rangka memperoleh gelar sarjana Pendidikan (S.Pd) pada tahun 2023 peneliti menulis skripsi yang berjudul Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Etos Kerja Guru Di MI Dan MTs Al- Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung. Semoga ilmu yang selama ini diperoleh di UIN Raden Intan Lampung bisa bermanfaat bagi peneliti sendiri khususnya dan bagi orang lain.



Bandar Lampung,.....
Yang Membuat,

Dian Pertiwi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Pengasih atas segala limpahan kasih, karunia, dan kehendak-Nya sehingga Tugas Akhir Skripsi dengan judul Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Etos Kerja Guru Di MI Dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung, dapat diselesaikan dengan baik.

Selesaiannya tugas akhir ini tidak lepas dari abntuan bimbingan, dan do'a dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini ingin disampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan karya ini, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph. D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Ibu Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN RIL.
3. Ibu Dr. Yetri, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN RIL sekaligus selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu selama proses bimbingan.
4. Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN RIL.
5. Ibu Nor Rachmatul Wahidah, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu selama proses bimbingan.
6. Seluruh Tim Penguji Seminar Proposal dan Munaqosah yang telah memberikan saran dan arahnya sehingga terselesaikannya Tugas Akhir Skripsi.
7. Seluruh dosen pengajar di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
8. Bapak Ahmad Mutho'I, S. Pd.I, selaku Kepala MI Al-Khairiyah Kangkung Bandar Lampung, dan seluruh guru serta Staf Karyawan yang telah membantu selama penelitian.

9. Bapak Ahmad Fauzi, S. Pd.I, selaku Kepala MTs Al-Khairiyah Kangkung Bandar Lampung, dan seluruh guru serta Staf Karyawan yang telah membantu selama penelitian.
10. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya pembuatan Tugas Akhir Skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari, bahwasanya masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini, karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna membuat skripsi ini agar lebih baik.

Akhirnya teriring do'a semoga jerih payah dan amal sholeh dari bapak, ibu dan sahabat-sahabat tercatat sebagai amal sholeh dan mendapat pahala dari Allah SWT. Amin.

Bandar Lampung.....

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN.....	vii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
Daftar Tabel.....	xvi
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	15
H. Sistematika Penulisan	20
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGUJIAN	
HIPOTESIS	21
A. Teori Yang Digunakan	21
1. Kepemimpinan	21
2. Kepala sekolah	32
3. Etos Kerja Guru.....	40
B. Kerangka Berpikir	45
C. Pengajuan Hipotesis.....	47

BAB III METODE PENELITIAN.....	49
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	49
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	49
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data.....	50
D. Definsi Operasional variabel	52
E. Instrumen Penelitian	57
F. Uji Validitas dan Reabilitas Data	60
G. Uji Prasarat Analisis	64
H. Uji Hipotesis.....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Deskripsi Data	67
1. Sejarah singkat di sekolah Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung	67
2. Deskripsi Identitas Responden	68
3. Deskripsi Variabel.....	70
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis.....	72
1. Uji Prasyarat Analisis	72
2. Uji Hipotesis.....	75
3. Pembahasan.....	76
BAB V PENUTUP.....	81
A. Simpulan	81
B. Rekomendasi	81
DAFTAR RUJUKAN.....	83
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Persentase Absen Guru MI Al-Khairiyah Kaliawi.	11
Tabel 1. 2	Persentase Absen Guru MTs Al-Khairiyah Kaliawi	12
Tabel 3. 1	Alternatif jawaban dan skor	58
Tabel 3. 2	Kriteria Kepemimpinan Kepala Sekolah	58
Tabel 3. 3	Etos Kerja Guru	58
Tabel 3. 4	Kisi-kisi Instrumen Variabel x Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	59
Tabel 3. 5	Kisi-kisi Instrumen Variabel Y Etos Kerja Guru ..	60
Tabel 3. 6	Hasil uji validitas	61
Tabel 3. 7	Hasil Uji Realibilitas	63
Tabel 4. 1	Data Responden di MI Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung.....	68
Tabel 4. 2	Data Responden di MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung.....	69
Tabel 4. 3	Kriteria Kepemimpinan Kepala Sekolah	70
Tabel 4. 4	Kriteria Etos Kerja Guru.....	71
Tabel 4. 5	Uji Normalitas.....	73
Tabel 4. 6	Uji Homogenitas.....	74
Tabel 4. 7	Uji Linearitas	75
Tabel 4. 8	Uji Korelasi Product Moment.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Hubungan antara Variabel Penelitian	46
Gambar 4. 1 Kriteria Kepemimpinan Kepala Sekolah	71
Gambar 4. 2 Kriteria Etos Kerja Guru	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Pra Penelitian.....	90
Lampiran 2 Surat Balasan Izin Pra Penelitian	92
Lampiran 3 Surat Izin Melaksanakan Penelitian	94
Lampiran 4 Surat Balasan Diizinkan Penelitian	96
Lampiran 5 Kuesioner Sebelum Uji Coba.....	98
Lampiran 6 Koesioner setelah uji coba	115
Lampiran 7 Absensi Tidak Hadir Guru di MI dan MTs Al- Khairiyah Bandar Lampung.....	132
Lampiran 8 Output SPSS Versi 25 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	136
Lampiran 9 Output SPSS Versi 25 Uji Validitas Etos Kerja Guru.....	137
Lampiran 10 Output SPSS Versi 25 Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	138
Lampiran 11 Output SPSS Versi 25 Uji Reabilitas Variabel Etsos Kerja Guru	138
Lampiran 12 Tabulasi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X).....	139
Lampiran 13 Tabulasi Data Etos Kerja Guru (Y).....	144
Lampiran 14 Data Responden Penelitian	150
Lampiran 15 Dokumentasi	152

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan skripsi ini lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian judul skripsi “Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Etos Kerja Guru Di MI Dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung”. Adapun penjelasan istilah-istilah judul tersebut adalah :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan (pengikut) untuk mengikuti dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹

Dalam al-Quran Surat Al-Anbiya: 73 Allah SWT berfirman:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عِبْدِينَ ۝ ٧٣

Artinya: Dan Kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan Kami wahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan, melaksanakan salat dan menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami mereka menyembah.²

¹ Abdul rahmat dan Syaiful Kadir, *Kepemimpinan Pendidikan Dan Budaya Mutu* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017).

² Haris Munandar, “Kepemimpinan Dalam Perspektif Al-Qur’an,” *Al-Mabhats: Jurnal Penelitian Sosial Agama* 2, no. 2 (2017): 107–30.

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin mengandung makna menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, dan memberikan bantuan.³

Dalam al-Quran Surat Shad: 26 Allah SWT berfirman:

يٰدَاوُدْ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰخِزْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَصِلُوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ؕ ٢٦

Artinya: “(Allah berfirman), “Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”⁴

3. Etos Kerja

Menurut Sukardewi etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang

³ Azharuddin, “Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru,” *Jurnal Islam Hamzah Fansuri* 3, no. 2 (2020): 158–68.

⁴ Zainal Abidin, “Kajian Tematis Qu’ran & Hadits; Kepemimpinan,” *Al-Rasikh: Jurnal Hukum Islam* 6, no. 1 (2017): 115–33, <https://ejournal.iaindalwa.ac.id/index.php/rasikh/article/view/24/3>.

didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja⁵.

Dalam al-Quran dijelaskan dalam Alquran surah Alam Nasyah Q.S:94 ayat 7- 8 Allah SWT berfirman:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ٧

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ٨

Artinya: “7.Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh sungguh (urusan) yang lain, 8. Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.⁶

4. Guru

Kata guru berasal dari bahasa Indonesia yang berarti orang yang mengajar. Selain itu ada dua tutor yaitu guru privat yang mengajar di rumah, mengajar ekstra, memberikan pelajaran tambahan, pendidik, tenaga kependidikan, pakar mahasiswa, dan dosen. Ada lagi istilah yang merujuk pada pengertian guru ini, seperti al-alim (jamak ulama) atau al-mu'allim, yang artinya orang yang mengetahui dan banyak digunakan oleh para ulama atau pakar pendidikan untuk menyebut hati guru.

Dalam al-Quran dijelaskan dalam Alquran surah Surat Al-Qalam ayat 3 Allah SWT berfirman:

وَإِنَّ لَكَ لَأَجْرًا غَيْرَ مَمْنُونٍ ٣

⁵ Sukardewi, “Etos Kerja Guru Melalui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Sd Negeri Alue Puntii,” *Jurnal Al-Azkiya* 5, no. 1 (2020): 68–75.

⁶ Wahyudin Maguni and Haris Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam,” *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (2018): 100, <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>.

Artinya: “Dan sesungguhnya bagi kamu benar-benar pahala yang besar yang tidak terputus-putusnya.”⁷

5. MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung

MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung adalah lembaga pendidikan swasta dibawah naungan Kementerian Agama RI dengan jenjang pendidikan SLTP/ sederajat yang memiliki ciri khas Pendidikan Agama yang terletak di Jl. H. Agus Salim Gg. Bengkel No. 03 Kelurahan Kaliawi Persada Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan pada penjelasan penegasan judul diatas maka judul proposal skripsi ini berbunyi Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung berarti suatu penelitian yang berupaya untuk menganalisis bagaimana Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru.

B. Latar Belakang Masalah

Menurut Kurniawan, pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani.⁸

Pendidikan merupakan aspek terpenting pada bidang psikologi, kecerdasan dalam kehidupan individu maupun bernegera. Pendidikan diyakini mampu membentuk kepribadian seseorang menuju suatu kesempurnaan. Maju dan

⁷ M. Ma'ruf, “Konsep Kompetensi Guru Perspektif Al-Qur'an (Kajian Surat Al-Qalam Ayat 1 – 4),” *Al-Makrifat* 2, no. 1 (2017): 1–9, <https://core.ac.uk/download/pdf/234800619.pdf>.

⁸ Kurniawan, “Informasi Dan Kearsipan,” *Kajian Ilmu Perpustakaan*, 2017, 2.

berkembangnya suatu bangsa sangat ditentukan oleh pendidikan.⁹

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan, proses, tindakan atau fungsi yang pada umumnya digunakan untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Hal ini dapat juga merupakan aplikasi kekuasaan yang dipraktikkan sehingga mengikat orang lain berdasar kemampuannya untuk membujuk, menjelaskan, dan menyimpulkan sesuatu yang harus dilakukan.¹⁰

Menurut Sukidjo Noto Atmodjo, dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan etos kerja pegawai seperti yang diharapkan (baik oleh karyawan maupun organisasi yang bersangkutan). Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan Upaya untuk meningkatkan etos kerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena etos kerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial.¹¹

Jadi dapat disimpulkan dari teori menurut Sukidjo Noto Atmodjo bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru ada hubungannya, kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting untuk etos kerja guru baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi, kepemimpinan kepala sekolah berperan penting yaitu ketegasan dan disiplinnya dalam melaksanakan setiap peraturan, menjadi motivator, bagi bawahannya yaitu dengan

⁹ Novan Ardy Wiyani, Ismi Nurprastika, and Ahmad Sahnan, "Aktualisasi Kecerdasan Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan," *Didaktika: Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar* 3, no. 2 (2020): 101–14, <https://journal.uny.ac.id/index.php/didaktika%0Ap-ISSN>:

¹⁰ Ardiansyah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah*, 2015.

¹¹ Sukidjo Noto Atmodjo, *Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012).

cara melakukan pengarahan, menciptakan suasana dan budaya sekolah yang tetap dan lebih kondusif.

Menurut Anoraga dalam Hartanto, Kepemimpinan sebagai hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut.¹²

Leadership menurut Rahmat untuk kepemimpinan dalam islam yaitu: khalifah, Imam, dan wali.¹³ Ditambahkan Hamzah Ya'qub bahwa disamping khalifah, imam dan wali sebutan untuk pemimpin atau kepemimpinan dalam praktiknya juga dikenal dengan amir dan sultan yang artinya pemimpin negara.¹⁴

Sedangkan dalam buku Erjati Abas menurut Ara Hidayat “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.¹⁵

Menurut Yuki, beberapa definisi yang dianggap cukup mewakili selama seperempat abad adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.
- b. Kepemimpinan adalah pengaruh antar-pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.

¹² Ahmad Hartanto, “Analisis Gaya Kepemimpinan PT. Sinar Sarana Sukses” 4 (2016): 140–45.

¹³ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: PT Gramedia Jakarta, 2017).

¹⁴ Abas.

¹⁵ Ara Hidayat and Iman Machali, “Pengelolaan Pendidikan (Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah),” *Universitas Pendidikan Indonesia*, 2012, 4–6.

- c. Kepemimpinan adala pembentuk awal serta pemeliharaan struktur dan berada dalam harapan dan interaksi.
- d. Kepemimpinan adalah pengikat pengaruh sedikit demi sedikit, pada dan berada dalam harapan dan interaksi.¹⁶

Selain itu, pengambilan keputusan dalam tipe kepemimpinan ini sangatlah mementingkan musyawarah, sehingga di dalam pelaksanaan setiap keputusan tidak ada anggota yang merasa terbebani/terpaksa.

Tercermin dalam firman Allah QS. As-Sajadah ayat 24 sebagai berikut:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ٢٤

Artinya: “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami”.¹⁷

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses atau sejumlah aksi dimana satu orang atau lebih menggunakan pengaruh, wewenang atau kekuasaan terhadap orang lain dalam menggerakkan mereka guna mencapai tujuan. Dalam lingkup pendidikan, kepemimpinan ada ditangan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pengelola dan eksekutif di sekolah yang menunjukkan dirinya sebagai pelaksana teknis manajerial yang memiliki keterampilan-keterampilan untuk menjalankan sekolah. .

Kepala sekolah adalah pimpinan pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga

¹⁶ Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*.

¹⁷ Yuni Yulianti, Sri Harmonika, and Fizian Yahya, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Nw 02 Kembang Kerang Kecamatan Aikmel Lombok Timur,” *Jurnal Manajemen Dan Budaya* 1, no. 1 (2021): 43–54, <https://doi.org/10.51700/manajemen.v1i1.110>.

pendidikan. Dalam hal ini peranan kepala sekolah harus digerakan sedemikian rupa sesuai dengan perannya dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu sebagai manajer sehingga dapat mempengaruhi kalangan staf guru, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Di samping itu, kepala sekolah juga mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan tersebut.¹⁸

Hal ini sesuai dengan surat Al-Baqarah ayat 124 yaitu:

﴿ وَإِذْ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۖ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ
وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۗ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ ۚ ١٢٤ ﴾

Artinya : Dan (ingatlah) ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat, lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman, “Sesungguhnya Aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia. “Dia (Ibrahim) berkata, “Dan (juga) dari anak cucuku?” Allah berfirman, “(Benar, tetapi) janjiKu tidak berlaku bagi orang-orang zalim.

Berdasarkan ayat diatas berarti bahwa kepala sekolah atau seorang pemimpin di suatu sekolah perannya dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu sebagai manajer sehingga seorang pemimpin dapat mempengaruhi kalangan staf guru, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu kepemimpinan sangat berpengaruh bagi staf guru disekolah, seorang pemimpin harus mempunyai kepribadian yang baik, tegas, dan amanah sehingga dapat memberikan pengawasan yang baik bagi stafnya.

¹⁸ Yogi Irfan Rosyadi and Pardjono Pardjono, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp 1 Cilawu Garut,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (2015): 124–33, <https://doi.org/10.21831/amp.v3i1.6276>.

Seorang pemimpin yang dihormati dan disegani bukan ditakuti, karena perilakunya yang mendorong para bawahannya untuk menumbuhkan, mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya yang dimilikinya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran, dan bahkan kritikan dari orang lain, terutama para bawahannya.

Menurut Ginting etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan prilaku konkret di dunia kerja.¹⁹

Menurut Mudlofir bahwa, “Etos kerja merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku pekerja ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal”. Dalam hal ini apabila guru memiliki etos kerja yang baik maka ia akan berusaha semaksimal mungkin agar menjadi guru yang berkualitas guna tercapainya efektifitas proses belajar mengajar serta hasil belajar siswa yang sesuai harapan. Kualitas unjuk dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas etos kerja ini. Oleh sebab itu, sangat penting bagi guru untuk memiliki etos kerja yang baik.²⁰

Etos kerja guru ini merupakan sejumlah nilai budaya karakteristik manusia dalam dunia kerja. Etos kerja berkaitan dengan sikap moral yang berorientasi kepada norma yang harus diikuti dan berkaitan dengan sikap dan kehendak berdasarkan hati nurani.²¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu dalam pendidik harus dapat dilihat dari kualitas guru yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut, namun kualitas guru tidak akan berhasil jika tidak diimbangi dengan etos kerja

¹⁹ Desmon Ginting, “Panduan Menjadi Karyawan Cerdas,” 2016.

²⁰ Ali Mudlofir, *Sertifikasi Profesi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014).

²¹ Erniwati, “Etos Kerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Work Ethic of Teachers in Improving Student ’ s Learning Achievement,” *Damhil Education Journal* 1, no. 1 (2021): 13, <https://doi.org/10.37905/dej.v1i1.507>.

yang baik, dengan etos kerja yang baik guru akan lebih bersikap profesional dalam mendidik, mengarahkan serta memberikan dorongan kepada peserta didik yang mana tentunya juga harus didukung melalui kepemimpinan kepala sekolah yang baik.

Dengan demikian sangat jelas bahwa setiap usaha harus positif untuk mempengaruhi orang-orang yang ada hubungan dengan pendidikan dan pengajaran supaya dapat dicapai dengan baik dan maksimal, maka dapat dikatakan usaha itu memerlukan peranan penting dari kepala sekolah. Pengetian diatas, yang dimaksud dengan kepala sekolah adalah seseorang yang diberi amanat untuk memimpin suatu sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik dan sesuai yang ditetapkan atau yang sudah direncanakan. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh dalam meningkatkan etos kerja para gurugurunya, sehingga mereka semangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan pengabdian yang tinggi.

Berdasarkan hasil pra penelitian melalui wawancara di MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung pada tanggal 09 Januari 2023, dengan Wakil Kepala Sekolah yaitu Ibu Novita Sintia Dewi, S.E, didapatkan informasi bahwa kepala sekolah menerapkan kepemimpinan demokratis yaitu selalu memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan opini masing-masing dalam setiap pengambilan keputusan, hal ini akan membuat suasana kerja yang lebih nyaman sehingga hubungan antara kepala sekolah dengan guru-guru menjadi harmonis. Kemudian terkait kemampuan memotivasi dari kepala sekolah adalah selalu memberikan pengarahan dan pembinaan kepada guru saat rapat juga memberikan apresiasi kepada guru yang memiliki etos kerja baik. Sementara itu, di MI Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung dengan mewawancarai kepala sekolah bapak Ahmad Fauzi, S.Pd.I didapatkan informasi bahwa kepala sekolah juga menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Selain itu juga kepala

sekolah memiliki kemampuan komunikasi yang baik yaitu menyampaikan pesan kepada guru baik secara lisan (memanggil dan teguran langsung) maupun secara tulisan (surat peringatan) ketika ada guru yang melanggar peraturan atau lalai dalam bekerja.

Sementara mengenai etos kerja guru dengan melakukan observasi di MI Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung terlihat bahwa kondisi lingkungan kerja di MI Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung kurang nyaman terutama pada kondisi kelas, seperti tidak ada kipas angin dan ruang kelas yang kecil sehingga guru merasa kurang nyaman ketika harus berlama-lama di dalam kelas yang mengakibatkan guru keluar sebelum jam pelajaran berakhir. Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Fauzia Putri Awalya, S.Pd sebagai guru TIK dan Staf TU didapatkan data bahwa beberapa guru belum memiliki semangat kerja, hal ini terlihat dari presentase absen di tahun 2022, yang menunjukkan hasil rata-rata ketidakhadiran guru di MI Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung sebesar 63%, dan untuk hasil rata-rata ketidakhadiran guru di MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung sebesar 47%. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. 1 Persentase Absen Guru MI Al-Khairiyah Kaliawi

Nama	J a n	F e b	M a r	A p r	M e i	J u n	J u l	A g s	S e p t	O k t	N o v	D e s	Perse ntase
Nurul Istiqomah, SE	7	11	1	6	4	4	-	4	3	4	4	15	27%
Devi Meita Sari, S.Pd	20	10	12	18	22	4	5	13	12	12	21	15	69%

Marlina , A.R. S.Pd.I	1 2	1 2	1 8	1 8	2 2	1 1	5	1 3	1 3	1 3	2 6	1 5	75%
Sulistia wati, S.Pd	1 1	1 0	1 4	1 8	1 2	1 5	7	1 6	1 9	1 6	2 6	1 5	75%
Megand arwati, S.Pd	8	6	1 0	9	2 2	1 5	7	1 8	1 8	1 7	1 8	1 5	69%
Rata- rata													63%

Sumber: Guru TU di MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung

Tabel 1. 2 Persentase Absen Guru MTs Al-Khairiyah Kaliawi

Nam a	J a n	F e b	M a r	A p r	M e i	J u n	J u l	A g s	S e p t	O k t	N o v	D e s	Prese ntase
Yuly anti, S. Pd	2 0	9	8	5	1 5	2 1	6	8	10	1 4	9	4	55%
Lilis Yulia na, S.Pd. I. M.Pd .I	1 2	7	1 6	7	7	8	1 0	9	9	4	9	5	64%
Eva Sari, S.Pd	8	3	4	8	4	3	-	4	4	1 2	8	6	27%
Rika Yulia na, S.Pd	1 0	9	1 0	9	8	1 9	5	2 0	17	1 3	18	9	62%
Nurfa	-	1	4	4	1	2	-	1	-	-	2	-	27%

dila, S.Pd		0			3	1		1				
Rata- rata												47%

Sumber: Guru TU di MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung

Penulis berupaya mengadakan penelitian lebih mendalam untuk membahas permasalahan tersebut setelah dilakukannya pra survey terlebih dahulu, sehingga diharapkan dapat diketahui secara jelas apakah terdapat Korelasi Kepemimpinan secara signifikan dengan etos kerja guru. Atas dasar itulah peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan dengan judul Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Etos Kerja Guru di MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi

Adapun Identifikasi masalah dari penelitian ini yaitu:

- a. Kepala sekolah di MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung menerapkan kepemimpinan demokrasi.
- b. Pemecahan masalah di MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung dengan melakukan musyawarah.
- c. Semangat kerja guru di MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung cukup rendah.
- d. Kondisi kenyamanan kelas kurang memadai.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah ialah pokok bahasan penelitian yang kemudian dibatasi oleh penulis untuk mempersempit objek yang ingin diteliti. Sehingga penelitian menjadi lebih jelas dan terarah, penulis membatasinya sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan kepala sekolah di MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung

- b. Etos Kerja guru di MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka permasalahan yang penulis rumuskan ialah Apakah Terdapat Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Etos Kerja Guru di MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka didapatkan tujuan penelitian yaitu: Untuk mengetahui Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Etos Kerja Guru di MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teori hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pelengkap referensi ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya berkaitan gaya kepemimpinan dan etos kerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya korelasi kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru dan memberikan kepercayaan kepada guru agar bekerja dengan nyaman, aman, kreatif, dan menyenangkan.

- b. Bagi guru

Meningkatkan etos kerja untuk menjadi guru yang professional yaitu, guru yang mampu menciptakan pembelajaran yang menarik dan kreatif.

- c. Bagi sekolah
Meningkatkan kualitas mutu pembelajaran disekolah dengan adanya upaya peningkatan perbaikan dan peningkatan kualitas pada guru.
- d. Bagi penulis
Sebagai wacana untuk memperluas wawasan pengetahuan tentang korelasi kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan pada penelitian ini, antara lain adalah:

1. Dalam jurnal yang ditulis oleh Irda Husni dalam Jurnal Administrasi Pendidikan dengan judul, “Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping”, yang menyimpulkan bahwa hasil perhitungan pada tabel 9 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara etos kerja dengan kinerja guru adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,35 > r_{tabel} = 0,306$ pada taraf kepercayaan 99%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 3,61 > t_{tabel} = 2,617$ pada taraf kepercayaan 99%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima dalam taraf kepercayaan 99%. Artinya hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping.²² Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan dengan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping. Penelitian di atas memiliki relevansi dengan

²² Irda Husni, “Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Lubuk Sikaping,” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2014): 341–46, <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3772/3006>.

penelitian yang peneliti lakukan. Relevansi tersebut dapat ditinjau dari persamaan yang dimiliki yaitu sama-sama membahas tentang etos kerja guru dan menggunakan metode kuantitatif. Terdapat perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini. Perbedaan yang pertama berbeda tempat penelitiannya, yang kedua penelitian yang peneliti buat mengkorelasikan kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru. Sementara penelitian diatas mengkorelasikan antara etos kerja dengan kinerja.

2. Dalam jurnal yang ditulis oleh Winda Sri Astuti dalam Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smk Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang”, yang menyimpulkan bahwa hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:1) Kepemimpinan kepala sekolah di SMK Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang berada pada kategori rendah dengan persentase 68,96%. 2) Kinerja Guru di SMK Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang berada pada kategori rendah dengan persentase 68,96%. 3)terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Bisnis Manajemen.²³ Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smk Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang. Penelitian di atas memiliki relevansi dengan penelitian yang peneliti

²³ Winda Sri Astuti, “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smk Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang,” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (2018): 16, <https://doi.org/10.24036/bmp.v7i2.5989>.

lakukan. Relevansi tersebut dapat ditinjau dari persamaan yang dimiliki yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dan menggunakan metode kuantitatif. Terdapat perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini. Perbedaan yang pertama berbeda tempat penelitiannya, yang kedua penelitian yang peneliti buat mengkorelasikan kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru. Sementara penelitian di atas mengkorelasikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

3. Dalam jurnal yang ditulis oleh Dewi Ningtias Munjasari dan Umi Anugerah Izzati dalam Jurnal Penelitian Psikologi dengan judul, “Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Smk Swasta X”, yang menyimpulkan bahwa hasil Hasil analisis dari nilai signifikan pada variabel etos kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,000 ($p > 0,05$). Berdasarkan dari hasil analisis data dengan subjek guru di SMK swasta X yang menjadi tempat penelitian memperoleh signifikansi korelasi sebesar 0,000 untuk kedua variabel, yaitu variabel etos kerja dan variabel komitmen organisasi yang dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,645.²⁴ Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Smk Swasta X. Penelitian di atas memiliki relevansi dengan penelitian yang peneliti lakukan. Relevansi tersebut dapat ditinjau dari persamaan yang dimiliki yaitu sama-sama membahas tentang etos kerja guru dan menggunakan metode kuantitatif. Terdapat perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini.

²⁴ Dewi Ningtias Munjasari, “Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta X,” 2021.

Perbedaan yang pertama berbeda tempat penelitiannya, yang kedua penelitian yang peneliti buat mengkorelasikan kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru. Sementara penelitian diatas mengkorelasikan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru.

4. Dalam jurnal yang ditulis oleh Rini Ardiati dalam Jurnal Kependidikan Media dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Di Sd Kabupaten Gowa”, yang menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini membuktikan adanya hubungan sebesar 76,03% antara kepemimpinan dengan motivasi kerja guru. Dengan demikian dari hasil perhitungan data yang diperoleh dari lapangan, terlihat adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan motivasi kerja guru di SD Inpres Panggentungan Utara. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa motivasi kerja guru tidak hanya disebabkan atau dipengaruhi oleh faktor efektifitas kepemimpinan tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja guru.²⁵ Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Di Sd Kabupaten Gowa. Penelitian di atas memiliki relevansi dengan penelitian yang peneliti lakukan. Relevansi tersebut dapat ditinjau dari persamaan yang dimiliki yaitu sama-sama membahas tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan menggunakan metode kuantitatif. Terdapat perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini. Perbedaan yang pertama berbeda tempat penelitiannya, yang kedua penelitian yang peneliti buat mengkorelasikan kepemimpinan

²⁵ Rini Ardiati, “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Di Sd Kabupaten Gowa” 5 (2016): 78–97.

kepala sekolah dengan etos kerja guru. Sementara penelitian diatas mengkorelasikan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru.

5. Dalam jurnal yang ditulis oleh Fadilla Windryani dalam *Journal Higher Educational Management* dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru di SLTA se-Kecamatan Natal”, yang menyimpulkan bahwa hasil penelitian mengenai hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru di SLTA se-Kecamatan Natal dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan yang erat. Selanjutnya dijelaskan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator kemampuan komunikasi berada pada kriteria sangat baik, indikator kemampuan memotivasi berada pada kriteria baik, indikator ketegasan berada pada kriteria baik dan indikator hubungan sosial berada pada kriteria baik. Pada variabel etos kerja guru di SLTA se Kecamatan Natal semua indikator berada pada kriteria baik. Mulai dari indikator kerja keras, disiplin, tanggung jawab serta indikator rajin sudah berada pada kategori baik.²⁶ Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru di SLTA se-Kecamatan Natal. Penelitian di atas memiliki relevansi dengan penelitian yang peneliti lakukan. Relevansi tersebut dapat ditinjau dari persamaan yang dimiliki yaitu sama-sama membahas tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan etos kerja guru dan menggunakan metode kuantitatif. Terdapat perbedaan tempat penelitiannya antara penelitian tersebut dengan penelitian ini.

²⁶ Slta Natal, Fadilla Windryani, and Sufyarma Marsid, “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Etos Kerja Guru” 1 (2022): 1–3.

H. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi haruslah disusun sesuai dengan sistematika penulisan atau format yang telah ditentukan dalam buku pedoman panduan skripsi UIN Raden Intan Lampung. Sistematika penulisan dalam skripsi ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai berikut:

1. **BAB I** Pendahuluan terdiri dari Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan, Sistematika Penulisan Penelitian.
2. **BAB II** Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis terdiri dari teori yang digunakan dan pengajuan hipotesis.
3. **BAB III** Metode Penelitian terdiri dari Waktu dan Tempat Penelitian, Pendekatan dan Jenis Penelitian, Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Reliabilitas Data, Uji Prasarat Analisis, Uji Hipotesis.
4. **BAB IV** Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis.
5. **BAB V** Penutup terdiri dari simpulan dan rekomendasi.

Dengan adanya sistematika penulisan skripsi ini semoga dapat memberikan manfaat bagi pihak penulis dan pembaca, manfaatnya adalah agar pembaca dapat mengetahui semua informasi dengan jelas dan tepat dari skripsi tersebut sehingga tidak akan terjadi kesalahan saat membaca skripsi tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan

1. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership* yang berarti being a leader power of leading; the qualities of leader, yang berarti kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinya untuk mencapai tujuan. Dalam bahasa Indonesia pemimpin disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntut, raja, tua-tua dan sebagainya. Kata pemimpin mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (*presede*).²⁷

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, sedangkan pemimpin merupakan bagian dari identitas sebuah organisasi, tanpa adanya pemimpin tidak akan ada sebuah organisasi yang jelas, bahkan bisa dikatakan tidak ada organisasi, tentunya organisasi yang terbaik memiliki pemimpin yang terbaik dengan berdasarkan pada nilai-nilai moral, berdasarkan nilai-nilai budaya, berdasarkan keteladanan yang sesuai dengan aturan, berdasarkan kesepakatan, berdasarkan kemampuan kepemimpinannya.²⁸

Dalam setiap organisasi, selalu ditemukan seorang pemimpin yang menjalankan organisasi. Pemimpin pada kelompok masyarakat, baik yang terorganisasi

²⁷ Ahmad Fauzan, *Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kependidikan* (Jakarta, 2016).

²⁸ Diding Nurdin dan Iwan Sibaweh, *Pengelolaan Pendidikan Dan Teori Menuju Implementasi* (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2015).

atau tidak terorganisasi merupakan satu figure yang diyakini anggota kelompoknya dapat memberikan jawaban berbagai kendala yang dihadapi, dapat mengatasi masalah setiap persoalan dan membuat keputusan ketika terjadi perbedaan pendapat diantara anggota kelompok, atau menentukan arah yang harus dilakukan oleh anggota kelompoknya. Hal ini membuat kepemimpinan memberikan daya tarik untuk syarat yang dimiliki pemimpin, sikap, dan gaya yang diharapkan sebagai nakhoda, pemimpin menjadi penentu keberhasilan atau kegagalannya.

Ada empat unsur yang terkandung dalam pengertian kepemimpinan, yaitu unsur orang yang menggerakkan yang dikenal dengan pemimpin, unsur orang yang digerakkan yang disebut kelompok atau anggota, unsur situasi dimana aktifitas pergerakan berlangsung yang dikenal dengan organisasi, dan unsur sasaran kegiatan yang dilakukan.²⁹

Pendapat lain dikemukakan oleh Siagian, kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama.³⁰

Kepemimpinan adalah sebagai proses interaksi sosial dimana para pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku pengikut mereka. Dasborough dan Ashkanay mengusulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses intrinsik emosional dimana para pemimpin menunjukkan emosi tertentu dan berusaha untuk membangkitkan

²⁹ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012).

³⁰ Vaithazal Rivai and Murni Sylviana, *Education Manajemen* (Jakarta: Raja Pers, 2012).

dan mengendalikan emosi lain dalam pengikut mereka.³¹

Kepemimpinan pendidikan merupakan proses mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinasikan individu-individu dalam organisasi/ lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Seperti halnya kepemimpinan kepala sekolah, maka ia memiliki peran dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait untuk beraktivitas/ berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sukidjo Noto Atmodjo, dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan etos kerja pegawai seperti yang diharapkan (baik oleh karyawan maupun organisasi yang bersangkutan). Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan Upaya untuk meningkatkan etos kerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena etos kerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial.

Menurut Ngalim Purwanto, Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar orang yang dipengaruhinya mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh

³¹ ying Hong Victor and Hui Liao, *Leader Emergence: The Role of Emoyional Intellingence and Motivion to Leader,*” *Leadership and Teacher’s Motivator & Organization Developmen* 32 (Bandung, 2011).

semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.³²

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut As'ad kepemimpinan adalah kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok, agar dapat mencapai tujuan umum. Kemampuan memimpin diperoleh melalui pengalaman hidup sehari-hari.³³ Pengertian lain tentang kepemimpinan ialah segala hal yang bersangkutan dengan pemimpin dalam menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang lain agar melaksanakan tugas dan mewujudkan sasaran yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan.

Hasibuan menjelaskan bahwa “kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu dan pada situasi tertentu”.³⁴ Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Jika pengertian kepemimpinan diterapkan dalam organisasi pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan bisa diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan

³² Ngalim Purwanto, *Kepemimpinan (Leadership) Dalam Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010).

³³ As'ad, *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan* (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2012).

³⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).

pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Seorang pemimpin memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan atau kelebihan di satu bidang sehingga mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kepemimpinan adalah sebagai perilaku dan aktivitas mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang atau pengikut dengan memelihara kepuasan kerja untuk mencapai tujuan yang spesifik. Sama halnya dengan kepemimpinan pada lembaga lainnya dalam dunia pendidikan yakni kepala sekolah memiliki keharusan untuk dapat menciptakan sekolah yang mencapai tujuan.³⁵

Adapun pengertian kepemimpinan menurut para ahli:

- a. Menurut Wahjosumidjo kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok dalam usahanya mencapai tujuan di dalam situasi tertentu seseorang dalam mempengaruhi orang lain secara perorangan atau kelompok.³⁶
- b. Menurut Mullins Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling memengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya.³⁷
- c. Menurut Jack Welch dalam Anung Pramudyo, kepemimpinan adalah orang yang memberikan inspirasi dengan visi yang jelas mengenai

³⁵ Muhammad Fadhli, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Menciptakan Sekolah Efektif" 23, no. 1 (2016).

³⁶ Zulkarnaen Nizar Hamdi, "Analisis Efektivitas Gaya Kepemimpinan," *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 8 (2021).

³⁷ Fridayana Yudiaatmaja, "Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya," no. 3 (2013): 29–38.

bagaimana sesuatu dapat dikerjakan dengan cara yang lebih baik.³⁸

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebagai suatu proses kegiatan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinasikan individu atau kelompok agar terwujud hubungan kerjasama dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Jenis kepemimpinan

1. Kepemimpinan otokratis/diktator (autocratic leadership) adalah kepemimpinan yang memusatkan kekuasaan dan mengambil keputusan bagi dirinya sendiri.
2. Kepemimpinan militeristik (militarism leadership), kepemimpinan ini terlihat dalam memberi perintah dalam menggerakkan bawahannya. Sehingga pemimpin ini selalu memberikan arahan kepada bawahannya untuk menjadi orang yang pantang menyerah dalam melakukan aktivitas apapun.
3. Kepemimpinan paternalistik (kepemimpinan paternalistik). Pemimpin ini beranggapan bahwa melalui peran kepemimpinannya akan memberikan harapan kepada para pengikutnya, diharapkan menjadi “bapak” bagi para pengikutnya. Pemimpin ini biasanya adalah orang yang lebih tua, dan dihormati.
4. Kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang mendesentralisasikan otoritas. Pemimpin terus melibatkan bawahannya untuk selalu bekerja sama.

³⁸ Sri Utari dan Moh. Mustofa Hadi, “Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan,” *Jurnal Pustaka Ilmiah* 6 (2020): 994–1002.

5. Kepemimpinan Laissez Faire. kepemimpinan ini umumnya memberikan kebebasan penuh untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa pun yang dianggap tepat
6. kepemimpinan Freerein. Kepemimpinan yang menghindari kekuasaan dan tanggung jawab. Tipe kepemimpinan seperti ini kurang efektif dalam menjalankan organisasi yang menghadapi persaingan.
7. Kepemimpinan karismatik (charismatic leadership). Karismatik diasumsikan sebagai karakteristik individu seorang pemimpin. Karisma adalah bentuk ketertarikan interpersonal untuk mendapatkan dukungan dan penerimaan;
8. Kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan tujuan kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan. Pemimpin berusaha untuk mengajar dan mengembangkan inovasi dan kreativitas bawahannya.³⁹

c. Pentingnya kepemimpinan kepala madrasah

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa

³⁹ A. Raras TS, *Gaya Kepemimpinan Menjadi Manager Sukses :Melalui Empat Aspek Perusahaan.*, Jurnal Kepemimpinan (Bandung: Alfabeta, 2008), <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>.

persahabatan, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Perilaku instrumental kepala madrasah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerjasama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Kinerja kepemimpinan kepala madrasah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif. Oleh karena itu kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman.⁴⁰

d. Etika Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan jabatan strategis dalam pembinaan peserta didik sebagai calon generasi penerus bangsa. Untuk menjalankan tugas jabatannya, seorang kepala madrasah memerlukan komitmen yang dapat dijabarkan dalam bentuk etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala madrasah. Etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala madrasah dimaksudkan sebagai jabatan atau perilaku standar kepala madrasah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

⁴⁰ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011).

Tujuannya adalah: memandu kepala madrasah dalam berperilaku, menghindari perilaku negatif dan destruktif, mengembangkan profesionalitas, membentuk citra kepala madrasah, dan menghayati falsafah Pendidikan.⁴¹

Tugas dan tanggung jawab kepemimpinan kepala madrasah dirumuskan dalam 11 langkah sebagai berikut :

1. Memahami misi dan tugas pokoknya
2. Mengetahui jumlah pembantunya
3. Mengetahui nama-nama pembantunya
4. Memahami tugas setiap pembantunya
5. Memperhatikan kehadiran pembantunya
6. Memperhatikan peralatan yang dipakai pembantunya
7. Menilai pembantunya
8. Memperhatikan karier pembantunya
9. Memperhatikan kesejahteraan
10. Menciptakan suasana kekeluargaan, dan
11. Memberikan laporan kepada atasannya.⁴²

Sedangkan sikap dan perilaku yang perlu dimiliki oleh kepala madrasah adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab terhadap jabatan yang dipercayakan kepadanya.
2. Memiliki kepedulian dan komitmen yang tinggi untuk mencapai sesuatu yang bermakna selama menduduki jabatannya.
3. Menegakkan disiplin waktu dengan penuh kesadaran bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan.

⁴¹ E. Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).

⁴² Mulyasa.

4. Melaksanakan setiap tugas dan kegiatan dengan penuh tanggung jawab, dan selalu jelas makna (value) dari setiap kegiatan dalam kaitannya dengan peningkatan mutu lulusan.
 5. Proaktif (berinisiatif melakukan sesuatu yang diyakini baik) untuk peningkatan mutu pendidikan di sekolah, tidak hanya reaktif (hanya melaksanakan kegiatan jika ada petunjuk).
 6. Memiliki kemauan dan keberanian untuk menuntaskan setiap masalah yang dihadapi oleh sekolahnya.
 7. Menjadi leader yang komunikatif dan motivator bagi stafnya untuk lebih berprestasi, serta tidak bersikap bossy (pejabat yang hanya mau dihormati dan dipatuhi).
 8. Memiliki kepekaan dan merasa ikut bersalah terhadap sesuatu yang kurang pas, serta berusaha untuk mengoreksinya.
 9. Berani mengoreksi setiap kesalahan secara tegas dan bertindak bijaksana, serta tidak permisif (mudah mengerti, maklum dan memaafkan kesalahan).⁴³
- e. Karakteristik kepemimpinan
- Karakteristik kepemimpinan dalam pendidikan menurut Mujami Qomar adalah sebagai berikut:
1. Mempunyai knowledge dan skill yang memadai. Hal tersebut digunakan untuk mengelola dan mengendalikn lembaga yang di handlenya.
 2. Memfungsikan keistimewaan yang dimilikinya dibandingkan orang lain
 3. Memahami kebiasaan-kebiasaan para bawahannya.

⁴³ Mulyasa.

4. Bermuamalah dengan baik, lemah lembut, dan memberikan kasih sayang kepada bawahannya.
5. Selalu bermusyawarah dengan bawahannya dan selalu meminta pendapat etika dihadapkan kepada suatu pilihan.
6. Memiliki pengaruh dan kekuatan dalam memberikan arahan.⁴⁴

f. Macam-macam kepemimpinan

Menurut Thoha Teori Path Goal berusaha menjelaskan pengaruh dalam perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Teori Path Goal membagi empat gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Kepemimpinan direktif

Tipe kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau tugas khusus (otokrasi).

b. Kepemimpinan supportif

Tipe ini mirip dengan model kepemimpinan otokratis di mana bawahan tahu persis apa yang diharapkan dari mereka dan arahan khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.

c. Kepemimpinan partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berda anda.

d. Kepemimpinan berorientasi

Pada pencapaian Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang

⁴⁴ Mujami Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2012).

bawahan untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas kerja untuk mencapai tujuan dengan baik.⁴⁵

Dari penjelasan diatas bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan penting yaitu ketegesaan dan kedisiplinan dalam melaksanakan setiap peraturan yang diterapkan disekolah, menjadi motivator bagi bawahannya yaitu dengan cara pengarahan, menciptakan suasana dan budaya sekolah yang tetp dan lebih kondusif, serta teladan bagi warga sekolahnya.

2. Kepala sekolah

a. Pengertian kepala sekolah

Kepala Sekolah Pemimpin dalam organisasi sekolah disebut dengan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pejabat tertinggi dalam lingkup organisasi sekolah tersebut. Wahjosumidjo menyatakan bahwa, Kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang di beri tugas untuk memimpin suatu sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran.⁴⁶

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paing berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa : “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan

⁴⁵ Miftah Thoha., *Kepemminan Dalam Manajemen, Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 3 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007).

⁴⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011).

pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.⁴⁷

Berdasarkan pengertian diatas, yang dimaksud dengan kepala madrasah adalah seseorang yang diberi amanat untuk memimpin suatu sekolah agar tujuan pendidikan dalam instansi pendidikan tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang ditetapkan.

Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Rahman dkk yang berpendapat bahwa “Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah”.⁴⁸

Meninjau pendapat Rahman ini, kepala sekolah awalnya hanyalah seorang guru, namun dengan kelebihan yang dimiliki baik dilihat dari kinerja, wawasan, dan kemampuan dalam memimpin, maka guru tersebut diberi tanggungjawab yang lebih tinggi yakni menjadi kepala sekolah.

Menurut Mulyasa seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi:

- b. Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik)
- c. Kepala sekolah sebagai manajer
- d. Kepala sekolah sebagai administrator
- e. Kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)

⁴⁷ Amirudin, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru,” *Al-Idarah*, 2017, 27–28.

⁴⁸ Rahman Dkk, “Peran Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Alqaprint Jatinagor*, 2010, 106.

f. Kepala sekolah sebagai innovator dan kepala sekolah sebagai motivator.⁴⁹

Kepala sekolah merupakan orang yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Tugas kepala sekolah pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya terbatas pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud.⁵⁰

Sedangkan Kepala Sekolah adalah guru yang diberikan tanggungjawab yang lebih tinggi untuk memimpin sekolah karena memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan sumberdaya yang ada disekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ada. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberikan tanggungjawab yang lebih tinggi untuk memimpin sekolah karena memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan sumber daya yang ada disekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ada. Kepemimpinan Kepala Sekolah Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tindakan kepala sekolah tidak secara langsung mengenai objek

⁴⁹ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*.

⁵⁰ Anik Muflihah and Arghob Khofya Haqiqi, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah," *Quality* 7, no. 2 (2019): 48, <https://doi.org/10.21043/quality.v7i2.6039>.

pendidikan. Guru serta karyawan sekolah merupakan perantara untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

b. Peran kepala sekolah

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah untuk menciptakan situasi belajar siswa dalam mengajar, sehingga guru-guru dapat mengajar belajar siswa dengan baik.

Menurut Wahyusumidjo, Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk mengerahkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga menghasilkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini sangat penting, karena selain sebagai penggerak, juga berperan dalam mengontrol seluruh kegiatan guru (dalam rangka meningkatkan profesionalisme mengajar), staf dan siswa serta untuk mengkaji permasalahan yang muncul di lingkungan sekolah.⁵¹

c. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Setelah memahami pengertian dan karakteristik kepemimpinan, maka selanjutnya perlu dijabarkan tentang tujuan dan fungsi kepemimpinan, yaitu:

1. Media untuk mencapai tujuan organisasi

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan usaha dan mencapai suatu tujuan dalam organisasi, sehingga setiap pemimpin dapat harus diamati dari keseiusannya untuk mewujudkan visi dan misinya, Karena visi

⁵¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*.

dan misi itu merupakan implementasi dari tujuan yang diinginkan.

2. Mempengaruhi atau memotivasi pihak lain

Tujuan utama dalam sebuah kepemimpinan adalah untuk mempengaruhi atau memotivasi orang/pihak yang terlibat aktif dalam mekanisme kerja organisasi, sehingga dikatakan berhasil dalam sebuah kepemimpinan jika telah mampu mempengaruhi dan memotivasi orang atau pihak lain untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan fungsi-fungsi kepemimpinan itu dapat diwujudkan dalam bentuk:⁵²

1. Pengambilan keputusan dan kemauan merealisasikan keputusan tersebut
2. Pendelegasian 81 wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan.
3. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen.
4. Melaksanakan prinsip-prinsip manajemen (planning, actuating, organizing dan controlling).
5. Memotivasi bawahan, agar bekerja dengan efektif dan bersemangat.
6. Mengembangkan imajinasi, kreativitas, dan loyalitas bawahan.
7. Penilaian prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada bawahan.
8. Perencana, pelaksana dan pengontrol (evaluasi) aktifitas organisasi.
9. Mengkordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan.

⁵² Istikomah Istikomah, *Buku Ajar Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan Islam, Buku Ajar Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 2020, <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-88-9>.

10. Pengembangan kualitas kompetensi, keterampilan bawahan melalui pendidikan atau pelatihan.
11. Melaksanakan pengawasan berbasis penghargaan.
12. Menjaga aktivitas-aktivitas perusahaan, organisasi sesuai dengan izinnya.
13. Mempertanggung jawabkan semua tindakan kepada pemilik, karyawan, dan pemerintah.
14. Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi.
15. Memberikan jaminan berupa keamanan, ketenangan, kompensasi dan keselamatan bagi semua anggota.

d. Kriteria kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memiliki kriteria menurut sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah harus mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan poses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.
- b. Kepala sekolah harus dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dengan waktu yang telah ditetapkan.
- c. Kepala sekolah harus mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat baik masyarakat disekitar lingkungan kerja ataupun masyarakat dilain tempat sehingga dapat melibatkan secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
- d. Kepala sekolah harus mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan karyawan sekolah. Kepala sekolah harus mampu bekerja dengan tim manajemen.

- e. Kepala sekolah harus berusaha agar berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.⁵³
- e. Prinsip-prinsip kepemimpinan
Kepemimpinan sebagai paradigma baru, menurut Ress (Hasibuan,2000: 24) dalam implementasinya perlu memperhatikan prinsip-prinsip berikut:
 - a. Simplikasi, kemampuan dan keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan transformasional.
 - b. Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah ditetapkan.
 - c. Fasilitasi, kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pertumbuhan dan . perkembangan organisasi.
 - d. Inovasi, kemampuan untuk berani dan bertanggung-jawab melakukan suatu perubahan-perubahan secara baru.
 - e. Mobilitas, yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.
 - f. Tekad, yaitu tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan mengembangkan disiplin spiritualitas, emosi dan fisik serta komitmen.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa prinsip- prinsip kepemimpinan adalah beberapa ide utama berdasarkan motivasi pribadi dan sikap serta mempunyai pengaruh yang kuat untuk membangun dirinya atau organisasi.

⁵³ Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*.

f. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita, indikator kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:⁵⁴

1. Kemampuan mengambil keputusan, pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis, terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang tepat bagi kepala sekolah.
2. Kemampuan memotivasi, kemampuan memotivasi adalah daya pendorong untuk organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya tenaga dan waktunya untuk kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan.
3. Kemampuan komunikasi, kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik secara langsung maupun tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti arahnya.
5. Kemampuan mengendalikan emosional, kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi diri kita, semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi maka semakin mudah juga kita akan meraih kebahagiaan.

⁵⁴ Kartono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan," *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* 3, no. 2 (2019): 94–102, <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>.

3. Etos Kerja Guru

a. Pengertian Etos Kerja Guru

Etos kerja guru terwujud berdasarkan kesadaran guru dapat menumbuhkan suasana yang harmonis, saling percaya diri, sehingga terciptalah iklim yang kondusif, rasa persaudaraan yang erat dan rasa aman dan tenang dalam melaksanakan tugas belajar mengajar yang berdampak pada proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Dalam buku Hamzah menurut Sukardewi adalah sikap yang muncul kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh system orientasi nilai budaya terhadap kerja.⁵⁵ Sedangkan menurut Madjid etos kerja ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia.⁵⁶

Dalam buku Hamzah menurut Parkay dan Stanford guru yang baik, mereka dicintai oleh murid mereka dan diacu oleh teman mereka yang merasa dedikasi yang besar dan perhatian kepada orang lain, tidak hanya merak dibayar untuk melakukan, tetapi Karen itu sifat mereka dan tanggung jawab etik mereka.⁵⁷

Etos kerja guru menurut para pakar sebagai berikut :

1. Toto Tasmara, bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, menyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang

⁵⁵ Amir Hamzah, *Etos Kerja Guru* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, n.d.).

⁵⁶ Hamzah.

⁵⁷ Hamzah.

mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.⁵⁸

2. Menurut Zaenal Arifin Madzkur, Etos kerja dapat dimaknai sebagai sifat dasar yang kuat yang terpancar dari seseorang. Artinya stabilitas semangat orang-orang yang memiliki kerja tidaklah gampang berubabha atau terpengaruh dengan kondisikondisi sulit apapun.⁵⁹
3. Menurut Rama Yulis, Etos diartikan sebagai kesusahaan, perasaan batin atau kecenderungan hati seseorang untuk berbuat kebaikan dalam kehidupan di atas dunia ini. Sedangkan kata ethos dalam bahasa indonesia ternyata juga cukup banyak dipakai misalnya dalam kombinasi etos kerja, etos profesi, etos imalinas, etos didikasi, dan etos kinerja.⁶⁰
4. Menurut Anoraga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas tertentu memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi.⁶¹

Dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah jiwa atau semangat seseorang dalam melaksanakan tugas, dapat berupa kesetiaan dan ketaatan, tanggung jawab, semangat, kerja sama, kejujuran dan kecermatan, persatuan dan kesatuan. Jika jiwa dan semangat yang tampak adalah positif makan akan tersefleksi dalam etos kerja yang baik dan bernilai

⁵⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insan Press, 2010).

⁵⁹ Zaenal Arifin Madzkur, "Etos Kerja Islami Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Sosial," 2016, 232.

⁶⁰ Ramayulis, "Ilmu Pendidikan Islam," *Kalam Mulia*, 2013.

⁶¹ Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010).

tinggi, seperti bekerja penuh kegembiraan dan penuh semangat optimis, begitu pula sebaliknya.

Jadi etos kerja guru dapat berarti ciri-ciri atau sifat (karakteristik) mengenai cara bekerja, yang sekaligus mengandung makna kualitas esensialnya, sikap dan kebiasaannya serta pandangannya terhadap kerja yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan dan mengembangkan kegiatan pendidikan di sekolah.

b. Ciri-Ciri Etos Kerja Guru

Menurut Bertens keutamaan etos kerja guru merupakan manusia menjadi baik secara pribadi, orang yang memiliki keutamaan yang baik adalah cara beritikad yang baik dalam bekerja, ada beberapa ciri-ciri keutamaan yang menyebabkan etos kerja seseorang menjadi baik yaitu:

- a. Menghargai waktu, mereka yang memahami pentingnya manajemen waktu untuk melaksanakan aktivitasnya dengan baik dan tepat waktu.
- b. Ikhlas dan bekerja merupakan kompetensi moral yang dimiliki seseorang, karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta dan bentuk kasih sayang. Sikap ikhlas adalah membentuk pribadi yang bersih dan baik.
- c. Jujur merupakan suara hati masing-masing individu, dalam jujur manusia dapat bekerja dengan baik.
- d. Memiliki komitmen atau keyakinan yang mengikat dengan sangat kuat membelegu hati, kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya.
- e. Konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, mempertahankan prinsip meskipun harus

berhadapan dengan berbagai resiko yang membahayakan.⁶²

c. Faktor-Faktor Etos Kerja Guru

Etos kerja selalu berkaitan dengan profesi atau pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah komunitas tertentu, oleh karenanya karakter etos kerja seseorang tau sekelompok kan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hoy dan Miskel antara lain:

- a. Adanya kebutuhan, kepercayaan dan tujuannya, seperti kebutuhan dasar atau fisiologis, kepercayaan kepada tuhan dan tujuan-tujuan agama dalam hidupnya.
- b. Adanya kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja.
- c. Kebutuhan prestasi dan otonomi, yaitu berupa penghargaan atas prestasi kerja dan otonomi dalam bekerja.
- d. Perlakuan yang setara dan adil dari hasil pekerjaan, yaitu menerima imbalan yang pantas adil dan diperlakukan penuh hormat.
- e. Adanya insentif atau tambahan penghasilan ketika ada upaya untuk meningkatkan kinerjanya.
- f. Factor internal dari diri, berupa kesabaran dalam menghadapi masalah dan kesulitan.
- g. Adanya tujuan kerja yang spesifik, realistis, menantang, dan umpan balik dari kemajuannya yang diperoleh.
- h. Adanya motivasi ekstrinsik dari luar dirinya, baik dari lingkungan maupun masyarakat.⁶³

⁶² Hamzah, *Etos Kerja Guru*.

⁶³ Hamzah.

d. Indikator Etos Kerja Guru

Oranissasi guru juga diatur dalam sebuah sitem organisasi. Jika kepala sekolah diasumsikan sebagai manager maka guru dan staf sekolah adalah karyawan. Menurut Nitisemito indikasi tinggi rendahnya etos kerja karyawan (guru) dapat dilihat dari bebrapa hal, antara lain:

- a. Produktivitas kerja, seberapa tinggi capaian hasil kerja guru berdasarkan beban yang diwajibkan serta beban tambahan yang ditanggung.
- b. Absensi, tinggi rendahnya absensi dapat menjadi indikator tinggi dan rendahnya semangat kerja, jika dilihat secara keseluruhan maka dapat diambil rata-rata absensi para guru, baik secara perorangan maupun keseluruhan.
- c. Tingkat mutasi, dalam sekala besar tingkat keluar masuknya guru dari satu wilayah ke wilayah lain dapat manjadi ukuran kondusifitas wilayah atau tempat kerja tertentu.
- d. Kegelisahan dalam sebuah lingkungan kerja akan terjadi jika semngat kerja turun. Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluh kesah serta hal-hal negatif yang lain.
- e. Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, terhadap kebijakan atau system yang dijalankan.
- f. Pemogokan, merupakan wujud dari ketidakpuasan dan kegelisahan pada tingkat yang sudah sangat serius, bahkan mogok kerja dapat terjadi dalam sekala yang sangat besar.⁶⁴

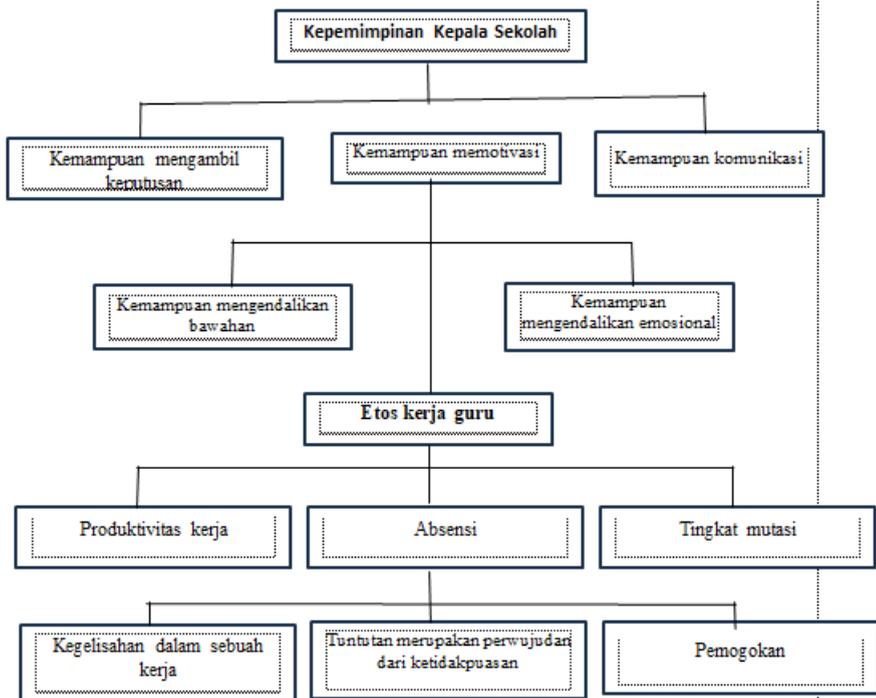
⁶⁴ Hamzah, *Etos Kerja Guru*.

B. Kerangka Berpikir

Etos kerja guru merupakan semangat kerja seseorang yang dilihat dari bagaimana perilakunya di lingkungan kerjanya. Etos kerja guru sebagai pendidik diharapkan dapat tercapai secara optimal, tentunya tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh dalam etos kerja guru di sekolah. Dengan adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah berguna meningkatkan kualitas pendidikan, sekolah sebagai satuan lembaga pendidikan. Setiap sekolah pasti mengharapkan peserta didiknya mendapatkan pendidikan yang baik.

Kepemimpinan kepala sekolah akan dapat diterima oleh guru-urunya apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru-gurunya. Sehingga guru akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan etos kerjanya. Dengan menggunakan kepemimpinan kepala sekolah yang tepat, harapannya dapat meningkatkan etos kerja pada guru. Yang terpenting dalam kepemimpinan kepala sekolah ini adalah pengarahan dan dukungan dari kepala sekolah yang dapat disesuaikan dengan tingkat kematangan seorang guru.

Oleh sebab itu bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan etos kerja guru yang positif. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan seseorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya maka semakin baik pula etos kerja guru di sekolah. Berikut model hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru.



Gambar 2. 1 Model Hubungan antara Variabel Penelitian

Berdasarkan table diatas hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam mengambil keputusan, ketegasan, komunikasi, dan disiplinnya dalam melaksanakan setiap peraturan yang terapkan disekolah, menjadi motivator, bagi bawahannya yaitu dengan cara pengarahan, menciptakan suasana dan budaya sekolah yang tetap dan lebih kondusif, serta teladan bagi seluruh warga sekolahnya. Etos kerja guru adalah tekad seseorang terhadap pekerjaan, untuk mencapai sebuah hasil. Dengan etos kerja yang baik seseorang akan berkomitkem penuh dalam pekerjaannya mereka selalu bersemngat, focus, dan totalitas ketika bekerja. Jadi etos kerja dia yang menerapkan komitmen dalam bekerja yaitu dengan cara absen tepat waktu meningkatkan produktivitas dalam

bekerja (orang yang terus meningkatkan etos kerjasnya akan berpikir 2 kali Ketika melakukan hal-hal yang dirasa tidak penting. Mereka akan lebih menghargai waktu yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sehingga hal tersebut juga berdampak kepada kualitas yang baik dari pekerjaannya). Hubungan dari 2 variabel diatas bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru disekolah sangatlah penting, dikarenakan kepemimpinan kepala sekolah adalah seseorang yang dicontoh kepada bawahannya yaitu etos kerja guru untuk memiliki semangat, fokus dan totalitas dalam bekerja.

C. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Menurut Sugiyono adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang perlu di uji kebenarannya melalui analisis. Peneliti mengajukan hipotesis yang dilakukan dengan pertimbangan agar kebenarannya dapat teruji dan sesuai dengan analisi yang digunakan.

1. Hipotesis Penelitian:

Terdapat Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Etos Kerja Guru Di MI Dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung

2. Hipotesis Statistik:

Ho: Tidak terdapat Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Etos Kerja Guru Di MI Dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung

Ha: Terdapat Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Etos Kerja Guru Di MI Dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung.



DAFTAR RUJUKAN

- Abas, Erjati. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Gramedia Jakarta, 2017.
- Abdul rahmat dan Syaiful Kadir. *Kepemimpinan Pendidikan Dan Budaya Mutu*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- Abidin, Zainal. “Kajian Tematis Qu’ran & Hadits; Kepemimpinan.” *Al-Rasikh: Jurnal Hukum Islam* 6, no. 1 (2017): 115–33. <https://ejournal.iaindalwa.ac.id/index.php/rasikh/article/view/24/3>.
- Afrizal, Dedy, Riko Saputra, Lilis Wahyuni, and Erinaldi Erinaldi. “Fungsi Instruktif, Konsultatif, Partisipatif Dan Delegasi Dalam Melihat Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapapati Kabupaten Bengkalis.” *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial* 1, no. 1 (2020): 1–8. <https://doi.org/10.46730/japs.v1i1.10>.
- Ambarita, Alben. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Amirudin. “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru.” *Al-Idarah*, 2017, 27–28.
- Anoraga. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.
- Ardiansyah. *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah*, 2015.
- Ardiati, Rini. “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Di Sd Kabupaten Gowa” 5 (2016): 78–97.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- As’ad. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Yogyakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Astuti, Winda Sri. “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smk Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang.” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (2018): 16. <https://doi.org/10.24036/bmp.v7i2.5989>.
- Atmodjo, Sukidjo Noto. *Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Azharuddin. “Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru.” *Jurnal Islam Hamzah Fansuri* 3, no. 2 (2020): 158–68.
- Dkk, Rahman. “Peran Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan

- Mutu Pendidikan.” *Alqaprint Jatinagor*, 2010, 106.
- Erniwati. “Etos Kerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Work Ethic of Teachers in Improving Student ’ s Learning Achievement.” *Damhil Education Journal* 1, no. 1 (2021): 13. <https://doi.org/10.37905/dej.v1i1.507>.
- Fadhli, Muhammad. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Menciptakan Sekolah Efektif” 23, no. 1 (2016).
- Fauzan, Ahmad. *Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kependidikan*. Jakarta, 2016.
- Ginting, Desmon. “Panduan Menjadi Karyawan Cedas,” 2016.
- Hadi, Sri Utari dan Moh. Mustofa. “Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan.” *Jurnal Pustaka Ilmiah* 6 (2020): 994–1002.
- Hamzah, Amir. *Etos Kerja Guru*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, n.d.
- Hartanto, Ahmad. “Analisis Gaya Kepemimpinan PT. Sinar Sarana Sukses” 4 (2016): 140–45.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Hidayat, Ara, and Iman Machali. “Pengelolaan Pendidikan (Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah).” *Universitas Pendidikan Indonesia*, 2012, 4–6.
- Husni, Irda. “Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Lubuk Sikaping.” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2014): 341–46. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3772/3006>.
- Imron, Ali. *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya, 2011.
- Istikomah, Istikomah. *Buku Ajar Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan Islam. Buku Ajar Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 2020. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-88-9>.
- Kartono. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan.” *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* 3, no. 2 (2019): 94–102. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>.
- Komala, Risma Dwi. “Jurnal Fakultas Ilmu Terapan Universitas

- Telkom.” *Jurnal Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom* 3, no. 2 (2017): 330–37.
- Kurniawan. “Analisis Statistik Dengan Cepat Dan Mudah.” *Fondasi : Jurnal Teknik Sipil* 2, no. 2 (2011): 182–90. <https://doi.org/10.36055/jft.v2i2.1732>.
- . “Informasi Dan Kearsipan.” *Kajian Ilmu Perpustakaan*, 2017, 2.
- Liao, Ying Hong Victor and Hui. *Leader Emergence: The Role of Emotional Intelligence and Motivation to Leader*, *Leadership and Teacher’s Motivator & Organization Development* 32. Bandung, 2011.
- Ma’ruf, M. “Konsep Kompetensi Guru Perspektif Al-Qur’an (Kajian Surat Al-Qalam Ayat 1 – 4).” *Al-Makrifat* 2, no. 1 (2017): 1–9. <https://core.ac.uk/download/pdf/234800619.pdf>.
- Madzkur, Zaenal Arifin. “Etos Kerja Islami Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Sosial,” 2016, 232.
- Maguni, Wahyudin, and Haris Maupa. “Teori Motivasi, Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam.” *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (2018): 100. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>.
- Miftah Thoha. *Kepemimpinan Dalam Manajemen. Journal of Chemical Information and Modeling*. Vol. 3. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007.
- Mudlofir, Ali. *Sertifikasi Profesi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Muflihah, Anik, and Arghob Khofya Haqiqi. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah.” *Quality* 7, no. 2 (2019): 48. <https://doi.org/10.21043/quality.v7i2.6039>.
- Mulyasa. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Mulyasa, E. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Munandar, Haris. “Kepemimpinan Dalam Perspektif Al-Qur’an.” *Al-Mabhats: Jurnal Penelitian Sosial Agama* 2, no. 2 (2017): 107–30.

- Munjasari, Dewi Ningtias. “Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta X,” 2021.
- Natal, Slta, Fadilla Windryani, and Sufyarma Marsid. “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Etos Kerja Guru” 1 (2022): 1–3.
- Nizar Hamdi, Zulkarnaen. “Analisis Efektivitas Gaya Kepemimpinan.” *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 8 (2021).
- Nuryadi. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Si buku media, 2017.
- Program, Dosen, Studi Pendidikan, Guru Sekolah, and Universitas Sanata Dharma. “Buku Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian,” n.d.
- Purwanto, Ngalm. *Kepemimpinan (Leadership) Dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Qomar, Mujami. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Ramayulis. “Ilmu Pendidikan Islam.” *Kalam Mulia*, 2013.
- Raras TS, A. *Gaya Kepemimpinan Menjadi Manager Sukses :Melalui Empat Aspek Perusahaan*. *Jurnal Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta, 2008. <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>.
- Rosyadi, Yogi Irfan, and Pardjono Pardjono. “Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp 1 Cilawu Garut.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (2015): 124–33. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i1.6276>.
- Sibaweh, Diding Nurdin dan Iwan. *Pengelolaan Pendidikan Dan Teori Menuju Implementasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo, 2015.
- Soenarto. “Sampling Dalam Penelitian Pendidikan.” *Jurnal Teknodik*, no. 16 (2019): 187–208. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.543>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edited by CV Alfabeta. Bandung, 2017.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- . *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Vol. 8. Bandung: Alfabeta, 2013. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6446981>.

- Sujianto, Agus Eko. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Pustaka, 2009.
- Sukardewi. “Etos Kerja Guru Melalui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Sd Negeri Alue Puntii.” *Jurnal Al-Azkiya* 5, no. 1 (2020): 68–75.
- Sylviana, Vaithazal Rivai and Murni. *Education Manajemen*. Jakarta: Raja Pers, 2012.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insan Press, 2010.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Wahyosumijo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 2008th ed. Jakarta: Raja Grafindo Persad, n.d.
- Winkel, WS. *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Grasindo, 2012.
- Wiyani, Novan Ardy, Ismi Nurprastika, and Ahmad Sahnan. “Aktualisasi Kecerdasan Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan.” *Didaktika: Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar* 3, no. 2 (2020): 101–14. <https://journal.uny.ac.id/index.php/didaktika%0A>ISSN:
- Yudiatmaja, Fridayana. “Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya,” no. 3 (2013): 29–38.
- Yulianti, Yuni, Sri Harmonika, and Fizian Yahya. “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Nw 02 Kembang Kerang Kecamatan Aikmel Lombok Timur.” *Jurnal Manajemen Dan Budaya* 1, no. 1 (2021): 43–54. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v1i1.110>.
- Yusuf, Nursyamsiyah. “Kemampuan Guru Pendidikan Islam.” *Jurnal Etos Kerja Guru*, 2022.





Lampiran 1 Surat Izin Pra Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung (0721)703260

Nomor : B-98 / Un. 16/DT/PP.009.7/5/2023 Bandar Lampung, 02 Mei 2023
Lampiran : -
Perihal : Izin Melaksanakan Pra Penelitian

Kepada Yth,
Kepala MI Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Dalam rangka memenuhi persyaratan studi pada program Strata Satu (S1) UIN Raden Intan Lampung, maka dengan ini mohon bapak/ibu berkenan memberikan izin kepada mahasiswa/i:

Nama : Dian Pertiwi
NPM : 1911030286
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah & Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melaksanakan Pra Penelitian di MI Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung. Data hasil Penelitian akan dipergunakan oleh yang bersangkutan untuk menyusun Proposal Skripsi. Atas izinnya disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

A.n Dekan
Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. H. Haiden Makhuloh, S.Ag., M.Ag
NIP. 19530301121001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
2. Kasubag TU FTK
3. Kaprodi Manajemen Pendidikan Islam
4. Mahasiswa/i yang Bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame - Bandar Lampung tlp. (0721) 703260
Nomor : B-544/Ujn.16/DT/PP.009.7/12/2022 Bandar Lampung, 7 Desember 2022
Lampiran : -
Perihal : Izin Melaksanakan Pra Penelitian

Kepada Yth.
Kepala MTs Al-Khairiyah Kaliawi
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

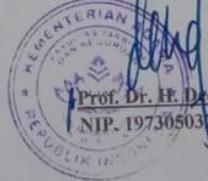
Dalam rangka memenuhi persyaratan menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) UIN Raden Intan Lampung, maka dengan ini kami mohon Bapak/ Ibu berkenan memberikan izin kepada mahasiswa/i:

Nama	Dian Pertiwi
NPM	1911030286
Semester	VII (Tujuh)
Fakultas/ Prodi	Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melaksanakan Pra Penelitian di MTs Al-Khairiyah Kaliawi. Data hasil Pra Penelitian tersebut akan dipergunakan oleh yang bersangkutan untuk penyusunan Proposal Skripsi.
Atas izin serta kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

An. Dekan
Wakil Dekan I Bidang Akademik dan
Kelembagaan



Prof. Dr. H. Deden Makbuloh, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197305032001121001

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
2. Kasubag Akademik
3. Kaprodi Manajemen Pendidikan Islam
4. Mahasiswa/i yang bersangkutan

Lampiran 2 Surat Balasan Izin Pra Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN AL-KHAIRIYAH KALIAWI
MI AL-KHAIRIYAH KALIAWI
TANJUNG KARANG PUSAT KOTA BANDAR LAMPUNG
NPSN : 60705999 STATUS : TERAKREDITASI C
Alamat : Jalan H. Agus Salim Gg. Bengkel No 03 Kelurahan Kaliawi Persada

SURAT KETERANGAN PRA PENELITIAN

Nomor : 007/MI/AL-KH/02/2023

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Khairiyah Kaliawi Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung menerangkan bahwa sesungguhnya saudara :

Nama : DIAN PERTIWI
NPM : 1911030286
Perguruan tinggi : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Keterangan : Telah melakukan Pra Penelitian

Mahasiswa tersebut benar melakukan Pra Penelitian di **Madrasah Ibtidaiyah AL-KHAIRIYAH Kaliawi Tanjung Karang Pusat** Pada Tanggal 09 Februari 2023.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya. Agar dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 10 Februari 2023
Kepala MI AL-KHAIRIYAH

Ahmad Fauzi, S.Pd.I



YAYASAN PENDIDIKAN AL-KHAIRIYAH KALIAWI
MTs AL-KHAIRIYAH KALIAWI
TANJUNG KARANG PUSAT KOTA BANDAR LAMPUNG
 NPSN : 10816971 STATUS : TERAKREDITASI B
 Alamat : Jalan H. Agus Salim Gg. Bengkel No 03 Kelurahan Kaliawi Persada

SURAT KETERANGAN PRA PENELITIAN

Nomor : 012/MTs/AL-KH/03/2023

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Khairiyah Kaliawi Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung menerangkan bahwa sesungguhnya saudara :

Nama	: DIAN PERTIWI
NPM	: 1911030286
Perguruan tinggi	: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Fakultas/Jurusan	: Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Keterangan	: Telah melakukan Pra Penelitian

Mahasiswa tersebut benar melakukan Pra Penelitian di **Madrasah Tsanawiyah AL-KHAIRIYAH Kaliawi Tanjung Karang Pusat** Pada Tanggal 09 Januari 2023.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya. Agar dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 09 Januari 2023
Kepala MTs AL-KHAIRIYAH

Ahmad Mutohi, S.Pd.I

Lampiran 3 Surat Izin Melaksanakan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Baadar Lampung 3510721 703260

Nomor : B-1929/Un.16/DT/PP.009.7/03/2023 Bandar Lampung, 24 Februari 2023
 Sifat : Penting
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth
 Kepala **MI Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung**
 MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung

Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah memperhatikan judul Skripsi dan Out Line yang telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Akademik (PA), maka dengan ini mahasiswa/i Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung :

Nama : Dian Pertiwi
 NPM : 191030286
 Semester/T.A : VII / 2022/2023
 Program Studi : MPI
 Judul Skripsi : Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Etnos Kerja Guru di MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung

Akan mengadakan Penelitian di MI Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung guna mengumpulkan data dari bahan-bahan penulisan Skripsi yang bersangkutan, maka waktu yang diberikan mulai tanggal 24 Februari 2023 sampai dengan selesai.

Demikian, atas perkenan dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassamu'alaikum Wr. Wb.



Arva Diana, M.Pd
 28 198803 2 002

Tembusan :
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 Kapur/Kaprodi Jurusan masing-masing
 Kanwilbag Akademik
 Mahasiswa yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
 Alamat : Jl. Lat. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung ☎ (0721) 703260

Nomor : B- 1429 /Un.16/DT/PP.009.7/07/2023 Bandar Lampung, 24 Februari 2023
 Sifat : Penting
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth

Kepala MI Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung

MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung

Dj:

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah memperhatikan judul Skripsi dan Out Line yang telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Akademik (PA), maka dengan ini mahasiswa/i Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung :

Nama : Dian Pertiwi
 NPM : 1911030286
 Semester/T.A : VII./2022/2023
 Program Studi : MPI
 Judul Skripsi : Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Efficacy Kerja Guru di MI dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung

Akan mengadakan Penelitian di MI Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung guna mengumpulkan data dan bahan-bahan penulisan Skripsi yang bersangkutan, maka waktu yang diberikan mulai tanggal 24 Februari 2023 sampai dengan selesai.

Demikian, atas perkenan dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassamu'alaikum Wr. Wb.



Sirva Diana, M.Pd
 0828 198803 2 002

Tembusan :

Wakil Dekan Bidang Akademik
 Kapur/Kapredid Jurusan masing-masing
 Kaubbis Akademik
 Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 4 Surat Balasan Diizinkan Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN AL-KHAIRIYAH KALIAWI
MI AL-KHAIRIYAH KALIAWI
 TANJUNG KARANG PUSAT KOTA BANDAR LAMPUNG
 NPSN : 60705999 STATUS : TERAKREDITASI C
 Alamat : Jalan H. Agus Salim Gg. Bengkel No 03 Kelurahan Kaliawi Persada

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 016 /MI/AL-KH/4/2023

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah kepala sekolah MI Al-Khairiyah Kaliawi Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung menerangkan bahwa sesungguhnya saudara/i :

Nama : DIAN PERTIWI
 NPM : 1911030286
 Perguruan tinggi : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
 Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
 Keterangan : Telah Melakukan Penelitian

Mahasiswa tersebut benar melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Al-Khairiyah Kaliawi Tanjung Karang Pusat pada tanggal 20 Maret 2023 s.d 31 Maret 2023 dengan judul penelitian :
Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Etos Kerja Guru Di MI Dan MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya. Agar dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 01 April 2023

Kepala MI AL-KHAIRIYAH



Ahmad Fauzi, S.Pd.I



YAYASAN PENDIDIKAN AL-KHAIRIYAH KALIAWI
MTs AL-KHAIRIYAH KALIAWI
TANJUNG KARANG PUSAT BANDAR LAMPUNG
NPSN : 10816971 STATUS : TERAKREDITASI B
Alamat : Jalan H. Agus Salim Gg. Bengkel No 03 Kelurahan Kaliawi Persada

SURAT KETERANGAN PRA PENELITIAN

Nomor : 012/MTs/AL-KH/03/2023

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Khairiyah Kaliawi Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung menerangkan bahwa sesungguhnya saudara :

Nama : DIAN PERTIWI
NPM : 1911030286
Perguruan tinggi : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Keterangan : Telah melakukan Pra Penelitian

Mahasiswa tersebut benar melakukan Pra Penelitian di **Madrasah Tsanawiyah AL-KHAIRIYAH Kaliawi Tanjung Karang Pusat** Pada Tanggal 09 Januari 2023.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya. Agar dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 09 Januari 2023
Kepala MTs AL-KHAIRIYAH

Ahmad Muto'i, S.Pd.I

Lampiran 5 Kuesioner Sebelum Uji Coba

DAFTAR ANGKET

**KORELASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN
ETOS KERJA GURU DI MI DAN MTs AL-KHAIRIYAH
KALIAWI BANDAR LAMPUNG**

Angket Kepemimpinan (X)

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan :

Jabatan di Sekolah :

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen pedoman metode angket. Peneliti menggunakan 5 (lima) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala *Likert* yaitu:

SS : Sangat Setuju Dengan skor penilaian= 5

S : Setuju Dengan skor penilaian= 4

KS : Kurang Setuju Dengan skor penilaian= 3

TS : Tidak Setuju Dengan skor penilaian= 2

STP : Sangat Tidak Setuju Dengan skor penilaian= 1

No	Indikator	Butir Pertanyaan	S	S	K	T	ST
			S	S	S	S	P
1.	Kemampuan Mengambil keputusan.	1. Kepala Sekolah belum berani mengambil resiko dari setiap keputusan yang diambil. 2. Kepala Sekolah memberikan kepercayaan kepada guru untuk mengambil keputusan yang					

		<p>berkaitan dengan layanan dan KBM.</p> <p>3. Dalam mengambil keputusan saya belum melibatkan partisipasi anggota organisasi.</p> <p>4. Kepala Sekolah mengambil keputusan berdasarkan data dan fakta empiris sehingga dapat memberikan keputusan yang baik.</p> <p>5. Kepala Sekolah melakukan evaluasi dari hasil keputusan yang telah ditetapkan.</p>					
2.	Kepampuan memotivasi.	<p>6. Kepala Sekolah belum mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam setiap kesempatan.</p> <p>7. Kepala Sekolah mengembangkan inovasi atau ide-ide baru dalam pekerjaan.</p> <p>8. Kepala Sekolah</p>					

		<p>mendorong staf saya agar bekerja dengan baik dan disiplin.</p> <p>9. Kepala Sekolah belum berusaha menunjukkan cara kerja yang baik agar ditiru rekan kerja.</p> <p>10. Kepala Sekolah dapat menjadi teladan yang baik bagi guru-guru di sekolah.</p>					
3.	Kemampuan komunikasi.	<p>11. Kepala Sekolah menjalin komunikasi dengan baik kepada guru-guru.</p> <p>12. Kepala Sekolah tidak menciptakan hubungan yang harmonis untuk terwujudnya suasana kerja yang kondusif/menyenangkan.</p> <p>13. Dalam bekerja, Kepala Sekolah mengutamakan hubungan baik dengan rekan kerja.</p> <p>14. Kepala Sekolah</p>					

		<p>menciptakan suasana kebersamaan dilingkungan sekolah.</p> <p>15. Kepala Sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk menyatakan gagasan, atau perasaannya dalam setiap berkomunikasi.</p> <p>16. Kepala sekolah bersedia menyempatkan waktu untuk mendengarkan keluhan bawahan.</p>					
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan.	<p>17. Kepala Sekolah selalu mengontrol setiap pembelajaran berlangsung.</p> <p>18. Kepala Sekolah tidak adil dalam menerapkan sanksi kepada bawahan yang lalai melaksanakan tugas.</p> <p>19. Kepala Sekolah melakukan pendekatan</p>					

		<p>pribadi (personal) terhadap guru yang dianggap tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya.</p> <p>20. Kepala Sekolah memberikan solusi yang kreatif untuk penyelesaian tugas Bersama dengan guru.</p> <p>21. Kepala sekolah selalu memotivasi saya untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.</p>					
5.	Kemampuan mengendalikan emosional.	<p>22. Kepala Sekolah memberikan teguran halus kepada guru yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.</p> <p>23. Ketika Kepala Sekolah sedang marah, saya berusaha tidak menunjukkan perasaan tersebut pada orang lain.</p> <p>24. Kepala Sekolah tidak menyadari</p>					

		<p>bahwa marah didepan orang lain tidak selalu baik.</p> <p>25. Kepala Sekolah berempati untuk mudah merasakan dan mengetahui bagaimana perasaan orang lain jika saya tidak bisa mengontrol emosi saya.</p> <p>26. Kepala Sekolah mampu mengelola emosi saya meski dalam keadaan penuh tekanan.</p> <p>27. Kepala sekolah mampu menghindari situasi yang bisa memicu munculnya emosi negative.</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

Angket Etos Kerja Guru (Y)

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan :

Jabatan di Sekolah :

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen pedoman metode angket. Peneliti menggunakan 5 (lima) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala *Likert* yaitu:

SS : Sangat Setuju Dengan skor
penilaian= 5

S : Setuju Dengan skor
penilaian= 4

KS : Kurang Setuju Dengan skor
penilaian= 3

TS : Tidak Setuju Dengan skor
penilaian= 2

STP : Sangat Tidak Setuju Dengan skor
penilaian= 1

No	Indikator	Butir Pertanyaan	S	S	K	T	S
1.	Produktivitas kerja	1. Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya sbagai seorang guru.					

		<p>2. Saya tidak dapat menguasai keterampilan yang sangat baik dengan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya.</p> <p>3. Saya tidak selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempatan hasil pekerjaan.</p> <p>4. Saya selalu memperbaiki terhadap kesalahan yang</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.</p>					
2.	Absensi	<p>5. Saya tidak melakukan absen tepat waktu di jam sekolah</p> <p>6. Saya selalu berusaha hadir di sekolah kecuali ada urusan lain.</p> <p>7. Saya hadir di kelas tepat waktu setiap hari pada jam kerja.</p> <p>8. Saya</p>					

		<p>pernah terlambat saat melakukan absensi pada jam pembelajaran dimulai./ sebelum jam pembelajaran.</p>					
3.	Tingkat mutasi	<p>9. Guru yang tidak disiplin dalam pekerjaannya</p> <p>10. Produktivitas dalam bekerja sebagai guru dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi.</p> <p>11. Saya di</p>					

		<p>mutasikan pada jabatan yang setara dengan sebelumnya.</p> <p>12. Saya di mutasikan pada jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.</p>					
4.	<p>Kegelisahan dalam sebuah lingkungan kerja.</p>	<p>13. Fasilitas dan sarana pembelaan yang ada tersedia dalam jumlah yang cukup untuk melaksanakan tugas saya sebagai</p>					

		<p>guru.</p> <p>14. Sumber belajar di dalam sekolah maupun dilingkungan sekitar menunjukkan kegiatan saya dalam melaksanakan pembelajaran.</p> <p>15. Suhu udara disekitar sekolah tempat saya bekerja membuat saya merasa kurang nyaman pada saat melaksanakan kegiatan pembela</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>jaran di dalam kelas.</p> <p>16. Ketika saya melaksanakan pembelajaran terganggu dengan suara gaduh siswa dari kelas lain.</p>					
5.	Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan	<p>17. Saya kesulitan menggunakan media pembelajaran dengan menggunakan komputer.</p> <p>18. Saya berusaha untuk mampu memaha</p>					

		<p>mi apa yang menjadi kebutuhan siswa.</p> <p>19. Saya memberikan tugas untuk siswa jika ada guru kelas yang berhalangan hadir dengan sebelumnya berkoordinasi hadir dengan guru yang bersangkutan.</p> <p>20. Saya akan melakukan tugas tambahan</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

		dengan mengerjakan akan dengan baik dan tepat waktu.					
6.	Pemogokan	<p>21. Ketika menghadapi masalah (di sekolah dan di luar sekolah)</p> <p>. Biasanya saya tidak melaksanakan tugas saya sebagai mana mestinya (tidak mengerjakan sungguh-sungguh atau tidak dating</p>					

		<p>ke sekolah/ tidak mengajara r).</p> <p>22. Saya pernah berniat untuk melakukan pemogokan kerja.</p> <p>23. Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya.</p> <p>24. Saya melakukan pemogokan kerja karna tidak sesuai</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

		dengan Pendidikan dan pengalaman kerja yang saya jalani.					
--	--	--	--	--	--	--	--

Bandar Lampung, 27 Januari 2023

Validator 1

Validator 2

Dr. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001

Nor Rachmatul Wahidah, M.Pd
NIP. 199102072019032016

Lampiran 6 Koesioner setelah uji coba

DAFTAR ANGKET
KORELASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN
ETOS KERJA GURU DI MI DAN MTs AL-KHAIRIYAH
KALIAWI BANDAR LAMPUNG

Angket Kepemimpinan (X)

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan :

Jabatan di Sekolah :

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen pedoman metode angket. Peneliti menggunakan 5 (lima) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala *Likert* yaitu:

SS : Sangat Setuju Dengan skor penilaian= 5

S : Setuju Dengan skor penilaian= 4

KS : Kurang Setuju Dengan skor penilaian= 3

TS : Tidak Setuju Dengan skor penilaian= 2

STP : Sangat Tidak Setuju Dengan skor penilaian= 1

No	Indikator	Butir Pertanyaan	S	S	K	T	ST
			S		S	S	P
1.	Kemampuan Mengambil keputusan.	1. Kepala Sekolah belum berani mengambil resiko dari setiap keputusan yang diambil. 2. Kepala Sekolah memberikan kepercayaan kepada guru untuk mengambil keputusan yang					

		<p>berkaitan dengan layanan dan KBM.</p> <p>3. Dalam mengambil keputusan saya belum melibatkan partisipasi anggota organisasi.</p> <p>4. Kepala Sekolah mengambil keputusan berdasarkan data dan fakta empiris sehingga dapat memberikan keputusan yang baik.</p> <p>5. Kepala Sekolah melakukan evaluasi dari hasil keputusan yang telah ditetapkan.</p>					
2.	Kepampuan memotivasi.	<p>6. Kepala Sekolah belum mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam setiap kesempatan.</p> <p>7. Kepala Sekolah mengembangkan inovasi atau ide-ide baru dalam pekerjaan.</p> <p>8. Kepala Sekolah</p>					

		<p>mendorong staf saya agar bekerja dengan baik dan disiplin.</p> <p>9. Kepala Sekolah belum berusaha menunjukkan cara kerja yang baik agar ditiru rekan kerja.</p> <p>10. Kepala Sekolah dapat menjadi teladan yang baik bagi guru-guru di sekolah.</p>					
3.	Kemampuan komunikasi.	<p>11. Kepala Sekolah menjalin komunikasi dengan baik kepada guru-guru.</p> <p>12. Kepala Sekolah tidak menciptakan hubungan yang harmonis untuk terwujudnya suasana kerja yang kondusif/menyenangkan.</p> <p>13. Dalam bekerja, Kepala Sekolah mengutamakan hubungan baik dengan rekan kerja.</p> <p>14. Kepala Sekolah</p>					

		<p>menciptakan suasana kebersamaan dilingkungan sekolah.</p> <p>15. Kepala Sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk menyatakan gagasan, atau perasaannya dalam setiap berkomunikasi.</p>					
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan.	<p>16. Kepala Sekolah selalu mengontrol setiap pembelajaran berlangsung.</p> <p>17. Kepala Sekolah tidak adil dalam menerapkan sanksi kepada bawahan yang lalai melaksanakan tugas.</p> <p>18. Kepala Sekolah melakukan pendekatan pribadi (personal) terhadap guru yang dianggap tidak disiplin dalam melaksanakan</p>					

		<p>tugasnya.</p> <p>19. Kepala Sekolah memberikan solusi yang kreatif untuk penyelesaian tugas Bersama dengan guru.</p>				
5.	Kemampuan mengendalikan an emosional.	<p>20. Kepala Sekolah memberikan teguran halus kepada guru yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.</p> <p>21. Ketika Kepala Sekolah sedang marah, saya berusaha tidak menunjukkan perasaan tersebut pada orang lain.</p> <p>22. Kepala Sekolah tidak menyadari bahwa marah didepan orang lain tidak selalu baik.</p> <p>23. Kepala Sekolah berempati untuk mudah merasakan dan mengetahui bagaimana perasaan orang lain jika saya tidak bisa</p>				

		<p>mengontrol emosi saya.</p> <p>24. Kepala Sekolah mampu mengelola emosi saya meski dalam keadaan penuh tekanan.</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--



Angket Etos Kerja Guru (Y)

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan :

Jabatan di Sekolah :

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen pedoman metode angket. Peneliti menggunakan 5 (lima) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala *Likert* yaitu:

SS : Sangat Setuju Dengan skor

penilaian= 5

S : Setuju Dengan skor

penilaian= 4

KS : Kurang Setuju Dengan skor

penilaian= 3

TS : Tidak Setuju Dengan skor

penilaian= 2

STP : Sangat Tidak Setuju Dengan skor

penilaian= 1

No	Indikator	Butir Pertanyaan	S	S	K	T	S
1.	Produktivitas kerja	1. Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya sebagai seorang guru.					

		<p>2. Saya tidak dapat menguasai keterampilan yang sangat baik dengan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya.</p> <p>3. Saya tidak selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempatan hasil pekerjaan.</p> <p>4. Saya selalu memperbaiki terhadap kesalahan yang</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

		pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Absensi	<p>5. Saya tidak melakukan absen tepat waktu di jam sekolah</p> <p>6. Saya selalu berusaha hadir di sekolah kecuali ada urusan lain.</p> <p>7. Saya hadir di kelas tepat waktu setiap hari pada jam kerja.</p> <p>8. Saya</p>					

		<p>pernah terlambat saat melakukan absensi pada jam pembelajaran dimulai./ sebelum jam pembelajaran.</p>					
3.	Tingkat mutasi	<p>9. Guru yang tidak disiplin dalam pekerjaannya</p> <p>10. Produktivitas dalam bekerja sebagai guru dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi.</p> <p>11. Saya di</p>					

		<p>mutasikan pada jabatan yang setara dengan sebelumnya.</p> <p>12. Saya dimutasikan pada jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.</p>					
4.	<p>Kegelisahan dalam sebuah lingkungan kerja.</p>	<p>13. Fasilitas dan sarana pembelajaran yang ada tersedia dalam jumlah yang cukup untuk melaksanakan tugas saya sebagai</p>					

		<p>guru.</p> <p>14. Sumber belajar di dalam sekolah maupun dilingkungan sekitar menunjukkan kegiatan saya dalam melaksanakan pembelajaran.</p> <p>15. Suhu udara disekitar sekolah tempat saya bekerja membuat saya merasa kurang nyaman pada saat melaksanakan kegiatan pembelajaran.</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>jaran di dalam kelas.</p> <p>16. Ketika saya melaksanakan pembelajaran terganggu dengan suara gaduh siswa dari kelas lain.</p>					
5.	Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan	<p>17. Saya kesulitan menggunakan media pembelajaran dengan menggunakan komputer.</p> <p>18. Saya berusaha untuk mampu memaha</p>					

		<p>mi apa yang menjadi kebutuhan siswa.</p> <p>19. Saya memberikan tugas untuk siswa jika ada guru kelas yang berhalangan hadir dengan sebelumnya berkoordinasi hadir dengan guru yang bersangkutan.</p> <p>20. Saya akan melakukan tugas tambahan</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

		dengan mengerjakan dengan baik dan tepat waktu.					
6.	Pemogokan	<p>21. Ketika menghadapi masalah (di sekolah dan di luar sekolah)</p> <p>. Biasanya saya tidak melaksanakan tugas saya sebagai mana mestinya (tidak mengajarnya sungguh-sungguh atau tidak dating</p>					

		<p>ke sekolah/ tidak mengajar).</p> <p>22. Saya pernah berniat untuk melakukan pemogokan kerja.</p> <p>23. Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya.</p> <p>24. Saya melakukan pemogokan kerja karena tidak sesuai</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

		dengan Pendidikan dan pengalaman kerja yang saya jalani.					
--	--	--	--	--	--	--	--

Bandar Lampung, 27 Januari 2023

Validator 1

Validator 2

Dr. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001

Nor Rachmatul Wahidah, M.Pd
NIP. 199102072019032016



Lampiran 7 Absensi Tidak Hadir Guru di MI dan MTs Al-Khairiyah Bandar Lampung

Absensi Tidak hadir Guru-Guru Di MI Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung dari Januari-Desember Pada Tahun 2022														
No	Nama-nama guru	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	Total
1	Ahmad Fauzi, S. Pd.I	-	-	-	-	22	-	-	-	-	-	-	15	37
2	Eva Angkasawati, S. Pd. I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
3	Hanah, S. Pd	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	7	15	24
4	Marliana AR, S. Pd.I	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
5	Hj Tri Yuli Erawati, S. Pd	-	-	10	5	2	3	-	4	2	-	2	3	31
6	Sumiati, S. Pd	1	-	-	9	2	3	-	-	5	-	4	8	32
7	Asnah, S. Pd	6	4	-	2	3	5	1	4	-	-	3	-	28
8	Nurul Istiqomah, SE	7	11	1	6	4	4	-	4	3	4	4	15	63
9	Devi Meita, S. Pd	20	10	12	18	22	4	5	13	12	12	21	15	164

1 0	Marlin Oktavia, S. Pd	12	12	11	18	2 2	11	5	13	13	13	9	2	178
1 1	Sulistiawati, S. Pd	11	10	14	18	12	15	7	16	19	16	26	15	179
1 2	Megandarati, S. Pd	8	6	10	9	22	15	7	16	18	17	18	15	163
1 3	Kurniawan, S. Pd	3	–	–	–	–	3	–	11	9	5	3	6	40
1 4	Tutik Purnama, S. Pd	1	–	5	6	–	–	–	3	3	5	–	–	23
1 5	Yulianik, S. Pd	2	–	–	–	3	–	7	3	–	–	2	15	32
1 6	Miftahul Jannah, S. Pd	3	2	2	2	–	–	1	–	7	–	–	2	19



Absensi Tidak hadir Guru-Guru Di MTs Al-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung dari Januari-Desember Pada Tahun 2022														
No	Nama-nama guru	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	Total
1	Ahmad Mutho'I, S. Pd.I	–	–	–	2	4	–	13	–	–	–	–	–	19
2	Lailawati, S. Ag	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0
3	Ades, S. Pd	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1
4	Novita Sintia Dewi, S. Pd	–	3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	3
5	Ir. Mega Purnama	–	–	–	4	–	–	–	–	–	4	–	–	8
6	Dra. Erlidawati	–	2	–	–	–	–	3	5	4	4	–	–	18
7	Yulyanti, S. Pd	20	9	8	5	15	21	6	8	10	14	9	4	99
8	Lilis Yuliana, S. Pd. I, M. Pd.I	12	7	16	7	7	8	10	9	9	4	9	5	96
9	Eva Sari, S. Pd	8	3	4	8	4	3	-	4	4	12	8	6	52
10	Rikka Yulina, S. Pd	10	9	10	9	8	19	5	20	17	13	18	9	147
11	Nurfadilah, S. Pd	–	10	4	4	13	21	–	11	–	–	2	–	38

1 2	Nurlela, S. Pd	2	4	5	2	3	-	-	-	-	-	5	7	28
1 3	Fauzia Putri Awalya, S. Pd	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	4
1 4	Lestari, S. Pd	-	2	-	1	-	-	3	1	3	-	5	-	15
1 5	Larasati Dwi Rahayu, S. Pd	5	-	-	-	-	7	-	-	2	-	2	-	16
1 6	Yanti Eka Sari, S. Pd	-	8	-	3	-	-	4	-	-	3	-	1	19
1 7	Masitoh, S. Pd	-	2	2	4	-	-	-	1	3	-	10	-	22



Lampiran 10 Output SPSS Versi 25 Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	27

Lampiran 11 Output SPSS Versi 25 Uji Reabilitas Variabel Etsos Kerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	24



Lampiran 12 Tabulasi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Kepemimpinan (Variabel X)																										
No	Nama Guru	Kemampuan Mengambil Keputusan					Kemampuan Memotivasi					Kemampuan Komunikasi					Kemampuan Mengendalikan Bawahan				Kemampuan Mengendalikan Emosional					Total
		X1	X2	X3	X4	X5	X1	X2	X3	X4	X5	X1	X2	X3	X4	X5	X1	X2	X3	X4	X1	X2	X3	X4	X5	
1	Ahmad Fauzi, S. Pd.I	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	102
2	Eva Angkasawati, S. Pd. I	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	99
3	Hanah, S. Pd	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	98
4	Marliana AR, S. Pd.I	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	99
5	Hj Tri Yuli Erawati, S.	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	102

4	Purnama, S. Pd																									
1 5	Yulianik, S. Pd	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	5	4	2	4	2	3	2	3	2	5	2	5	3	2	78
1 6	Miftahul Jannah, S. Pd	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	99
1 7	Ahmad Mutho'I, S. Pd.I	4	2	4	2	2	3	4	2	4	2	5	2	5	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	79
1 8	Lailawati, S. Ag	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	10 3
1 9	Ades, S. Pd	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	99
2 0	Novita Sintia Dewi, S. Pd	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	10 3
2 1	Ir. Mega Purnama	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	4	3	99
2	Dra.	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	10

Lampiran 13 Tabulasi Data Etos Kerja Guru (Y)

Etos Kerja Guru (Variabel Y)																										
No	Nama Guru	Produktivitas Kerja				Absensi				Tingkat Mutasi				Kegelisahan Dalam Sebuah Lingkungan Kerja				Tuntutan Merupakan perwujudan dari Ketidakpuasan				Pemogokan				Total
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y1	Y2	Y3	Y4	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y1	Y2	Y3	Y4	
1	Ahmad Fauzi, S. Pd.I	4	5	5	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	100
2	Eva Angkasawati, S. Pd. I	4	5	5	5	3	2	2	2	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
3	Hanah, S. Pd	4	5	5	5	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	101
4	Marliana AR, S. Pd.I	5	5	4	4	4	3	1	3	4	4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	2	5	4	98
5	Hj Tri	4	5	5	5	5	2	1	3	2	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1

1 3	Kurniawan, S. Pd	5	3	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	5	3	3	8 8
1 4	Tutik Purnama, S. Pd	4	3	5	4	5	3	2	2	4	4	2	4	4	4	2	5	5	4	5	4	3	4	2	3	9 1
1 5	Yulianik, S. Pd	5	4	2	2	1	5	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	5	4	5	5	4	4	4	8 4
1 6	Miftahul Jannah, S. Pd	5	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	5	4	5	3	2	3	4	4	4	3	5	5	3	9 0
1 7	Ahmad Mutho'I, S. Pd.I	5	4	3	4	3	4	2	2	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	9 6
1 8	Lailawati, S. Ag	5	5	5	5	5	2	2	2	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1 1 2
1 9	Ades, S. Pd	4	4	2	4	4	4	1	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9 4
2 0	Novita Sintia Dewi, S.	5	5	5	5	5	3	3	2	2	4	2	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	2	5	1 0 2

28	Nurlela, S. Pd	4	3	3	4	3	2	3	2	2	5	1	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	80
29	Fauzia Putri Awalya, S. Pd	4	4	4	4	3	3	2	2	5	3	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	97
30	Lestari, S. Pd	5	4	5	5	3	4	3	2	5	5	3	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	102
31	Larasati Dwi Rahayu, S. Pd	5	4	3	5	3	3	2	5	5	5	3	3	5	5	1	3	4	5	4	4	5	5	1	5	98
32	Yanti Eka Sari, S. Pd	5	3	3	5	3	3	1	1	3	4	3	4	4	4	1	1	3	5	5	5	3	4	5	1	85
33	Masitoh, S. Pd	5	3	3	4	3	3	2	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	100
	RATA- RATA	4,4	4,4	4,4	4,4	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	4,4	4,4	4,4	3,3	4,4	5,5	5,5	5,5	4,4	5,5	4,4	3,3	4,4	4,4	97,7

Lampiran 14 Data Responden Penelitian

DATA RESPONDEN GURU-GURU DI MI AL-KHAIRIYAH KALIAWI BANDAR LAMPUNG				
No	Nama	JK	Umur	Pendidikan
1	Ahmad Fauzi, S. Pd.I	L	39 TH	S1
2	Eva Angkasawati, S. Pd. I	P	45 TH	S1
3	Hanah, S. Pd	P	50 TH	S1
4	Marliana AR, S. Pd.I	P	49 TH	S1
5	Hj Tri Yuli Erawati, S. Pd	P	57 Th	S1
6	Sumiati, S. Pd	P	53 TH	S1
7	Asnah, S. Pd	P	43 TH	S1
8	Nurul Istiqomah, SE	P	39 TH	S1
9	Devi Meita, S. Pd	P	38 TH	S1
10	Marlin Oktavia, S. Pd	P	43 TH	S1
11	Sulistiawati, S. Pd	P	43 TH	S1
12	Megandarati, S. Pd	P	39 TH	S1
13	Kurniawan, S. Pd	L	37 TH	S1
14	Tutik Purnama, S. Pd	P	36 TH	S1
15	Yulianik, S. Pd	P	30 TH	S1
16	Miftahul Jannah, S. Pd	P	45 TH	S1

DATA RESPONDEN GURU-GURU DI MTs AL-KHAIRIYAH KALIAWI BANDAR LAMPUNG

No	Nama	JK	Umur	Pendidikan
1	Ahmad Mutho'I, S. Pd.I	L	30 TH	S1
2	Lailawati, S. Ag	P	53 TH	S1
3	Ades, S. Pd	L	45 TH	S1
4	Novita Sintia Dewi, S. Pd	P	37 TH	S1
5	Ir. Mega Purnama	P	45 TH	S1
6	Dra. Erlidawati	P	56 TH	S1
7	Yulyanti, S. Pd	P	53 TH	S1
8	Lilis Yuliana, S. Pd. I, M. Pd.I	P	45 TH	S1
9	Eva Sari, S. Pd	P	34 TH	S1
10	Rikka Yulina, S. Pd	P	24 TH	S1
11	Nurfadilah, S. Pd	P	25 TH	S1
12	Nurlela, S. Pd	P	35 TH	S1
13	Fauzia Putri Awalya, S. Pd	P	25 TH	S1
14	Lestari, S. Pd	P	32 TH	S1
15	Larasati Dwi Rahayu, S. Pd	P	37 TH	S1
16	Yanti Eka Sari, S. Pd	P	34 TH	S1
17	Masitoh, S. Pd	P	22 TH	S1

Lampiran 15 Dokumentasi







KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl.Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-0339/ Un.16 / P1 /KT/V/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**KORELASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN ETOS KERJA GURU DI MI DAN
MTs AL-KHAIRIYAH KALIWI BANDAR LAMPUNG**
Karya

NAMA	NPM	FAK/PRODI
DIAN PERTIWI	1911030286	FTK/MPI

Bebas Plagiasi sesuai Cek dengan tingkat kemiripan sebesar **20%**. Dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 29 Mei 2023
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan

KORELASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN ETOS KERJA GURU DI MI DAN MTs AL-KHAIRIYAH KALIAWI BANDAR LAMPUNG

ORIGINALITY REPORT

20%	%	13%	17%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	3%
2	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	1%
3	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	1%
4	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
6	Submitted to Bellevue Public School Student Paper	1%
7	Dewi Apriani, Mustika Dewi Maria, Albert Rony Yulianto. "Korelasi Kepemimpinan dan Perilaku Etis Kepala Sekolah dengan Motivasi	1%

Kerja dan Kinerja Guru SMP Pius Tegal",
Cakrawala: Jurnal Pendidikan, 2017

Publication

8	Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya Student Paper	1 %
9	Submitted to IAIN Surakarta Student Paper	1 %
10	Submitted to Universiti Teknologi MARA Student Paper	1 %
11	Submitted to Washoe County School District Student Paper	1 %
12	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	1 %
13	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	1 %
14	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %
15	Agus Pramono, Teppei Jordy L'ga Tama, Teguh Waluyo. "ANALISIS ARUS TIGA FASA DAYA 197 KVA DENGAN MENGGUNAKAN METODE UJI NORMALITAS KOLMOGOROV- SMIRNOV", Jurnal RESISTOR (Rekayasa Sistem Komputer), 2021 Publication	1 %
16	Wahyudin Maguni, Haris Maupa. "Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-	1 %

Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada
Manajemen Perbankan Islam", Li Falah: Jurnal
Studi Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018

Publication

17 Submitted to Direktorat Pendidikan Tinggi
Keagamaan Islam Kementerian Agama 1 %

Student Paper

18 Amrina Amrina, Melisa Rezi, Adam Mudinillah,
Chintia Geofani, Durrotul Hikmah. <1 %

"PEMANFAATAN APLIKASI AUDACITY PADA
PEMBELAJARAN ISTIMĀ' UNTUK MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI SATU SUNGAI TARAB",
Al Mi'yar: Jurnal Ilmiah Pembelajaran Bahasa
Arab dan Kebahasaaraban, 2022

Publication

19 Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan
Tinggi Indonesia Jawa Timur <1 %

Student Paper

20 Janur Aryanti Maghribi, Aspin Aspin, Ida
Sriwaty Sunarjo. "Kepemimpinan Kepala
Sekolah Dan Motivasi Kinerja Guru", Jurnal
Sublimapsi, 2021 <1 %

Sublimapsi, 2021

Publication

21 Noor Fatikah, Fildayanti. "Strategi Kepala
Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan
Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas
Negeri Bareng Jombang", Indonesian Journal
of Islamic Education Studies (IJIES), 2019 <1 %

Indonesian Journal
of Islamic Education Studies (IJIES), 2019

30

Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa
Jurai

Student Paper

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On