

**PENGARUH BUDAYA MADRASAH, SIKAP INOVATIF DAN ETIKA
KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU MADRASAH ALIYAH
DI PROVINSI SUMATERA UTARA**

DISERTASI

**Oleh
Muhammad David Saragih
NIM: 4002173064**

**Program Studi:
PENDIDIKAN ISLAM**



**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PERSETUJUAN

Disertasi berjudul:

PENGARUH BUDAYA MADRASAH, SIKAP INOVATIF DAN ETIKA KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU MADRASAH ALIYAH DI PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh

Muhammad David Saragih

NIM. 4002163064

Dapat disetujui dan disahkan untuk diujikan pada Sidang Terbuka (Promosi) Disertasi
Program Doktor (S3) pada Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas
Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Medan, 12 Juni 2020

Pembimbing I



Prof. Dr. Saiful Akhyar Lubis, MA
NIP. 19551105 198503 1 001

Pembimbing II



Dr. Mesiono, M.Pd
NIP. 19710727 200701 1 033

PENGESAHAN

Disertasi berjudul “Pengaruh Budaya Madrasah, Sikap Inovatif dan Etika Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara” an. Muhammad David Saragih, NIM. 4002173064 Program Studi Pendidikan Islam telah diuji dalam Sidang Tertutup Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 15 Mei 2020.

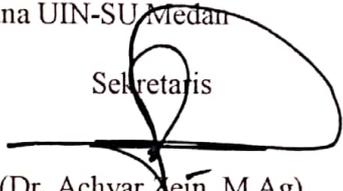
Disertasi ini telah diperbaiki sesuai masukan dari penguji dan telah memenuhi syarat diajukan pada Sidang Terbuka (Promosi) untuk memperoleh gelar Doktor (Dr.) pada Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Medan, 12 Juni 2020
Panitia Sidang Tertutup
Pascasarjana UIN-SU Medan

Ketua

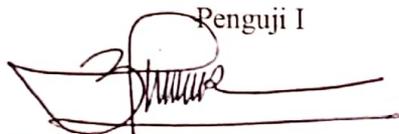

(Prof. Dr. Svukur Kholil, MA)
NIP. 19640209 198903 1 003

Sekretaris


(Dr. Achyar Zein, M.Ag)
NIP. 19670216 199703 1 001

Anggota

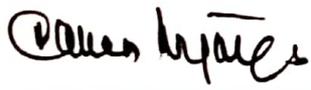
Penguji I


(Prof. Dr. Saiful Akhyar Lubis, MA)
NIP. 19551105 198503 1 001
NIDN. 2005115501

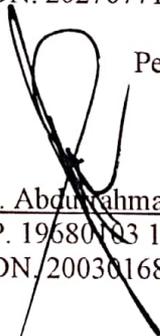
Penguji II


(Dr. Mesiono, M.Pd)
NIP. 19710727 200701 1 031
NIDN. 2027077104

Penguji III


(Dr. Candra Wijaya, M.Pd)
NIP. 19740407 200701 1 037
NIDN. 2007047401

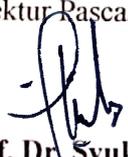
Penguji IV


(Dr. Abdurrahman, M.Pd)
NIP. 19680103 199403 1 004
NIDN. 2003016802

Penguji V


(Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd)
NIP. 19550703 198403 1 001
NIDN. 0007035502

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana UIN SU Medan,


Prof. Dr. Svukur Kholil, MA
NIP. 19640209 198903 1 003

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad David Saragih
NIM : 4002173064
Prodi : Pendidikan Islam
Tempat/Tanggal Lahir : Marubun, 04 Juni 1973
Alamat : Jl. Gagak Hitam Perum Bumi Seroja Permai No. 5 Kota Medan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Disertasi yang berjudul *Pengaruh Budaya Madrasah, Sikap Inovatif dan Etika Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah di Sumatera Utara* adalah benar benar karya asli saya, kecuali kutipan kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila ada terdapat kekeliruan dan kesalahan di dalamnya, maka kekeliruan dan kesalahan tersebut menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 08 Mei 2020

Yang membuat pernyataan,



Muhammad David Saragih

NIM. 4002173064

ABSTRAK



PENGARUH BUDAYA MADRASAH, SIKAP INOVATIF DAN ETIKA KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU MADRASAH ALIYAH DI PROVINSI SUMATERA UTARA

Muhammad David Saragih

NIM : 4002173064
Prodi : Pendidikan Islam
Tempat/ Tgl Lahir : Marubun, 04 Juni 1973
Nama Ayah : Atip Saragih
Nama Ibu : Sawalinah Damanik
No. Alumni :
IPK :
Yudisium :
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Saiful Akhyar Lubis, MA
2. Dr. Mesiono, M.Pd

Penelitian ini bertujuan menjawab permasalahan dari delapan hipotesis yang diajukan, yakni meliputi : 1) Apakah terdapat pengaruh langsung budaya madrasah terhadap etika kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara; 2) Apakah terdapat pengaruh langsung sikap inovatif terhadap etika kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara; 3) Apakah terdapat pengaruh langsung budaya madrasah terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara; 4) Apakah terdapat pengaruh langsung sikap inovatif terhadap Komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara; 5) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung sikap inovatif terhadap komitmen kerja guru melalui etika kerja Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara; 6) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung budaya madrasah terhadap komitmen kerja guru melalui etika kerja Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara; 7) Apakah terdapat pengaruh langsung etika kerja terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara; dan 8) Seberapa besarkah pengaruh simultan budaya madrasah, sikap inovatif dan etika kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

Populasi penelitian ini adalah guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebanyak 1148 orang dengan jumlah sampel sebanyak 291 orang yang diambil dengan menggunakan Tabel Krejcie dan Morgan. Instrumen penelitian adalah angket dengan skala Likert. Data penelitian diolah dan dianalisis dengan analisis jalur path analysis. Analisis jalur ini diawali dengan melakukan uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas dan keberartian regresi dan uji independensi antar Variabel Exogenus.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Pengaruh langsung budaya madrasah terhadap etika kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebesar 16,8%, 2) Pengaruh langsung sikap inovatif terhadap etika kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebesar 9%, 3) Pengaruh langsung budaya madrasah terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebesar 9,7%, 4) Pengaruh langsung sikap inovatif terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebesar 1,8%, 5) Pengaruh tidak langsung budaya madrasah terhadap komitmen kerja guru melalui etika kerja di Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebesar 3,9%, 6) Pengaruh tidak langsung sikap inovatif terhadap komitmen kerja guru melalui etika kerja Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebesar 1,2 %, 7) Pengaruh langsung etika kerja terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebesar 9,4%, dan 8) Pengaruh simultan budaya madrasah, sikap inovatif dan etika kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebesar 51,8%, sedangkan sisanya berasal dari faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Saran penelitian ini terkait untuk meningkatkan Kompetensi professional guru dapat dilakukan dengan cara mendorong pengembangan profesi pendidik secara berkelanjutan, mendorong peningkatan kapasitas pribadi guru serta membuka kesempatan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.

Kata Kunci : Budaya Madrasah, Sikap Inovatif, Etika Kerja, Komitmen Kerja.

ABSTRACT



THE EFFECT OF MADRASAH CLIMATE, BELOW TRUST AND WORK SATISFACTION ON PROFESSIONAL COMPETENCE OF TEACHER MADRASAH ALIYAH IN THE NORTH SUMATERA PROVINCE

Muhammad David Saragih

NIM : 4002173065
Major : Islamic Education
Place and date of birt : Marubun, 04 Juni 1973
The name father : Atip Saragih
The name mother : Sawalinah Damanik
Number Alumni :
IPK :
Yudicium :
Supervisor : 1. Prof. Dr. Saiful Akhyar Lubis, MA
2. Dr. Mesiono, M.Pd

This study aims to address the problems of eight proposed hypotheses, which include: 1) Is there a direct influence of madrasa culture on the work ethics of Madrasah Aliyah teachers in North Sumatra Province; 2) Is there a direct influence of innovative attitudes on the work ethics of Madrasah Aliyah teachers in North Sumatra Province; 3) Is there a direct influence on madrasa culture on Madrasa Aliyah teachers' work commitments in North Sumatra Province; 4) Is there a direct influence on innovative attitudes towards Madrasah Aliyah teacher work commitments in North Sumatra Province; 5) Is there an indirect effect of innovative attitudes on teacher work commitments through the work ethics of Madrasah Aliyah in North Sumatra Province; 6) Is there an indirect effect of madrasa culture on teacher work commitments through the work ethics of Madrasah Aliyah in North Sumatra Province; 7) Is there a direct influence of work ethics on the work commitments of Madrasah Aliyah teachers in North Sumatra Province; and 8) How big is the simultaneous influence of madrasa culture, innovative attitudes and work ethics together on the work commitments of Madrasah Aliyah teachers in North Sumatra Province.

The population of this study is 1148 people from Madrasah Aliyah teachers in North Sumatra Province with 291 samples taken using the Krejcie and Morgan tables. The research instrument was a questionnaire with a Likert scale. The research data is processed and analyzed by path analysis path analysis. This path analysis begins by testing the analysis requirements including normality test, homogeneity test, linearity test and significance of regression and independence test among Exogenous Variables.

The results of the analysis show that: 1) The direct influence of madrasa culture on the work ethics of Madrasah Aliyah teachers in North Sumatra Province is 16.8%, 2) The direct effect of innovative attitudes on the work ethics of Madrasah Aliyah teachers in North Sumatra Province is 9%, 3) The direct effect of madrasa culture on Madrasah Aliyah teacher work commitments in North Sumatra Province is 9.7%, 4) The direct effect of innovative attitudes on Madrasa Aliyah teacher work commitments in North Sumatra Province is 1.8%, 5) The indirect effect of madrasa culture on teacher work commitments through work ethics in Madrasah Aliyah in North Sumatra Province at 3.9%, 6) The indirect effect of innovative attitudes on teacher work commitments through work ethics in Madrasah Aliyah in North Sumatra Province by 1.2%, 7) Direct influence on ethics work towards Madrasah Aliyah teacher work commitments in North Sumatra Province by 9.4%, and 8) Simultaneous influence of Madrasa culture, innovative attitude and work ethics together towards Madrasah Aliyah teachers' work commitments in North Sumatra Province amounted to 51.8%, while the rest came from other factors outside the variables used in this study.

This research suggestion is related to improving teacher professional competence can be done by encouraging the development of the teaching profession in a sustainable manner, encouraging the improvement of the personal capacity of teachers and opening opportunities to continue their education at a higher level.

Keywords: Madrasah Culture, Innovative Attitudes, Work Ethics, Work Commitments.

مستخلص البحث



آثار ثقافة المدرسة , وضع الابتكار و سلوك العمل نحو
مسؤولية العمل لمدرسي المدرسة العالية في محافظة
سومطرة الشمالية
محمد دافد سراغيه

رقم القيد : 4002173064
الشعبة : التربية الإسلامية
المكان وتاريخ الميلاد : ماروبون , من ٤ يونيو ١٩٧٣ ميلادية
اسم الأب : آتف سراغيه
اسم الأم : سوالينه دمانيك
رقم التخرج :
النتيجة الكلية :
التقدير :
تحت اشراف : ١. الأستاذ الدكتور سيف الأخيار لوبيس الماجستر
٢. الدكتور ميسيونو الماجستر التربوي

يهدف هذا البحث إلى إجابة المشكلة من خمسة فروض المقدمة وهي : (١). هل هناك آثار مباشرة لثقافة المدرسة نحو سلوك العمل لمدرسي المدرسة العالية في محافظة سومطرة الشمالية ؟ (٢) هل هناك آثار مباشرة لوضع الابتكار نحو سلوك العمل لمدرسي المدرسة العالية في محافظة ؟ (٣) هل هناك آثار مباشرة لثقافة المدرسة نحو مسؤولية العمل لمدرسي المدرسة العالية في محافظة سومطرة الشمالية ؟ (٤) هل هناك آثار مباشرة لوضع الابتكار نحو مسؤولية العمل لمدرسي المدرسة العالية في محافظة سومطرة الشمالية ؟ (٥)

هل هناك آثار مباشرة لسلوك العمل نحو مسؤولية العمل لمدرسي المدرسة العالية في محافظة سومطرة الشمالية (٦؟) هل هناك آثار غير مباشرة مباشرة لثقافة المدرسة نحو التزام العمل من خلال سلوك العمل لمدرسي المدرسة العالية في محافظة سومطرة الشمالية (٧؟) هل هناك آثار مباشرة لسلوك العمل نحو مسؤولية العمل لمدرسي المدرسة العالية في محافظة سومطرة الشمالية (٨؟) كم مقدار آثار متواصلة من ثقافة المدرسة و وضع الابتكار و سلوك العمل معا نحو مسؤولية العمل لمدرسي المدرسة العالية في محافظة سومطرة الشمالية.

وأما المجموع من هذا البحث هم مدرسي المدرسة العالية في محافظة سومطرة الشمالية بعدد ١١٤٨ شخصا و عينته بعدد ٢٩١ شخصا المشتقين من خلال استخدام جدول كيرجل و مورغان. وأداة البحث هي أوراق الاستجابة باستخدام جدول ليكرت, وتم تحليل البيانات بطريقة تحليل المسار. ويبدأ تحليل المسار بأداء اختبار الشروط التحليلية يحتوي على اختبار الحالة الطبيعية و اختبار التجانس و اختبار الخطي و معنوية الانحسار و اختبار الاستقلالية بين متغيرات المصادر الخارجية.

وتدلّ نتائج التحليل على أن : (١) ثقافة المدرسة تؤثر مباشرة ايجابية نحو سلوك العمل بقدر ٧,٨%. وبالتالي , إذا تحسنت ثقافة المدرسة فيزداد معها سلوك عمل مدرسي المدرسة العالية في محافظة سومطرة الشمالية, (٢) وضع الابتكار يؤثر مباشرة ايجابية نحو سلوك العمل بقدر ٩%. وبالتالي , إذا تحسن وضع ابتكار المدرس فتحسن معه سلوك عمل مدرسي المدرسة العالية في محافظة سومطرة الشمالية, (٣) ثقافة المدرسة تؤثر مباشرة ايجابية نحو مسؤولية العمل بقدر ٩,٧%. وبالتالي , إذا تحسنت ثقافة المدرسة فتزداد معها مسؤولية عمل مدرسي المدرسة العالية في محافظة سومطرة الشمالية, (٤) وضع الابتكار يؤثر مباشرة ايجابية نحو مسؤولية العمل بقدر ١,٨%. وبالتالي , إذا تحسن وضع ابتكار المدرس فتحسنت معه مسؤولية عمل مدرسي المدرسة العالية في محافظة سومطرة الشمالية, و (٥) سلوك العمل يؤثر مباشرة ايجابية نحو مسؤولية العمل

بقدر ٩,٤%. وبالتالي , إذا تحسن سلوك عمل المدرس فتحسنت معه مسؤولية عمل مدرسي المدرسة العالية في محافظة سومطرة الشمالية, ٦) الأثار غير مباشرة من الموقف الابتكاري نحو مسؤولية العمل من خلال سلوك العمل للمدرسة العالية في محافظة سومطرة الشمالية بقدر ١,٢% , ٧) الأثار المباشرة سلوك العمل نحو مسؤولية العمل لمدرسي المدرسة العالية في محافظة سومطرة الشمالية بقدر ٩,٤% و ٨) الأثار المتواصلة معا من ثقافة المدرسة و موقف الابتكار و سلوك العمل و نحو مسؤولية العمل لدي مدرسي المدرسة العالية في محافظة سومطرة الشمالية بقدر ١,٨% وأما الباقي ناشئ من العوامل الأخرى خارج القوابل للمتغيرات في هذا البحث.

و الاقتراحات لهذا البحث تتعلق بترقية مهارة احتراف المدرس ويمكن أن يتم من خلال دفع تنمية احتراف المدرس باستمرار و دفع تنمية شخصية المدرس و إتاحة الفرصة لمواصلة الدراسة التالية.

كلمات المفاتيح: ثقافة المدرسة, وضع الابتكار, سلوك العمل, مسؤولية العمل

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis mengucapkan puji syukur dan terimakasih kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan rahmat-Nya, Sehingga Disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik. Disertasi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian besar persyaratan mendapat gelar Doktor Ilmu Pendidikan Islam Pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Disertasi ini berjudul “ **Pengaruh Budaya Madrasah, Sikap Inovatif Dan Etika Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah Di Provinsi Sumatera Utara**”, Meskipun dalam Proses penulisan banyak memenuhi hambatan dan rintangan namun dengan usaha maksimal yang dilakukan penulis serta bantuan dari berbagai pihak, akhirnya disertasi ini dapat diselesaikan. Atas bantuan yang diberikan, maka penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor UIN Sumatera Utara Medan
2. Prof. Dr. Saiful Akhyar Lubis, MA dan Dr. Mesiono, M.Pd selaku Promotor I dan II yang telah banyak meluangkan waktu dalam penyelesaian disertasi ini.
3. Dr. Syamsu Nahar, M.Ag dan Dr. Edi Sahputra, M.Hum Sebagai Ketua dan Sekretaris Program Strata 3 Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
4. Kepada Bapak narasumber yang diharapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi kesempurnaan disertasi ini.
5. Bapak Direktur, Wakil Direktur, Bapak/Ibu Dosen serta Pegawai Program Strata 3 Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang telah membimbing dan memberikan pelayanan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.

6. Kepala kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara atas dukungan dan pemberian izin untuk mengikuti program stara tiga (S3) ini.
7. Guru Madrasah Aliyah Se- Provinsi Sumatera Utara atas bantuan pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Semoga bantuan ini menjadi amal baik bagi bapak/ibu sekalian.
8. Orang tua yang masih hidup yang senantiasa mendo'akan selama menempuh perkuliahan ini, penulis mendapatkan kasih yang tiada bertepi. Do'a penulis selalu dihaturkan semoga beliau sehat selalu. Dan yang telah tiada diampuni diampuni dosa dan dilapangkan kuburnya. Amin.
9. Teristimewa Istriku Sri Baniah dan anak-anakku tersayang Asnida khairani Saragih, Ummu Arifah Saragih, dan Muhammad Hamdi Saragih sungguh banyak pengorbanan yang mereka berikan selama penulis mengikuti perkuliahan ini. Tiada ucapan yang pantas disampaikan selain ucapan terimakasih. Kalian semua pelita bagi hidupku.

Akhirnya semoga semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan kontribusi terhadap penyelesaian disertasi ini, mendapat limpahan berkat dan rahmat dari Allah SWT.

Medan, 29 Mei 2020

Penulis

Muhammad David Saragih

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN PENULISAN NAMA PENGARANG

A. Sistem Transliterasi Arab-Latin

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalihan huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf latin beserta perangkatnya. Menurut kamus besar Indonesia, transliterasi atau alih huruf adalah penggantian huruf dari huruf abjad yang satu ke abjad yang lain (terlepas dari lafal bunyi kata yang sebenarnya).

**Berdasarkan SKB Menteri Agama dan Menteri P & K RI
No. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987
tertanggal 22 Januari 1988**

a. Konsonan Tunggal

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam pedoman ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	-	tidak dilambangkan
ب	bā'	B	-
ت	tā'	T	-
ث	šā'	š	s dengan satu titik di atas
ج	Jīm	J	-

ح	ḥā'	ḥ	h dengan satu titik di bawah
خ	khā'	kh	-
د	Dāl	D	-
ذ	Ẓāl	Ẓ	z dengan satu titik di atas
ر	rā'	R	-
ز	Zāi	Z	-
س	Sīn	S	-
ش	Syīn	sy	-
ص	ṣād	ṣ	s dengan satu titik di bawah
ض	ḍād	ḍ	d dengan satu titik di bawah
ط	ṭā'	ṭ	t dengan satu titik di bawah
ظ	ẓā'	ẓ	z dengan satu titik di bawah
ع	'ain	'	koma terbalik
غ	gain	G	-
ف	fā'	F	-
ق	Qāf	Q	-
ك	Kāf	K	-
ل	Lām	L	-
م	mīm	m	-
ن	Nūn	n	-
ه	hā'	h	-

و	wāwu	w	-
ء	hamzah	tidak dilambangkan atau '	apostrof, tetapi lambang ini tidak dipergunakan untuk hamzah di awal kata
ي	yā'	y	-

b. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda *syaddah*, ditulis rangkap.

Contoh : رَبَّنَا ditulis rabbanâ

قَرَّبَ ditulis qarraba

الْحَدُّ ditulis al-ḥaddu

c. *Tā' marbūṭah* di akhir kata

Transliterasinya menggunakan :

- *Tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya *h*, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia, seperti *salat*, *zakat*, dan sebagainya.

Contoh : طَلْحَةَ ditulis *ṭalḥah*

التَّوْبَةَ ditulis *al-taubah*

فَاطِمَةَ ditulis *Fātimah*

- Pada kata yang terakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan *h*.

Contoh : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ ditulis *raudah al-atfāl*

- Bila dihidupkan ditulis *t*.

Contoh : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ ditulis *raudatul atfāl*

Huruf ta marbuthah di akhir kata dapat dialihaksarakan sebagai **t** atau dialihbunyikan sebagai **h** (pada pembacaan waqaf/berhenti). Bahasa Indonesia dapat menyerap salah satu atau kedua kata tersebut.

Transliterasi	Transkripsi waqaf	Kata serapan
Haqiqat	Haqiqah	Hakikat
mu'amalat	mu'amalah	muamalat, muamalah
mu'jizat	mu'jizah	Mukjizat
Musyawarat	Musyawarah	musyawarat, musyawarah
ru'yat	ru'yah	rukyyat, rukyyah
Shalat	Shalah	Salat
Surat	Surah	surat, surah
syari'at	syari'ah	syariat, syariah

d. Vokal Pendek

Harakat fathah ditulis *a*, kasrah ditulis *i*, dan dammah ditulis *u*.

Contoh: كَسَرَ ditulis *kasara*

يَضْرِبُ ditulis *yadribu*

جَعَلَ ditulis *ja'ala*

سُئِلَ ditulis *su'ila*

e. Vokal Panjang

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf/transliterasinya berupa huruf dan tanda. Vokal panjang ditulis,

masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya atau biasa ditulis dengan tanda *caron* seperti (â, î, û).

Contoh: قَالَ ditulis *qâla*

قِيلَ ditulis *qîla*

يَقُولُ ditulis *yaqûlu*

f. Vokal Rangkap

a. Fathah + yâ' tanpa dua titik yang dimatikan ditulis *ai* (أي).

Contoh: كَيْفَ ditulis *kaifa*

b. Fathah + wāwu mati ditulis *au* (او).

Contoh: هَوَلَ ditulis *haua*

g. Vokal-vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata

Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan *apostrop* (') apabila ia terletak di tengah atau akhir kata. Apabila terletak di awal kata, transliterasinya seperti huruf alif, tidak dilambangkan.

Contoh: تَأْخُذُونَ ditulis *ta'khuzûna*

تُؤْمِرُنَ ditulis *tu'maruna*

شَيْءٌ ditulis *syai'un*

أُمِرْتُ ditulis *umirtu*

أَكَلَ ditulis *akala*

h. Kata Sandang Alif + Lam (ال)

Transliterasi kata sandang dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Kata sandang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu atau huruf lam diganti dengan huruf yang mengikutinya.

Contoh : الرَّحِيمُ ditulis *ar-Rahîmu*

الرجال ditulis *ar-rijâl*

الرَّجُلُ ditulis *ar-rajulu*

السَّيِّدُ ditulis *as-sayyidu*

الشَّمْسُ ditulis *as-syamsu*

2. Kata sandang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditulis *al-*.

Contoh : الْمَلِكُ ditulis *al-Maliku*

الكافرون ditulis *al-kâfirûn*

القَلَمُ ditulis *al-qalamu*

i. Huruf Besar

Huruf besar yang disebut juga huruf kapital merupakan unsur kebahasaan yang mempunyai permasalahan yang cukup rumit. Penggunaan huruf kapital disesuaikan dengan EYD walaupun dalam sistem tulisan Arab tidak dikenal. Kata yang didahului oleh kata sandang alif lam, huruf yang ditulis kapital adalah huruf awal katanya

bukan huruf awal kata sandangnya kecuali di awal kalimat, huruf awal kata sandangnya pun ditulis kapital.

Contoh: البُخَارِيّ ditulis al-Bukhârî

الرِّسَالَةَ ditulis al-Risâlah

البَيْهَقِيّ ditulis al-Baihaqî

المُغْنِيّ ditulis al-Mugnî

j. Kata dalam Rangkaian Frasa atau Kalimat

1. Ditulis kata perkata, atau,
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut.

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *huruf*, ditulis terpisah, hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazimnya dirangkaikan dengan kata lain. Karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh : مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا ditulis *Man istaṭâ'a ilaihi sabîla*

وَإِنَّ اللَّهَ هُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ ditulis *Wa innallâha lahuwa khair al-*

râziqîn atau, *Wa innallâha lahuwa khairurrâziqîn*.

Huruf Arab dalam rangkaian mempunyai tiga macam bentuk menurut letaknya masing-masing: di muka, di tengah dan di belakang, sedang huruf yang terpisah (tak dirangkaikan) mempunyai bentuk sendiri, kecuali enam huruf yaitu:

و - ز - ر - ذ - د - ا

tak mungkin tersambung dari belakangnya.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xiii
DAFTAR ISI.....	xx
DAFTAR TABEL.....	xxii
DAFTAR GAMBAR	xxiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	15
C. Pembatasan Masalah.....	16
D. Perumusan Masalah	16
E. Tujuan Penelitian	17
F. Manfaat Penelitian	17
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	20
A. Deskripsi Teoretik	20
1. Komitmen Kerja	20
2. Budaya Madrasah	31
3. Sikap Inovatif	46
4. Etika Kerja	53
B. Penelitian Relevan	67
C. Kerangka Berpikir	72
D. Paradigma Penelitian	84
E. Hipotesis Penelitian	84

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	86
A. Lokasi Penelitian.....	86
B. Metode Penelitian	86
C. Populasi dan Sampel	87
D. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian.....	89
E. Teknik Pengumpulan Data.....	91
F. Teknik Analisis Data Penelitian	107
G. Hipotesis Statistik	113
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	115
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	115
B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian	123
C. Pengujian Persyaratan Penelitian.....	126
D. Uji Korelasi Antar Variabel.....	134
E. Pengujian Hipotesis	136
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	153
G. Keterbatasan Penelitian.....	198
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	199
A. Simpulan	199
B. Saran	200
DAFTAR PUSTAKA	202

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan dasar dan menengah yang sangat berperan penting bagi masa depan ummat Islam di Indonesia, hal ini merupakan suatu kemutlakan yang tidak dapat diperdebatkan. Hingga saat ini di Indonesia terdapat ribuan Madrasah yang menjadi harapan bagi umat Islam dalam mengajarkan anak-anak mereka untuk ‘berbahagia di dunia dan berbahagia di akhirat’. Ini menandakan kesadaran umat Islam untuk memenuhi kebutuhan ilmu agama Islam sangat besar, yang tidak akan didapatkan jika di sekolah .¹

Berdasarkan pendapat Muhaimin, ada empat faktor yang menjadi latar belakang kemunculan Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam. Satu, realisasi dari pembaharuan pendidikan Islam. Dua, dilakukan penyetaraan dengan sekolah umum dengan menyempurnakan sistem pendidikan pesantren. Tiga, menjadikan model pendidikan barat sebagai bahan perbandingan dalam pelaksanaan pendidikan di kalangan santri. Empat, melakukan upaya untuk mengkombinasikan gaya pendidikan barat dengan tradisional pesantren.²

Tetapi realita yang terjadi pada pendidikan di Madrasah saat ini telah mengalami *intellectual deadlock*. Hal ini ditandai dengan beberapa indikasi, diantaranya adalah; pertama, usaha atau kemampuan untuk melakukan pembaharuan masih kecil. Pembaharuan yang dilakukan terbilang kalau laju dengan perubahan politik, sosial dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Kedua, inovasi terhadap praktek pendidikan Islam masih minim, dan masih mengikuti pola dan metode lama yang bias dikatakan sudah

¹Rahmat Hidayat, *Ilmu Pendidikan Islam Menuntun Arah Pendidikan Islam Indonesia* , (Medan: LPPPI, 2016), h. 223.

²Muhaimin & Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam; Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalisasinya* (Bandung: Trigenda Karya, 1993), h. 305. Menurut maksum, ada dua situasi yang melatar belakangi pertumbuhan madrasah di Indonesia, yaitu adanya gerakan pembaharuan Islam dan adanya respon pendidikan Islam terhadap kebijakan pendidikan Hindia Belanda. Lihat, Maksum, *Madrasah; Sejarah dan Perkembangannya* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), h. 82.

ketinggalan zaman. Padahal dibutuhkan pemikiran yang lebih inovatif dan kreatif dalam menyikapi persoalan aktual yang sedang terjadi. Ketiga, sistem pembelajaran yang diberlakukan di Madrasah masih memaksakan pendekatan intelektual-verbal dan menekankan peran penting pendekatan emosional, interaksi dan komunikasi antara murid dan guru. Keempat, adanya ketidak-seimbangan antara orientasi pendidikan Islam yang fokus kepada pembentukan manusia sebagai abdi Allah (*abd*) dan pembentukan karakter dan sifat manusia sebagai khalifah di muka bumi .³

Madrasah adalah salah satu tradisi warisan yang memiliki banyak kelemahan, antara lain kreativitas dan sistem doktrinasi yang ditanamkan. Metode pengajarannya digunakan hanya untuk fanatisme terhadap ajaran tertentu. Di samping itu kurikulum yang diterapkan tidak totalitas dan serba tanggung. Di sisi lain tidak adanya keseimbangan antara regulasi kurikulum dengan sumber daya dan perangkat pendukung lainnya yang menyebabkan adanya kesenjangan antara kurikulum dan idealitas pada sumber daya manusianya.

Untuk memperbaiki kualitas pendidikan di sektor madrasah, diperlukan perhatian khusus. Maka dari itu penting kiranya dilakukan perubahan yang inovatif, serius dan lebih dinamis dalam hal *management* dan *leadership*. Dibutuhkan pemimpin madrasah yang proaktif dalam melakukan perubahan objektif dan tidak hanya pasif menunggu regulasi dan birokrasi dari pemangku kebijakan. Jika hal itu tidak dilakukan, maka akan timbul kekhawatiran madrasah akan sepi peminat. Alhasil, madrasah akan ditinggalkan. Perkembangan pola pikir masyarakat yang semakin cepat juga menuntut pelayanan untuk di-*upgrade* demi memenangkan kompetisi zaman yang semakin maju. Dampak signifikan dari masyarakat maju adalah meningkatnya produktifitas masyarakat yang dijadikan nilai jual. Artinya masyarakat akan cenderung meninggalkan sifat konsumtif dan beralih menjadi *smart people* yang lebih produktif berdaya saing. Untuk mengimbangi hal tersebut tentu dibutuhkan instrument yang komplit dan siap memenuhi tuntutan masyarakat tersebut. Hal tersebut hanya akan mampu

³Abd. Rachman Assegaf, *Membangun Format Pendidikan Islam di Era Globalisasi.*, dalam Imam Machali dan Musthofa (Ed.), *Pendidikan Islam dan Tantangan Globalisasi* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2004), Cet. I, h. 8-9.

dipenuhi jika suatu madrasah dipimpin oleh orang yang memiliki kecakapan (*skill*) dan memiliki nalar dan insting yang tinggi terhadap tuntutan tersebut. Seorang pimpinan madrasah dituntut kreatif, inovatif, dan memiliki manajemen dan kepemimpinan yang baik. Karena konstitusi juga telah menjamin kesetaraan madrasah dengan sekolah umum yang tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam Undang-undang tersebut dijelaskan bahwa Madrasah adalah bagian sistem pendidikan nasional meskipun pengelolaannya tidak di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, melainkan di Kementerian Agama .⁴

Disisi lain, madrasah memerlukan guru yang komitmen menjalankan tugasnya. Kompetensi, profesionalisme dan komitmen terhadap bidangnya menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan seorang tenaga pengajar. Seorang dikatakan memiliki komitmen dalam satu kelompok atau organisasi jika seseorang tersebut memiliki kemampuan mengidentifikasi dan menunjukkan keterlibatan secara aktif dalam kelompok atau organisasi tersebut. Kondisi tersebut sesuai dengan pendapat Fred Luthan yang menyatakan bahwa seseorang memiliki komitmen dalam suatu kelompok atau organisasi jika (1) orang tersebut memiliki keinginan yang kuat untuk terlibat sebagai anggota; (2) adanya kemauan keras untuk mewujudkan keinginan organisasi; (3) memiliki keyakinan terhadap kemampuan mencapai nilai dan tujuan organisasi. Intinya seorang anggota suatu kelompok harus menunjukkan sikap loyal terhadap kelompok atau organisasi tersebut dimana tindakan dan ekspresi yang dilakukan adalah cerminan untuk kemajuan dan keberhasilan kelompok atau organisasi secara berkelanjutan .⁵

Mowday dalam Sopiah menyebutkan bahwa komitmen kerja sama dengan komitmen secara organisasi. Komitmen secara organisasi merupakan aspek yang sangat penting dalam melakukan penilaian terhadap keinginan anggota organisasi untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Komitmen secara organisasi adalah suatu indikasi yang dapat digunakan untuk mengukur

⁴Maksum, *Madrasah Sejarah dan Perkembangannya*, cet. II; (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), h. 34.

⁵ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill), h. 249.

keterlibatan kuat anggota organisasi tersebut terhadap organisasi .⁶ Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen seorang tenaga pengajar dalam organisasi pendidikan dalam hal ini sekolah adalah suatu keinginan atau kemauan seorang tenaga pengajar dalam menunjukkan eksistensinya dan berusaha keras untuk mewujudkan tujuan organisasi sekolah demi peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah mempengaruhi Kualitas pendidikan. Hal ini tertera dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 35 ayat 1 dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang menyatakan bahwa untuk mengetahui mutu pendidikan di Indonesia dapat dilihat dari 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang terdiri dari : standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian.

Menurut Colquitt, Lepine, Wesson, ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi komitmen, antara lain; (1) Mekanisme organisasi (*organizational mechanisms*); (2) Mekanisme kelompok atau grup (*group mechanisms*); (3) Karakter individu (*individual characteristics*); dan (4) Mekanisme individu (*individual mechanisms*).⁷ Dijelaskan lebih lanjut bahwa hasil dari *Integratif Model of Organization Behavior* dan turut mempengaruhi integritas, perilaku dan komitmen berorganisasi meliputi : kepuasan kerja, tekanan, peningkatan kemauan, *trust*, etika dan keadilan, serta meningkatkan kemampuan dalam hal belajar dan mengambil keputusan terhadap suatu masalah. Sedangkan hal yang mempengaruhi mekanisme individu adalah mekanisme organisasi yang meliputi budaya dalam organisasi dan susunan struktur organisasi, mekanisme dalam berkelompok yang terdiri atas perilaku, gaya, *power*, kekuasaan dan pengaruh

⁶ Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2008), h. 156.

⁷ J.A. Colquitt, Lepine, J.A., & Wesson, M.J. *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*, (New York: McGraw-Hill International Edition, 2009), h. 34.

kepemimpinan, proses dan karakteristik tim, serta karakter individu yang terdiri dari kemampuan, nilai budaya dan kepribadian .⁸

Astri Ghina dalam penelitiannya menjelaskan bahwa istilah komitmen yang menjadi hal penting dalam semua organisasi, sangat berkaitan dengan aspek keberlanjutan dari organisasi-organisasi. Hal tersebut akan menentukan kepuasan pelanggan mereka kualitas layanan. Oleh karena itu dalam rangka untuk terlibat komitmen karyawan, manajemen harus melakukan beberapa hal untuk mendukung kondisi tersebut, seperti membentuk budaya yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.⁹

Selanjutnya Lok dan Crawford mengklaim bahwa terbentuknya komitmen organisasional dipengaruhi oleh budaya organisasi. Komitmen berorganisasi terbentuk dan dipengaruhi oleh faktor yang sangat penting, yaitu budaya berorganisasi .¹ Adapun definisi budaya organisasi menurut Robbins merupakan sebuah keyakinan yang dianut bersama-sama oleh anggota organisasi sebagai pembeda dengan organisasi lain.

Pengertian tersebut memberi kesimpulan bahwa budaya organisasi dapat menjadi sebuah pedoman bagi anggota organisasi dalam bersikap dan berpikir untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di dalam organisasi .¹

Pembentukan perilaku anggota dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya yang kuat. Jika nilai-nilai kebersamaan tersebut diterima oleh anggota organisasi, maka akan semakin kuat pula budayanya. Hal itu akan mempengaruhi timbulnya perasaan ingin memiliki terhadap organisasi, sehingga komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan sendirinya.

Hal ini bisa dikaitkan dengan salah satu fungsi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins yaitu menimbulkan komitmen kepada sesuatu yang

⁸ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New Jersey New York : Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

⁹Astri Ghina, *The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment; case study of civil government organizations in Indonesia*, International Journal of Basic and Applied Science Vol.1 No.2 2012, h. 156-170.

¹ Peter LokdanJohn Crawford, *The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment* . The Journal of Management Development (23) Tahun 2004, h. 321-337.

¹ P. Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 67.

lebih luas yakni organisasi dibandingkan dengan kepentingan diri secara individual. Sehingga, budaya dalam berorganisasi menjadi prioritas yang butuh perhatian lebih demi meningkatkan komitmen dalam berorganisasi .¹

Bukan tidak mungkin budaya organisasi mengalami suatu perubahan. Hal ini sesungguhnya jarang terjadi namun apabila ada perubahan di level pimpinan maupun perubahan gejala social dalam masyarakat yang berkaitan dengan organisasi maka perubahan budaya tidak dapat terhindarkan lagi. Perubahan budaya dalam organisasi tidak dapat terjadi dalam tempo yang singkat, namun memerlukan proses yang sangat panjang agar dapat diterima oleh segenap anggotanya. Begitu pula kiranya budaya madrasah dapat mempengaruhi komitmen guru dalam melaksanakan tugas profesionalitasnya.

Sebuah organisasi memiliki budaya baik atau tidak akan diproyeksikan dari budaya organisasi dan akan dinilai oleh orang-orang dari luar organisasi tersebut. Budaya positif yang ditunjukkan oleh organisasi akan menciptakan citra positif yang baik, juga sebaliknya jika budaya suatu organisasi berjalan dengan tidak baik akan memberikan *image* yang tidak baik pula bagi organisasi di dalam sebuah madrasah tersebut. Suatu organisasi di dalam sebuah madrasah yang memiliki budaya yang terpelihara dengan baik di dalam sebuah madrasah mampu memperlihatkan perilaku iman dan taqwa, inovatif, dan mudah berinteraksi dengan orang lain harus ditingkatkan. Dampak yang kemudian didapatkan dari budaya tersebut adalah kualitas pekerjaan lebih baik jaringan komunikasi semakin terbuka, adanya transparansi, meningkatkan solidaritas, saling bahu membahu, timbul rasa kekeluargaan, ada penyelesaian di setiap permasalahan yang dihadapi dan mampu beradaptasi terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi di sekitar.

Peran seorang pimpinan madrasah, tenaga pengajar dan ekosistem madrasah sangat besar memberikan pengaruh dalam menciptakan suatu budaya dalam organisasi di madrasah. Semua elemen baik pimpinan, tenaga pengajar serta peserta didik harus bisa saling bergandengan tangan menciptakan budaya tersebut. Tenaga pengajar yang merupakan elemen paling dominan dituntut untuk

¹ *Ibid.*,h. 68.

memberikan sumbangsih lebih besar di dalam lingkungan organisasi madrasah tersebut. Hal ini karena tenaga pengajar adalah orang-orang yang berinteraksi dan bersinggungan secara langsung dengan peserta didik, sehingga hubungan emosional yang terbentuk akan member pengaruh besar dalam proses pembentukan budaya tersebut.

Komitmen dalam bekerja juga terbentuk oleh sikap inovatif guru. Sikap yang dimaksud adalah suatu bentuk koreksi atau timpal balik perasaan kepada satu obyek. Seseorang bersikap terhadap suatu obyek dapat diketahui dari evaluasi perasaannya terhadap obyek tersebut. Evaluasi perasaan ini dapat berupa perasaan senang-tidak senang, memihak tidak memihak, favorit - tidak favorit, positif- negatif. ¹

3

Menurut Walgito, ada 3 faktor pembentuk struktur sikap yang berkaitan dengan komponen sikap, antara lain *cognitive*, *affective*, dan *conative* yang diraikan seperti berikut ini :¹

4

1. *Cognitive* (komponen perseptual), adalah komponen yang berhubungan dengan pandangan, pengetahuan, keyakinan, yaitu sesuatu yang memiliki hubungan dengan bagaimana persepsi orang lain terhadap obyek sikap.
2. *Affective* (komponen emosional), adalah komponen yang memiliki korelasi antara rasa suka atau tidak suka terhadap suatu obyek sikap. Rasa suka mencerminkan hal yang positif, sedangkan rasa tidak suka mencerminkan hal negatif.
3. *Conative* (komponen perilaku, atau disebut juga *action component*), adalah komponen yang memiliki hubungan antara kemungkinan bertindak atau member perlakuan terhadap obyek sikap.

Tindakan atau perlakuan yang terlihat pada suatu obyek tertentu setidaknya bisa diprediksi melalui sikap yang diperlihatkan oleh seseorang. Artinya sikap seseorang bisa menjadi penentu dalam mengambil tindakan dan perilakunya.

¹ C.T. Morgan, and R.A. King, *Introduction to Psychology*, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1986), h. 382.

¹ Bimo Walgito, *Pengantar Psikolog Umum*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2010), h. 111.

Baltus mengungkapkan, bahwa seringali sikap dapat diekspresikan secara terang-terangan melalui beberapa macam diskusi atau interaksi, tetapi sering pula sikap ditunjukkan secara tidak langsung. Sikap bisa muncul sebagai sebab, namun dapat juga merupakan akibat dari perilaku sebelumnya.¹ Selanjutnya Budiman menyatakan bahwa sikap inovatif merupakan kemampuan menyikapi perkembangan dunia pendidikan, sehingga dapat beraktivitas sesuai dengan tuntutan perkembangan yang terjadi, meliputi; kemampuan mengantisipasi inovasi kurikulum, administrasi dan pengembangan sumber daya manusia (SDM).¹

Inovasi dapat diartikan sebagai upaya dalam meningkatkan daya pikir yang berkaitan dengan tahapan pembelajaran sebagai proses kaidah atau produk baru demi realisasi kurikulum.

Adapun ide dasar dari inovasi adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan perubahan baru ke arah yang positif dalam melaksanakan kurikulum dan segala aktivitas dengan kurikulum di tingkat sekolah. Penerapan kurikulum berdasarkan kepada usaha merealisasikan kurikulum melalui materi kurikulum, perkembangan teknologi yang diafiliasikan ke dalam pendidikan, pedoman pembelajaran dan pengajaran serta evaluasi dari proses pembelajaran. Pembaharuan itu kemudian berubah melalui upaya, pedoman, metode atau cara yang lebih baru yang mampu meningkatkan kualitas pembelajaran.

Pemahaman inovasi sebagai bagian dari dasar kontribusi individual dan bukan hanya demi memenuhi suatu kondisi yang diinginkan atau sekedar budaya formalitas saja. Asas untuk melakukan suatu inovasi adalah lebih kepada tahap fundamental dari aktivitas dan evaluasi individu. Inovasi juga mengindikasikan respon tindakan terhadap adanya perbedaan”.¹

¹ Rita K. Baltus, *Personal Psychology for Life and Work*, (New York : McGraw- Hill Book Company, 1983), h. 99.

¹ Budiman, *Kontribusi Spiritualitas, Sikap Inovatif dan Komitmen Kerja Dosen Terhadap Perilaku Akademik Mahasiswa*, Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, Vol. 12, No. 2, Agustus 2017, h. 445.

¹ Stepshen Carter, *Renaissance Management: The Rebirth Energy and Innovation in people and Organisation*, (USA : Biddles Ltd, Guilford and King's Lynn. 1999), h. 44.

Seorang tenaga pengajar dikatakan inovatif adalah jika aktif bereksplorasi demi menemukan suatu gagasan baru serta mampu mengikuti proses yang kontinu yang tidak hanya terjadi dalam satu waktu saja, melainkan terus menerus, dan proses perubahan dapat terjadi.

Dengan adanya perubahan seharusnya memperlihatkan sifat-sifat orisinal baru demi tercapainya kesuksesan dalam melaksanakan kurikulum di madrasah.

Kemampuan dan kesuksesan pemanfaatan pendekatan yang inovatif perlu diadaptasikan dengan pengeluaran materi, waktu, energy dan pemanfaatannya. Produk yang dihasilkan dari pemikiran inovatif guru yang telah dilakukan di madrasah dapat dirasakan keberhasilannya.

Tenaga pengajar adalah seorang yang berfikir inovasi sebagai innovator yang secara fundamental diwajibkan untuk menguasai kecakapan (skill) dalam peningkatan kualitas pendidikan melalui ide-ide segar pembelajaran.

Peran guru yang juga sebagai inovator memiliki kewajiban untuk meningkatkan beberapa kemampuan, antara lain: (1) Menggunakan kemajuan teknologi sebagai *power* terhadap kemampuan inovasi dan keberhasilan.

Pemanfaatan kemajuan teknologi adalah salah satu ide inovasi, tetapi hal itu bukan merupakan satu-satunya. Realitas yang terjadi saat ini adalah kebanyakan tenaga pengajar berusaha untuk mencapai kesuksesan untuk menciptakan inovasi. (2)

Ada produk kreativitas yang muncul terinspirasi dari ide yang ditimbulkan. Pada dasarnya seorang inovator merupakan seseorang yang sukses melihat potensi untuk merealisasikan ide-ide yang ada dan secara nyata dapat diimprovisasi.

Menurut Rogers, ada tiga aspek penting yang sebaiknya terdapat dalam ide baru atau inovasi agar dapat dikatakan sebagai bagian dari kehidupan berkelompok, yaitu (1) ada keuntungan yang bersifat relatif (*relative advantage*), (2) terdapat kompatibilitas dengan *value* atau sifat dari budaya individu dan kelompok (*compatibility*), (3) kesulitan berada pada tingkat sedang (*complexity*),

dapat dilakukan uji coba (*trial ability*), dan dapat dilakukan pengamatan (*observability*) .¹

8

Inovasi yang disebut dalam konteks pendidikan dan pembelajaran adalah yang berhubungan dengan ilmu-ilmu baru yang berkaitan dengan suatu materi pelajaran tertentu, teknik atau cara pembelajaran baru, strategi pengelompokan materi pengajaran, strategi atau cara menyampaikan materi pengajaran. Semua hal tersebut adalah wujud inovatif yang berkaitan erat dengan profesi tenaga pengajar. Tenaga pengajar khususnya guru memiliki sikap yang beragam dalam menyikapi inovasi, beberapa menerima perubahan tersebut, beberapa lagi orang melakukan observasi dan mengambil keputusan menerima untuk diterapkan pada dirinya sendiri, ada yang langsung melakukan adaptasi dengan pola dan sistem lalu membuat pertimbangan untuk menerima perubahan tersebut, tetapi juga tidak sedikit yang siap menolak perubahan tersebut.

Ada lima langkah atau tahapan dalam Proses keputusan inovatif yaitu: (1) pengetahuan, (2) persuasi, (3) keputusan, (4) implementasi, dan (5) konfirmasi .¹ Sifat dari inovasi sangat berhubungan erat dengan kecepatan seseorang dalam mengikuti keinginan suatu inovas. Cepat atau lambatnya kemampuan individu satu dengan lainnya dalam menerima inovasi adalah berbeda-beda. Beberapa guru dalam satu sekolah saja akan berbeda dalam menerima perubahan atau inovasi strategi pembelajaran.

Sebagai ilustrasi, begitu satu inovasi diperkenalkan kepada sekolah, Guru A mungkin akan langsung menerima dan mempraktekkan inovasi tersebut segera setelah inovasi itu diperkenalkan. Sementara guru lainnya bisa jadi tidak langsung menerima karena harus melakukan kalkulasi terhadap banyak aspek. Jadi kecepatan seseorang untuk merealisasikan suatu inovasi baru menurut Rogers adalah level antar-individu atau suatu kelompok penerima suatu ide atau inovasi baru lebih cepat daripada individu lainnya .²

0

¹ Everett M. Rogers, *Diffusion of Innovation*, (New York: Free Press, 1995), h. 16.

¹ Rogers, *Diffusion of Innovation*, h. 16

² *Ibid.*, h. 252.

9

0

Sehingga dapat ditarik konklusi bahwa berdasarkan klasifikasi kecepatan dalam menerima inovasi menurut Rogers ada lima klasifikasi yakni: inovator, penerima awal, mayoritas awal, mayoritas akhir, dan laggard .²

Berbagai hasil penelitian menyatakan bahwa sikap inovatif guru berdampak terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya. Sofyan Iskandar menyatakan bahwa ada kaitan hubungan yang berkaitan erat antara sifat inovasi guru dan kemampuan guru dalam mengembangkan potensi strategi dalam mengelola proses belajar dengan kontribusi relatif sebesar 20,12% dari variable lain. Sifat inovasi dan kemampuan guru dalam mengembangkan potensi strategi dalam mengelola proses belajar adalah linear. Artinya, semakin tinggi kemampuan seorang guru dalam menerima inovasi maka akan semakin baik pula kemampuan guru dalam mengelola potensi strategi mengajar .²

Selanjutnya Ozgur Yilmaz dan Duygu Mutlu Bayraktar dalam penelitiannya *Teachers' attitudes towards the use of educational technologies and their individual innovativeness categories* menemukan bahwa untuk menguji sikap Guru terhadap teknologi pendidikan dalam hal inovasi individu. Berdasarkan temuan yang diperoleh, hasil berikut tercapai: Ditentukan bahwa kategori inovasi individu guru yang bekerja di Istanbul antara tahun akademik 2011-2012, mereka berada di kategori Early Adopters dengan rasio 41,2% tertinggi, dalam kategori Late Mayoritas dengan rasio minimum 14,7%. Menurut hasil ini, ada perbedaan yang signifikan dalam kategori inovasi individu guru sukarela. Kita dapat mengatakan bahwa usia (20-30 tahun, f 47.1) sebagai karakteristik demografis kelompok studi memengaruhi kategori inovasi individu kelompok studi.²

3

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru adalah etika dalam bekerja.

² *Ibid.*,h. 264-265.

1

² Sofyan Iskandar, *Kemampuan Pembelajaran dan Keinovatifan Guru*, Jurnal Pendidikan Dasar Nomor: 9 April 2018, h. 110.

² Ozgur Yilmaz dan Duygu Mutlu Bayraktar, *Teachers' attitudes towards the use of educational technologies and their individual innovativeness categories*, Procedia - Social and Behavioral Sciences 116 (2014), h. 3458-3461

Etika kerja merupakan aturan normatif yang memiliki cara penilaian dan prinsip moral yang merupakan panduan bagi pegawai dalam melakukan tugasnya dalam berorganisasi. Akumulasi integritas seorang pegawai yang memiliki etika dalam bekerja merupakan sketsa etika dalam bekerja seorang pegawai di dalam organisasi. Oleh karena itu etika dalam bekerja seorang pegawai secara umum diteruskan dari etika dalam berbisnis. Dampaknya adalah etika tidak diimplementasikan atau direalisasikan kepada para pegawai saja. Maksudnya peraturan manajemen yang berhubungan dengan kepegawaian sebaiknya pula memiliki etika, sebagai contoh suatu keadilan dan transparansi dalam hal remunerasi, pekerjaan, dan koreksi dari kinerja seorang pegawai. Sehingga setiap kebijakan dalam beretika dalam suatu organisasi tidak hanya berkaitan dengan suatu relevansi manajemen tetapi juga pegawai.

Toto Tasmara memiliki pandangan yang persis sama tentang hal ini bahwa etika dalam bekerja adalah suatu sikap, pendapat, budaya, jati diri atau sifat tentang metode beraktivitas yang seseorang miliki, suatu kelompok atau suatu kaum.² Etika dalam bekerja yang tinggi akan memberikan dampak berupa aktivitas rutin yang tidak akan membosankan, malahan bisa melakukan peningkatan performa kerja atau aktivitas. Hal yang menjadi landasan beretika dalam bekerja tinggi antara lain adanya niat untuk menjunjung tinggi kualitas pekerjaan, sehingga personal yang memiliki etika kerja yang tinggi akan berperan serta menyumbangkan pendapat-pendapat dan gagasan di tempat bekerja.

Dalam sebuah penelitian Yousef mengungkapkan bahwa etika dalam bekerja secara Islami mampu menyumbangkan akibat kepada prestasi pegawai di dalam sebuah organisasi. Umumnya kebanyakan organisasi akan memberlakukan kebijakan yang memuat suatu etika dalam memajemen perilaku pegawainya di dalam suatu organisasi. Kebijakan atau etika ini memiliki tujuan agar pegawai mampu mewujudkan tujuan organisasi dan tetap berada dalam koridor yang telah ditetapkan.² Berkembangnya zaman mampu memberi efek yang signifikan

² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos kerja Islami*⁴ (Jakarta: Gema Insani, 2004), h. 14.

² D. A. Yousef, *Organizational Commitment As A Mediator Of The Relationship Between Islamic Work Ethic And Attitudes Toward Organizational Change. Human Relations*, 53(4) Tahun 2000, h. 513-537.

kepada perubahan etika. Perjalanan waktu menyebabkan etika juga mengalami revolusi dan menyesuaikan dengan karakter organisasi. Suatu organisasi yang mengedepankan budaya Islami, suatu etika mulai beradaptasi pada sebuah ketentuan yang berazaskan kitab suci Al-Qur'an dan Sunnah, serta sumber penunjang lainnya seperti pendapat para ahli agama Islam.

Seiring waktu dan sejalan pula dengan berkembangnya ilmu teknologi informasi secara nyata menimbulkan dampak yang signifikan kepada perubahan dalam dunia pendidikan. Dampak dari perubahan yang dirasakan adalah adanya tuntutan perubahan pada organisasi pendidikan terhadap pengaruh lingkungan. Pihak yang memiliki peran dan andil paling besar dalam pengaruh perubahan di dalam institusi pendidikan adalah pemerintah selaku pemangku kebijakan. Masyarakat menuntut akan adanya sistem pendidikan yang meningkat dan lebih baik dibandingkan masa lalu, hal ini menjadi salah satu factor penting untuk mendorong adanya perubahan.

Guru sebagai tenaga pengajar yang memiliki peran yang mengakar dituntut pula berkomitmen kepada kewajibannya sebagai pihak yang bersentuhan langsung dengan peserta didik untuk profesional terhadap lingkungan bekerja sebagaimana dituangkan dalam kode etik profesionalisme pendidikan. Melalui komitmen itu guru dituntut harus siap terhadap perubahan yang akan terjadi dan apapun wujud dari perubahan tersebut nantinya.

Respon guru yang sigap dalam menyikapi perubahan inilah yang menjadi pengaruh besar dalam mencapai komitmen dalam bekerja yang sangat tinggi .²

Prima Utama Wardoyo Putro dalam penelitiannya menyatakan bahwa hasil dari pengolahan data hipotesis 6 ditunjukkan adanya nilai CR relevansi respon kepada adanya perubahan suatu organisasi pada kualitas kerja adalah sebanyak $5,622 > 2$ dengan P sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis 6 di dalam penelitian ini dapat diterima. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa variable respon terhadap adanya perubahan suatu organisasi memberi pengaruh yang positif terhadap kualitas pekerjaan. Dalam lingkungan institusi pendidikan

² Miradipta, R. Susanty, A., & Jie, F. *Analysis of the effect of attitude toward works, organizational commitment, and job satisfaction, on employee's job performance. European Journal of Business and Social Sciences*, 1(10), 2013, h. 15-24.

madrasah, adanya perubahan di dalam organisasi paling banyak berasal dari pemangku kebijakan tertinggi di pusat dan hal itu diatur oleh Kementerian Agama. Regulasi tersebut diciptakan untuk mendukung dan untuk tetap meningkatkan integritas dan kualitas pendidikan di madrasah meliputi profesionalisme guru dan peserta didik. Tenaga pengajar dalam institusi madrasah sangat berperan dalam melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh pusat. Respon yang positif dan mampu merealisasikan perubahan dinilai mampu meningkatkan performa dan kualitas tenaga pengajar. Sebab pada intinya adanya suatu perubahan yang terjadi didalam institusi madrasah memiliki tujuan untuk memberi peningkatan dalam sektor kualitas pembelajaran dan profesionalitas tenaga pengajar .²

Neena Sawhney dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kode etik profesional ini dapat didefinisikan sebagai serangkaian idealisme dan prinsip profesional yang dipaksakan sendiri yang diperlukan untuk mencapai keunggulan profesional dan kepuasan diri. Kode etik profesi umumnya didasarkan pada dua prinsip; integritas profesional dan cita-cita pelayanan kepada masyarakat. Guru, sebagai profesional, terlibat dalam salah satu pekerjaan yang paling menuntut secara etis, pendidikan anak muda; oleh karena itu penting bahwa guru harus terus-menerus merefleksikan etika dari kegiatan mereka untuk memastikan bahwa mereka menunjukkan contoh etis terbaik dalam pekerjaan mereka bagi mereka yang mereka didik secara moral. Jika guru menjadi sadar secara etis maka program pendidikan guru pra-jabatan adalah tempat paling penting untuk penyertaan konten etis dan komitmen yang diperlukan dalam profesi guru.²

Berdasarkan paparan di atas maka diketahui terdapat beberapa hal yang diperkirakan ikut memberi pengaruh komitmen kinerja guru, ditinjau dari pemaparan teori ataupun realitas empiris. Untuk itu sebagai langkah meningkatkan konsep dan gambaran teori dan memberi solusi

² Prima Utama Wardoyo Putro, *Etika Kerja Islām, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja*, This Journal is available in Telkom University online Journals Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 18 (2) 2018, h. 116-125.

² Neena Sawhney, *Professional Ethics And Commitment In Teacher Education*, Indian Journal of Educational Studies (IJES) An Interdisciplinary, Peer Reviewed And Refereed Annual Journal ISSN 2349-6908, Vol. 3 No. 1 (December- 2016), h. 1-8.

masalah komitmen kinerja guru institusi madrasah dirasakan sangat penting untuk melakukan *research* tentang *Pengaruh Budaya Madrasah, Sikap Inovatif, dan Etika Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara*.

B. Identifikasi Masalah

Beranjak dari permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, maka bisa diidentifikasi berbagai masalah yang memberi pengaruh komitmen kerja tenaga pengajar. Hasil analisis terhadap teori yang dikemukakan

Colquitt, Lepine, Wasson, bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi komitmen yaitu: (1) mekanisme organisasi (*organizational mechanisms*); (2) mekanisme kelompok atau grup (*group mechanisms*); (3) karakter individu (*individual characteristics*); dan (4) mekanisme individu (*individual mechanisms*).

Mekanisme organisasi (*Organizational mechanisms*) terdiri dari budaya dalam organisasi dan susunan struktur dalam organisasi. Mekanisme kelompok atau grup (*Group mechanisms*) terdiri dari kebiasaan dan cara memimpin, pengaruh dari sifat pemimpin, alur kerja sama dalam kelompok, dan sifat dari kelompok. Karakter individu (*Individual characteristics*) terdiri dari sifat pribadi, ukuran kebiasaan yang diadopsi, dan skill. Adapun mekanisme individu (*individual mechanisms*) terdiri dari puas terhadap hasil kerja, tekanan akibat pekerjaan, semangat, saling percaya dan rasa adil, metode pembelajaran dan teknik mengambil keputusan. Menurut Colquitt hal tersebutlah yang memberikan pengaruh kepada komitmen dalam berorganisasi.

Berdasarkan teori ini dijelaskan bahwa kebiasaan atau budaya dalam berorganisasi menjadi aspek yang memberi pengaruh secara langsung kepada komitmen berorganisasi. Di sisi lain terdapat pula aspek-aspek yang turut memberi pengaruh terhadap berkomitmen kinerja tenaga pengajar, antara lain: Sikap mampu berinovasi, memiliki Etos Kerja, kebiasaan dan cara memimpin, pengaruh dari sifat pemimpin, kerjasama tim, sifat kelompok, sifat pribadi, nilai kebiasaan yang diadopsi, dan skill, kepuasan dalam bekerja, tekanan dalam pekerjaan, semangat, tingkat rasa percaya dan rasa adil, tahapan pembelajaran dan

kemampuan dalam mengambil keputusan. Namun menurut hemat peneliti yang paling dominan dari berbagai faktor tersebut yang sangat mempengaruhi pada proses membentuk Komitmen kerja guru madrasah adalah Budaya dalam Institusi Madrasah, Sikap Inovasi, dan Etisitas Kerja tenaga pendidik.

C. Pembatasan Masalah

Melalui uraian identifikasi masalah yang dijelaskan di atas, sikap komit terhadap pekerjaan tenaga pengajar Madrasah Aliyah adalah persoalan kompleks serta dipengaruhi oleh beberapa aspek. Maka dari itu saya membuat batasan persoalan penelitian ini, hanya untuk menemukan hubungan pengaruh kebiasaan atau budaya dalam institusi madrasah, sikap inovasi, dan etika dalam bekerja kepada komitmen dalam bekerja tenaga pendidik Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara. Subjek penelitian dibatasi hanya pada tenaga pendidik Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

D. Perumusan Masalah

Melalui penjelasan batasan masalah yang telah disebutkan di atas, maka perlu dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya madrasah terhadap etika kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah terdapat pengaruh langsung sikap inovatif terhadap etika kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
3. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya madrasah terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
4. Apakah terdapat pengaruh langsung sikap inovatif terhadap Komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
5. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung sikap inovatif terhadap komitmen kerja guru melalui etika kerja Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung budaya madrasah terhadap komitmen kerja guru melalui etika kerja Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

7. Apakah terdapat pengaruh langsung etika kerja terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
8. Seberapa besarkah pengaruh simultan budaya madrasah, sikap inovatif dan etika kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh langsung budaya madrasah terhadap etika kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengaruh langsung sikap inovatif terhadap etika kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
3. Pengaruh langsung budaya madrasah terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
4. Pengaruh langsung sikap inovatif terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
5. Pengaruh tidak langsung budaya madrasah terhadap komitmen kerja guru melalui etika kerja di Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
6. Pengaruh tidak langsung sikap inovatif terhadap komitmen kerja guru melalui etika kerja Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
7. Pengaruh langsung etika kerja terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
8. Pengaruh simultan budaya madrasah, sikap inovatif dan etika kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Manfaat teoritis yang didapatkan dari riset ini yaitu untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai budaya dalam madrasah, bagaimana

menimbulkan sikap yang inovatif, memiliki etika dalam bekerja demi menimbulkan dan mengembangkan komitmen para guru dalam bekerja pada Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara, serta sebagai sarana kritik dan saran atau informasi bagi peneliti dalam pengkajian meningkatkan komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Madrasah

- 1) Sebagai bahan kritik dan saran yang membangun dengan tujuan untuk peningkatan komitmen dalam bekerja untuk menaikkan kualitas pekerjaan
- 2) Sebagai bahan kritik dan saran yang membangun dalam mengamati adanya hubungan antara budaya madrasah, sikap inovatif, dan etika kerja dalam peningkatan komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

b. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan kritik dan saran yang membangun demi peningkatan komitmen kerja guru guna untuk meningkatkan mutu layanan/pekerjaan.
- 2) Sebagai bahan kritik dan saran yang membangun dalam melihat adanya hubungan antara budaya madrasah, sikap inovatif, dan etika kerja dalam meningkatkan komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

c. Bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dan Kantor Kementerian Agama Kota/Kabupaten.

Memberikan masukan tentang upaya peningkatan Komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Propinsi Sumatera Utara, karena budaya madrasah, sikap inovatif, dan etika kerja mempengaruhi komitmen kerja guru

d. Bagi peneliti lainnya. Sebagai bahan pertimbangan untuk meneliti masalah yang sama dalam tempat yang berbeda, atau menjadi pertimbangan

mencari indikator-indikator yang dapat mempengaruhi komitmen kerja guru dalam tempat yang berbeda.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teoretik

1. Komitmen Kerja

Komitmen pekerja menjadi salah satu perhatian khusus bagi pemimpin dan para pengambil keputusan suatu organisasi profit dan non-profit yaitu tentang perilaku dan korelasi pekerja dengan organisasi dan dengan elemen-elemen lain yang berada dalam organisasi misalnya bagaimana cara menjaga hubungan antar pegawai selalu harmonis, dan bagaimana cara meningkatkan kebiasaan pekerja menjadi lebih optimal sehingga mampu mempersembahkan keterlibatan untuk mengefektifkan organisasi¹. Sebagian besar perilaku pegawai di dalam suatu organisasi, terdapat karakter dan memiliki orientasi kepada tujuan. Dengan dibuatnya tujuan ini menimbulkan integrasi pada pola kebiasaan dalam mengambil keputusan pegawai di dalam suatu organisasi. Apabila pengambilan keputusan pegawai dalam bertindak sesuai dengan keinginan organisasi, maka bisa dinyatakan bahwa pegawai itu loyal atau komit kepada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Kelihatannya pernyataan ini agak sederhana dalam memahami pola perilaku pegawai yang loyal atau tidak pada organisasi, namun kalau kita lihat dari sisi pegawai, komitmen memiliki konsep dan konstruk yang kompleks dan berbeda diantara setiap pegawai.

Menurut Feldman, bahwa komitmen adalah kecenderungan seseorang untuk terlibat ke dalam apa yang dilakukan dengan keteguhan hati bahwa aktivitas yang dilakukan adalah sangat penting dan dan penuh arti. Suatu komitmen tercipta seseorang mempunyai peluang untuk memutuskan apa yang hendak dikerjakan.² Lanjut Robbins, komitmen merupakan kumpulan beberapa rencana yang agak akurat yang memberi pengaruh terhadap tanggung jawab masa yang akan datang

¹Mowday, R.T, Porter, L.W, & Steers R.M. *Employee - Organization Linkages; The Psychology Of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. (New York: Academic Press, 1982), h. 123

² Feldman, Robert. S. *Understanding Psychology*. New York (Mc Graw Hill, Inc, 1996), h. 394

dengan konsep jangka panjang demi merencanalam semua kebutuhan manajer.³ Usaha-usaha yang dilakukan berbagai macam, namun konsentrasi prioritas yang menjadi perhatian khusus adalah komitmen pribadi sebab merupakan sebagai kunci dalam peningkatan kinerja, membuat lebih efektif pengurangan level latensi, serta usaha untuk mencegah untuk lari dari tanggung jawab.

Komitmen dalam terminologi sebenarnya adalah sikap yang mencerminkan sifat loyal dan dedikasi anggota untuk melakukan refleksi dan memberikan perhatian kepada organisasi dan pencapaian keberhasilan. Mowdey, Porter & Steers membuat batas yang lebih luas, bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kemampuan memberi pengaruh kepada pekerja dalam melakukan identifikasi peran serta dirinya ke dalam bagian organisasi, yang ditandai dengan sikap menerima nilai-nilai dari tujuan organisasi, sikap siap dan sedia dalam melakukan usaha dengan sepenuh hati demi nama organisasi, dan kemauan untuk bertahan sebagai anggota di dalam organisasi.⁴ Sementara Gibson, dkk menyatakan bahwa komitmen dalam organisasi merupakan suatu perasaan untuk mengenal, sikap loyal, dan keinginan untuk terlibat yang menjadi perhatian terhadap organisasi atau unit organisasi tersebut. Di samping itu, komitmen juga memiliki makna menaikkan keikhlasan seorang untuk melaksanakan tindakan untuk pemenuhan kewajiban dengan kriteria tertentu, yang akan berpotensi melakukan perubahan pandangan organisasi terhadap diri pribadi sehingga menghasilkan penghargaan.⁵

Komitmen adalah suatu sikap pengambilan keputusan seseorang dengan dirinya pribadi, apakah ia akan mengerjakan atau tidak mengerjakan suatu aktivitas. Sehingga orang yang sudah mempunyai suatu komitmen tidak akan ada keraguan dalam menentukan sikap dan memiliki tanggung jawab kepada sesuatu yang diputuskan itu. Orang yang mempunyai komitmen tinggi kepada pekerjaannya akan bisa bekerja lebih keras. Pekerja tersebut melakukannya bukan

³ Robbins, Stephen P. *Managing Today*. (New Jersey ; Prentice Hall, 2000), h. 138-139

⁴ Steers, Richard M. Gerrardo R. Ungson dan Richard T. Monday, *Managing Effective Organizational ; An Indroduction* Boston (Kent Publishing Company, 1985), h. 2

⁵Gibson. James, John M. Ivancevich, dan James H. Donnely, Jr. *Organizations :Behavior Structure Processes*. (Chicago : Richard D. Irwin. 1997), h. 186

hanya demi dirinya pribadi namun juga kepada yang lain. Schatz mengungkapkan bahwa komitmen adalah sesuatu hal yang sangat fundamental untuk setiap orang dalam tugasnya.⁶ Jika tidak ada suatu komitmen, pekerjaan-pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya sulit untuk terselesaikan dengan optimal. Adanya komitmen tinggi terhadap pekerjaan bisa menyebabkan timbulnya semangat seseorang untuk mengerjakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas.

Komitmen dapat berupa sikap (*attitudinal commitment*) dan komitmen yang berbentuk perilaku (*behavior commitment*) sebagaimana yang dikemukakan oleh Mowday, Porter, & Steers (1982); Reichers, (1985); Salancik (1977); Scholl, (1981); Staw (1977) dalam Allen & Meyer mengatakan bahwa adalah penting untuk melihat perbedaan antara komitmen sikap dengan komitmen perilaku, karena perbedaan pengertian ini akan membawa resiko pada cara penilaiannya⁷.

Mowday dkk dalam Allen dan Meyer membedakan hal ini sebagai berikut: *Attitudinal commitment focusses on the process by which people come to think about their relationship with the organization. In many ways it can be thought of as a mind set in which individuals consider the extent to which their own values and goals are congruent with those of organization. Behavioral commitment, on other hand, relates to the process by which individuals become locked into a certain organization and how they deal wick this problem*⁸.

Komitmen sikap memfokuskan kepada penjelasan mengenai tahapan di mana anggota-anggota yang akan berminat untuk terlibat dengan suatu organisasi, dan peduli terhadap relasi mereka dengan organisasi. Dalam beberapa hal, orang akan menimbang dan memikirkan tingkat kesesuaian antara tujuan dan aspek-aspek pribadi apakah relevan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen perilaku di lain aspek, memiliki hubungan dengan tahapan dimana pribadi seseorang menjadi faktor penting dalam suatu organisasi dan bagaimana sikap mereka dalam merespon berbagai persoalan organisasi.

⁶ Schatz, K. and Schatz L. *Managing by Influence*. (New Jersey: Prentice Hall Inc, 1995), h. 67.

⁷ Allen, N.J & Meyer, P.J. *Commitment in the Workplace; Theory, Research and Application*. (London: Sage Publication, 1991), h. 8-10.

⁸ *Ibid.*, h. 11.

Pembelajaran mengenai komitmen tindakan secara khusus mengindikasikan suatu tindakan atau pola pikir (*mind set*) dengan bermacam variabel kausalitas atau resiko dari komitmen. Adapun tujuan dari memahami komitmen sikap adalah (a) melakukan simulasi komitmen yang besar terhadap organisasi dengan pencapaian yang diimpikan; contohnya presenden yang cukup, dan tingkat produktivitas yang tinggi. Dan (b) membuat karakteris personal pada situasi dan kondisi-kondisi yang turut membantu pengembangan dari komitmen yang tinggi. Sedangkan komitmen perilaku; pekerja telah dianggap sebagai pekerja yang sudah memiliki ikatan dengan organisasi melalui perbuatan khusus (seperti; menjaga status tenaga kerjanya melalui organisasi), daripada melalui entitasnya dalam suatu organisasi.

Untuk mengetahui komitmen tingkah lau pekerja dalam suatu organisasi Allen & Meyer memberikan beberapa persoalan yang fundamental yaitu: *Do employees only become committed when doing so has benefit, or can they be trapped into becoming committed? Are employees who are committed better or worse off than employees who are uncommitted? Do they suffer more when the organization undergoes change? these important questions are all based on the premise that stereotypical view of commitment is accurate, that commitment reflects loyalty and willingness to work toward organizational objectives*⁹.

Apakah pegawai hanya mau melakukan suatu pekerjaan ketika ia melihat ada manfaat, atau mereka terjerat untuk melakukannya? Apakah pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang kurang/tidak memiliki komitmen? Apakah mereka komit terhadap organisasi, ketika organisasi mengalami perubahan yang kurang menguntungkan? semua persoalan urgen diatas dilandaskan kepada pandangan karyawan yang adalah *stereotypical* komitmen yang bisa dipandang akurat. Komitmen merefleksikan loyalitas dan kemauan untuk bekerja menuju sasaran produk organisasi.

Mowday, Porter dan Steers memberikan definisi komitmen organisasi sebagai berikut : *the relative strength of an individual's identification with and*

⁹Ibid, h. 2-5

*involvement in a particular organization*¹. Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan relative dari identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Komitmen dalam berorganisasi mempunyai makna bukan hanya sekedar loyalitas tidak aktif, namun juga mengikut-sertakan hubungan aktif dan kemauan pekerja untuk berkontribusi berarti kepada organisasi.

Penjelasan oleh Mowday dkk tentang Komitmen organisasi tersebut memiliki cirri: (1) kepercayaan yang cukup besar juga apresiasi positif terhadap tujuan dan nilai organisasi, (2) mampu dan siap dengan bekerja keras; serta (3) memiliki niat kuat untuk tetap setia dalam organisasi. Komitmen itu dapat digolongkan menjadi komitmen tindakan atau afeksi, sebab berhubungan dengan sejauh mana pribadi tersebut merasakan bahwa nilai dan tujuan pribadinya searah dan sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin tinggi tingkat kongruensi nilai dan tujuan personal dengan nilai dan tujuan organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi.

Tipikal dari komitmen dalam berorganisasi yang dianggap komplit dan komprehensif yaitu tipikal komitmen organisasi yang disampaikan oleh Allen dan Meyer, yang mengatakan tipikal komitmen organisasi terbagi menjadi tiga komponen organisasi yaitu: *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen bersinambung), dan *normative commitment* (komitmen normatif)¹. Pandangan umum dari ketiga komponen komitmen ini adalah kita bisa melihat komitmen sebagai situasi psikologis yang: (1) memberikan gambaran korelasi antara personal dengan organisasi, dan (2) memiliki dampak pada pengambilan keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya atau tidak dalam organisasi.

Pengertian dan tipikal dari setiap komitmen organisasi yang telah dikemukakan para pakar tersebut bisa memberi kejelasan arah dan pemahaman tentang komponen-komponen komitmen berorganisasi seperti ini: (1) Komitmen

¹ Mowday, R.T, Porter, L.W, & Steers R.M,⁰ *The Measurement of Organizational Commitment*, (Journal of vocational behavior 14, 1978), h. 224 - 247.

¹ Allen & Meyer, *Commitment in The Workplace; Theory Research and Application*, (Landon: Sage Publication International Education and Publisher, 1991), h. 2-5.

afektif menuju ke arah *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in organization*. Hal ini mengindikasikan komitmen afeksi memiliki hubungan dengan ikatan emosional pekerja, penentuan pekerja pada organisasi, dan proaktif pekerja dalam organisasi. Dengan begitu, pekerja yang mempunyai tingkat komitmen afeksi yang tinggi akan tetap beraktivitas pada organisasi sebab mereka memiliki keinginan (*want to*) melakukan aktivitas tersebut, (2) Komitmen berkelanjutan dan berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*.

Penjelasan tersebut memperlihatkan adanya kalkulasi antara untung dan rugi pada pribadi pekerja yang berhubungan dengan kemauan untuk tetap bertahan atau bahkan justru mundur dari organisasi. Komitmen bersinambungan berbanding lurus dengan pendapat Becker yakni bahwa komitmen bersinambungan adalah adanya kesadaran akan untuk tidak mungkin memilih identitas sosial atau alternatif perilaku lain, disebabkan oleh adanya ancaman terhadap kerugian besar¹. Pekerja yang mengutamakan pekerjaannya berdasarkan komitmen jangka panjang ini tetap bertahan dalam organisasi sebab hal tersebut menjadi kebutuhan (*need to*) untuk melakukan hal tersebut karena mereka tidak memiliki pilihan lain. Karena adanya pertimbangan rasional mengenai untung ruginya bertahan atau meninggalkan organisasi, maka untuk selanjutnya komitmen bersinambungan ini disebut komitmen rasional., dan (3) Komitmen normatif mencerminkan *a feeling of obligation to continue employee*. Artinya, komitmen normatif memiliki kaitan erat dengan rasa wajib untuk tetap bertahan dan bekerja dalam organisasi. Hal ini memiliki makna bahwa pekerja yang mempunyai komitmen tinggi yang bersifat normatif merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) tetap berada dalam organisasi. Komponen komitmen ini adalah bentuk tekanan normatif yang terinternalisasi seluruhnya untuk berbuat tindakan tertentu sehingga tujuan dan minat organisasi tercapai. Oleh sebab itu perilaku pekerja berdasarkan pada adanya kepercayaan tentang apa yang benar serta berhubungan dengan persoalan moral.

¹ H.S. Becker, *Notes on The Concept of Commitment*, (American Journal of Sociology 66, 1960), h. 32-42.

Allen dan Meyer menyatakan bahwa komponen komitmen organisasi lebih tepat digunakan dari pada type komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan oleh hubungan pekerja dengan organisasinya bisa beragam dalam ketiga komponen tersebut. Selain itu, setiap elemen komitmen berkembang sebagai *output* dari pengalaman yang bervariasi serta memiliki efek yang berbeda pula¹. Contohnya, seorang pekerja secara serentak mampu merasakan ikatan dengan organisasi sehingga menumbuhkan perasaan wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi. Di samping itu, pekerja lain bisa merasakan bekerja dalam organisasi yang juga timbul kesadaran bahwa ia lebih baik tetap berada dalam organisasi sebab situasi ekonomi tidak menentu. Tetapi pekerja lain memiliki keinginan dan juga membutuhkan serta juga wajib untuk terus bekerja dalam organisasi. Sehingga alat ukur komitmen bisa direalisasikan dalam komitmen afektif, komitmen rasional, dan komitmen normatif.

Tenaga pengajar merupakan faktor penting dan menjadi penentu dalam kesuksesan pengajaran untuk mencapai tujuannya. Tenaga pengajar madrasah merupakan elemen penting yang berhubungan langsung dengan kemajuan madrasah. Kegagalan guru dalam melaksanakan fungsinya, akan memberi dampak pada tahap pemenuhan tujuan yang telah ditargetkan. Sebagai seorang aparat sipil, tenaga pendidik madrasah sebaiknya mempunyai komitmen yang kuat kepada tugasnya. Dengan komitmen kepada pekerjaan itu guru akan mempunyai rasa peduli, rasa tanggung jawab dan kedisiplinan tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Cara mengembangkan kemampuan yang efektif adalah melalui pembangunan komitmen, oleh karena itu untuk membangun pribadi yang baik yaitu melalui pembelajaran membuat janji dan menepatinya. Seseorang yang berjanji kepada dirinya sendiri untuk beraktivitas menepatinya sebagai hal yang dijunjung tinggi dalam hidupnya, memiliki arti bahwa dia sudah mampu memastikan dirinya adalah pribadi yang bertanggung jawab. Sehingga orang tersebut akan memperoleh kesuksesan sejati melalui daya pemenuhan janji dan komitmen, harga diri dan integritas pribadi yang tinggi. Sebagai upaya dalam

¹ Allen & Meyer, *Commitment in The Workplace*, h. 2-5.

mewujudkan bekerja secara efektif sebagai suatu kesuksesan sejati, hanya bisa diraih jika kita sanggup dan memiliki kekuatan bertahan dengan komitmen terhadap pekerjaan serta melihat hal tersebut sebagai sikap menjaga harga diri.

Seorang guru mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kesuksesan pengajaran menjadi tuntutan yang wajib untuk memiliki komitmen tinggi dalam melakukan pekerjaan tersebut. Kemudian guru juga harus memiliki kemampuan dalam membimbing dengan maksimal peserta didiknya sehingga mereka akan memperoleh ilmu, skill, dan attitude yang benar. Semua itu akan gagal apabila tenaga pengajarnya tidak memiliki komitmen tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

Sahertian memiliki pendapat bahwa tenaga pengajar yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan akan meluangkan waktu dan energi untuk membaca semua sumber literasi atau melakukan pengembangan terhadap penelitian yang sederhana baik di dalam ruangan pada waktu mengajar, maupun dalam tugas lainnya. Kemudian sebagai tambahan bahwa komitmen dan rasa peduli bisa muncul jika ada cinta terhadap pekerjaan. Melaksanakan tugas sebagai seorang tenaga pengajar harus pula didukung oleh perasaan bangga terhadap pekerjaan yang diberikan padanya.¹ Oleh karena itu, tugas guru adalah memberi⁴ peluang yang seluas-luasnya terhadap anak didik untuk mengeksplorasikan bermacam aktivitas yang mampu meningkatkan pengalaman pembelajarannya.

Lebih lanjut Sahertian mendefinisikan bahwa komitmen terhadap tugas adalah kecenderungan diri guru untuk merasa aktif terlibat dengan penuh rasa tanggung jawab.¹ Seorang guru yang memiliki rasa tanggung jawab dan berperan aktif, akan mendorongnya terlibat secara langsung dalam bentuk suatu aktivitas, mampu mengambil suatu keputusan untuk dirinya pribadi dan untuk diimplementasikan secara maksimal. Sebab suatu komitmen terhadap tugas adalah suatu kesepakatan atau persetujuan guru dengan pribadi untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan, cukup atau tetap melanjutkan suatu aktivitas, maka seorang

¹ Piet A. Sahertian. *Profil Pendidikan Profesional*. (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), h. 58.

¹ *Ibid.*, h. 45.

yang sudah mempunyai salah satu dari beberapa alternatif yang dianggap baik, tidak ragu-ragu dalam menentukan keputusan.

Rasa empati guru kepada suatu pekerjaan dan kebutuhan secara umum atau secara organisasi, tidak hanya disebabkan atas kepentingan personal, turut berpartisipasi dalam memberikan kontribusi terhadap komitmen. Komitmen terhadap pekerjaan lebih kompleks dari rasa peduli, karena dalam artian komitmen kepada pekerjaan mencakup juga makna usaha dan motivasi serta waktu yang cukup banyak.¹ Maka dari itu, komitmen kepada pekerjaan tidak hanya sebatas melibatkan diri saja, namun juga memperlihatkan kesediaan seseorang untuk proaktif dalam suatu aktivitas dengan rasa tanggung jawab tinggi. tetapi, bisa dimaklumi bahwa partisipasi dan rasa peduli juga merupakan sebuah indikasi dari komitmen. Imron berpendapat bahwa komitmen terhadap pekerjaan adalah salah satu keunggulan yang dimimpikan oleh seseorang pekerja. Karena orang yang berkomitmen akan secara ikhlas tetap berada dalam organisasi dan rela bekerja keras demi pencapaian tujuan organisasi.¹ 7

Pendapat yang sama juga diutarakan oleh Nawawi dkk bahwa organisasi yang bersifat efektif hanya akan tercipta bila organisasi efektivitas tanpa dukungan personal-personal yang memiliki tingkat loyalitas yang sangat tinggi, mempunyai komitmen untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan, secara sukarela tetap bertahan dalam susah ataupun senang dan senang serta memiliki keyakinan bahwa suatu organisasi bernilai sangat tinggi.¹ Secara alami setiap orang mempunyai komitmen. Persoalannya adalah bahwa komitmen setiap orang berbeda-beda. Ada personal yang berkomitmen rendah kepada tugasnya dan ada juga yang tingkat komitmennya tinggi. Hal ini ditentukan oleh tingkat berkembang dan tahap kejiwaan yang tidak sama secara alami. Israel (1990:32) 8

¹ *Ibid.*, h. 46.

6

¹ Ali Imron. *Pembinaan Guru di Indonesia*. (Malang : Pustaka Jaya, 1995), h. 19.

¹ Martini M Hadari dan Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Yang Efektif*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 37.

mengatakan bahwa komitmen kepada pekerjaan seseorang itu bisa meningkat atau berkurang kepada pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh sikap.¹

Glasser, Hoy dan Miskel juga mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen terhadap tugas tingkat tinggi umumnya memperlihatkan sifat loyal dan kemampuan profesionalnya. Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau organisasi umumnya ditunjukkan dengan (1) rasa patuh, (2) penghargaan dan penghormatan, (3) setia, serta (4) memiliki tingkat disiplin diri yang tinggi.² Goleman menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang mempunyai sifat komitmen yaitu (1) mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan masalah yang timbul, baik secara langsung kepada personal ataupun kelompoknya, (2) ada nuansa emosional, yaitu membuat jadi satu antara target dan sasaran individu dan target organisasi dijadikan satu dan setara atau adanya perasaan saling terikat dengan kuat, (3) secara sukarela berkorban jika diperlukan, seperti contohnya menjadi “patriot”, (4) visi strategis yang dimiliki tidak egois, (5) melakukan pekerjaan dengan serius dan sepenuh hati meskipun tidak ada langsung, (6) mempunyai rasa memiliki yang tinggi atau melihat diri sendiri sebagai pemilik sehingga setiap pekerjaan mampu diselesaikan dengan cepat dan baik, (7) mempunyai perhitungan yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai, dan (8) mempunyai kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.²

1

Komitmen kepada pekerjaan tidak bisa lepas dari tanggung jawab yang komit, berarti melaksanakan, menjalankan pekerjaan, berbuat dengan sepenuh hati, dan penuh tanggung jawab. Komitmen kepada pekerjaan memperlihatkan keikhlasan guru untuk berpartisipasi aktif dalam suatu pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Sehingga, seorang guru yang memiliki komitmen bekerja akan memperlihatkan tanggung jawabnya.

¹ Arturo Israel. *Pengembangan Kelembagaan Pengalaman Proyek-Proyek Bank Dunia*. (Jakarta : LP3ES,1990), h. 32.

² Wayne Hoy dan Miskel, Cecil. G. *Educational Administration, Theory, Research and Practice*. (New York: Random House, 1988), h.132.

² Daniel Goleman. *Working with Emotional Intelligence*. (London: Bloomsburg Publishing Pls, 1998), h. 193.

Mengenai keniscayaan menjalankan komitmen kerja ditegaskan di dalam Alquran Surat Al-Maidah/5 ayat: 1 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ ۗ اٰحَلَّتْ لَكُمْ بِهَيْمَةِ الْاَنْعَامِ اِلَّا مَا يَتْلٰى عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحَلٰى
الصَّيْدِ وَاَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ اِنَّ اللّٰهَ تَحْكُمُ مَا يَرِيْدُ ﴿٥﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.*

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah Swt. Memberi perintah kepada semua orang yang beriman untuk menunaikan janji-janji yang telah disepakati, baik sumpah setia hamba terhadap Allah maupun sumpah yang diucapkan di antara sesama manusia termasuk sumpah dalam melakukan tugas yang telah disepakati.²

Sesuai dengan definisi di atas bisa disintesakan bahwa komitmen kepada pekerjaan guru adalah suatu kepedulian kepada pekerjaan yang memperlihatkan proaktif, perasaan tanggung jawab, dan sikap loyal guru kepada pekerjaan, yang diukur dengan indikator: 1) keinginan melakukan usaha dengan berusaha menyelesaikan persoalan pekerjaan yang sedang dihadapi, peningkatan pemahaman ilmu dan skill profesional yang memiliki hubungan dengan meningkatkan pekerjaan, ikut pelatihan serta ada rasa keterbukaan dengan rekan kerja melalui aktivitas diskusi, 2) memiliki rasa peduli dengan mengembangkan sikap keterbukaan untuk membantu rekan kerja, menjaga hubungan baik dengan sesama, memelihara rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan serta berkontribusi terhadap pembinaan teman kerja, 3) memiliki motivasi untuk berkembang dengan peran serta terlibat dalam aktivitas madrasah, ikut dalam pertemuan, menyempatkan waktu yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan, dan memanfaatkan peluang yang diberikan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal, 4) bersifat loyal dengan selalu menjaga kualitas pekerjaan,

² Dwi Suwiknyo, *Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam*, (Yogyakarta Pustaka Belajar, 2010), h.66-67.

memaksimalkan durasi kerja dengan optimal, berbuat secara bertanggung jawab dan selalu menjunjung tinggi kehormatan diri.

2. Budaya Madrasah

Kata *Culture* diadaptasi dari bahasa Latin *Colere* (dengan kata dasar *Calo* yang artinya menggarap tanah, mengolah tanah atau merawat lahan dan memelihara hewan ternak. Artinya Budaya adalah suatu produk dari budi dan atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, mampu diterima sebagai suatu perilaku yang beradab. Adapun arti dari organisasi, mengandung arti sebagai suatu kesatuan yang memiliki kemungkinan masyarakat mewujudkan suatu tujuan yang tidak mungkin diwujudkan secara individu ataupun perorangan.² Artinya tingkah laku organisasi adalah mewujudkan target organisasi yang disepakati secara bersama.

Budaya organisasi adalah istilah yang mendapatkan perhatian lebih oleh para pakar mengenai organisasi, hal ini tidak lain karena peran yang sangat urgen dan bisa memberikan pemahaman lebih dalam tentang aktivitas organisasi. Budaya organisasi meruoakan suatu sistem makna kebersamaan yang dianut oleh para anggotanya yang memperlihatkan perbedaan organisasi itu dengan organisasi lain.² Menurut Rivai dan Silviana² budaya⁴ merupakan sejumlah pengertian penting seperti norma, nilai, sikap, dan kepercayaan yang dipunyai bersama oleh kader organisasi.

Sedangkan menurut Robbins² budaya organisasi adalah sistem pengertian bersama yang dijadikan azas oleh para anggota yang menjadikan organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih seksama adalah seperangkat sekumpulan karakteristik

² James L. Gibson, John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr., *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, (Boston: Richard D. Irwin, Inc, 1994), h. 7.

² Stephen P. Robbin, Timothy A. Judge. *Orgnizational Behavior*. 13 Th Edition, (USA: Pearson International Edition, Prentice hall, 2009), h. 587.

² Veithzal Rifai dan Silviana Murni. *Educatfion Management: Analisis Teori dan Praktik*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 431

² *Ibid.*,h. 286

utama yang dijunjung tinggi oleh organisasi itu. Kreitner dan Kinicki² memberi definisi bahwa budaya organisasi adalah perekat organisasi yang mengikat anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolik, dan cita-cita sosial yang ingin dicapai. Dengan budaya organisasi yang tumbuh dengan baik akan mampu membuat orang-orang dalam suatu organisasi bergerak untuk melakukan pekerjaan.

Secara spontan setiap orang di dalam suatu organisasi akan belajar tentang budaya yang dianut di dalam organisasinya. Kemudian dikatakan bahwa sistem makna bersama, bila diperhatikan dengan lebih seksama, adalah sebuah karakter utama yang diapresiasi oleh organisasi tersebut. Penelitian terbaru tentang karakteristik itu ada tujuh karakter yang merupakan akar dari budaya suatu organisasi yaitu : (1) Inovasi dan kemampuan dalam mengambil resiko. Yaitu seberapa jauh para pekerja terdorong untuk berinovasi dalam mengambil resiko. (2) memberi perhatian ke detail. Seberapa jauh para pekerja mampu menunjukkan akurasi (kecermatan), analisa, dan perhatian kepada detail, (3) Orientasi kepada produk. Seberapa jauh manajemen berkonsentrasi kepada produk bukannya pada teknis dan tahapan yang dimanfaatkan untuk mencapai hasil itu, (4) berorientasi pada anggota. Seberapa jauh manajemen mampu memberi keputusan dan menghitung dampak hasil-hasil pada para anggota di dalam organisasi tersebut. (5) berorientasi pada kelompok. Yaitu seberapa jauh aktivitas terorganisir di sekitar kelompok-kelompok, bukannya pada personal. (6) sifat agresif. Yaitu seberapa jauh para anggota itu agresif dan siap berkompetisi dan tidak bermain-main, (7) Kemantapan. Yaitu seberapa jauh aktivitas organisasi memberikan penekanan untuk mempertahankan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan.

Setiap karakteristik ini terjadi pada suatu keberlanjutan dari level rendah ke level tinggi. Sehingga melalui penilaian organisasi didasarkan kepada tujuh karakteristik ini, akan didapatkan gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini dijadikan dasar untuk pengertian bersama yang dimiliki oleh anggota tentang organisasi itu, bagaimana masalah terselesaikan di dalamnya dan

² Angelo Kinicki dan Robert Kreitner. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. (Jakarta: Salemba Empat, 2004), h. 112

diharapkan bagaimana para anggota berperilaku. Karakteristik ini bisa dirancang untuk membuat organisasi yang sangat beragam.² Senada dengan hal ini, Hofstede² juga mengemukakan bahwa terdapat lima ciri utama budaya organisasi yaitu: (a) budaya organisasi adalah satu kumpulan yang integral dan saling berkaitan, (b) budaya organisasi adalah cerminan historis dari organisasi yang tersebut, (c) budaya organisasi berubung dengan hal-hal yang dipelajari oleh para antropolog, contohnya ritual, simbol, ceritera, dan ketokohan, (d) budaya organisasi dibuat dengan cara sosial, dengan artian bahwa budaya organisasi dating dari kesepakatan bersama dari sekelompok orang yang membangun organisasi tersebut, dan (e) budaya organisasi susah dilakukan perubahan. Atau bisa dikatakan, budaya yang baik pada organisasi memiliki kemampuan yang kuat dan memberi pengaruh kepada personal dan hasil kerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja.

Budaya bisa dilihat dari tingkatan (1) artifak dan kreasi, contohnya seni, teknologi atau kebiasaan yang bisa diperlihatkan; (2) nilai-nilai, yaitu norma-norma kelompok pada bentuk kesepakatan sosial atau lingkungan fisik; dan (3) asumsi-asumsi yaitu keyakinan, pandangan, perasaan yang menjadi sumber tindakan dalam hubungan sesama manusia dengan lingkungan, sifat dasar manusia, aktivitas manusia³ Budaya dianggap sebagai (1) nilai-nilai/norma, yang bersumber kepada bentuk pernyataan mengenai apa yang bisa dan yang tidak bisa dilakukan oleh organisasi, (2) asumsi, yang bersumber kepada hal-hal apa saja yang dipandang benar atau salah.³ Organisasi diartikan sebagai kesatuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari 2 orang atau lebih yang memiliki fungsi atas dasar yang relatif secara kontinu untuk mewujudkan tujuan atau

² *Ibid.*, h.588.

8

² Hofstede, Geert. *Culture's Consequences, International Differences in Work - Related Values*. (London: Sage Publications, 1986), h. 20.

³ William M. Lindsay & Joseph A. Petrick⁰ *Total Quality and Organizational Development*, (Florida St. Lucie Press, 1997), h. 26.

³ Robert G Owens. *Organizational behavior in Education*. (Needham height: Prentice Hall Int., Edition, 1991), h. 172.

seperangkat tujuan bersama.³ Artinya organisasi terdiri dari orang-orang yang berinteraksi sama lain.

Budaya Organisasi adalah *the body of solutions*, persoalan-persoalan internal dan eksternal yang dilakukan dengan konsisten oleh satu kelompok dan diteruskan kepada anggota baru sebagai pola pikir, tidak didasarkan oleh anggota tetapi diikuti oleh para anggotanya. Secara umum budaya terletak dibawah ambang kesadaran, karena terlibat *taken for granted assumption* pada budaya itu tentang bagaimana seseorang melihat, berpikir, berbuat dan merasakan serta beraksi dengan lingkungannya.³ Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai dan norma informal yang mengendalikan personal dan tim dalam organisasi berinteraksi satu dengan lainnya dan dengan organisasi diluar organisasi.³

Schein mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu pola dari beberapa anggapan dasar yang dipakai oleh anggotanya dalam memecahkan masalah-masalah penyesuaian di dalam maupun di luar, yang sukses dengan baik dan dianggap sah. Lalu disampaikan sebagai bahan ajar kepada orang baru sebagai suatu metode yang benar dalam melihat dan mengidentifikasi persoalan.³

Budaya organisasi adalah pengikat sosial yang merekatkan anggota-anggota organisasi secara bersama-sama dengan nilai-nilai, norma-norma dasar yang terang mengenai apa yang bisa dilaksanakan dan apa yang tidak bisa dilaksanakan oleh anggotanya.³ lebih lanjut Robbin mengatakan bahwa norma-norma kebersamaan ini memberi dukungan kepada pandangan yang mengatakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu pandangan umum yang dipegang oleh anggota-anggota organisasi, yang berarti suatu sistem makna bersama.

Nilai-nilai yang terdapat di dalam organisasi meliputi nilai yang memiliki sifat terminal dan nilai instrumental³ selanjutnya Jenifer mengatakan bahwa⁷

³ Robbins Stephen P. *Managing Today*. (New Jersey ; Prentice Hall, 2000), h. 3

³ Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, (New York: Irwin Mc Graw-Hill, Int. Edition, 2001), h. 68.

³ Jennifer M. George, & Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, (New York: addison wesley Publishing Co., 1996), h. 494.

³ Edgar H Schein. *Organizational Culture and Leadership*, (San Francisco: John Wesley and Son, 2004,) h. 17.

³ Robbins Stephen P. *Managing Today*. (New Jersey ; Prentice Hall, 2000) , h. 248

³ Jennifer M. George, & Gareth R. Jones, *Loc.cit*, h. 495.

nilai terminal adalah target yang ingin diwujudkan oleh organisasi, sedangkan nilai instrumental adalah contoh kebiasaan yang dimimpikan untuk dilakukan oleh kader organisasi, seperti bekerja keras, sikap waspada, menghormati tradisi, jujur, berani mengambil konsekuensi dan memuat standar tinggi. Gibson mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan semua yang dimengerti oleh pekerja dan bagaimana pandangan itu membentuk sebuah model dari keyakinan (*beliefs*), *value* dan cita-cita.³ Sehubungan dengan nilai, Moorehead⁸ dan Griffin mengatakan, bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang menolong kader organisasi untuk tahu perlakuan yang bisa dimalumi dan perlakuan yang tidak bisa dimalumi.⁹

Budaya dalam organisasi membangun, mengendalikan, dan memanajemen tingkah laku, pandangan, perangai, keyakinan dan nilai personal kader organisasi.⁴ Setiap organisasi hakikatnya mempunyai ciri khas khusus dalam melaksanakan aktivitas keorganisasian. Mulai dari bagaimana merespon, nilai-nilai yang menjadi dasar untuk beraksi, usaha pemimpin memberi sikap anggota, hingga sampai usaha memecahkan persoalan yang berlangsung dalam kawasan organisasi. Itu semua adalah bagian yang tidak bisa dipisahkan dari budaya berorganisasi.

Schein merupakan psikolog yang mendalami ilmu tentang sosial, mengartikan rancangan budaya organisasi pada gambaran suatu contoh dinamika tentang seperti apa budaya bisa ditelaah, diedarkan, dan dilakukan perubahan.⁴ Akibat dari banyaknya karangan yang memiliki pendapat bahwa budaya suatu korporasi adalah rahasia untuk meraih kejayaan yang bersaing. Sumber asas yang disampaikan oleh Schein yaitu bahwa setiap orang wajib paham akan kekuatan-kekuatan evolusi dinamis yang memberikan pengaruh suatu budaya yang meningkat dan beralih. Pengertian absah budaya dalam organisasi berdasarkan

³ James L Gibson at all, *Organization: Behavior, structure, Processes*, (Boston: Mc Graw-Hill, 2006), h. 31.

³ Gregory Moorehead, & Riklay W. Griffin. *Organizational Behavior*, (New York: AITBS, 1999), h. 513

⁴ Altman [http://www, Finderticles.com](http://www.Finderticles.com), (1998), h. 1

⁴ Edgar H. Schein. *Coming to New Awareness of Organizational Culture*. (Sloan Management Review, Winter, 3-16, 1984), h. 3-7.

pendapat Schein adalah : suatu bentuk dugaan-dugaan awal yang tercipta, didapatkan atau diekspansikan suatu himpunan tertentu dalam upaya mereka berlatih menyelesaikan persoalan dengan penyesuaian eksternal dan peleburan internal, dari yang sudah teruji cukup sah, oleh sebab itu disampaikan kepada para kader baru sebagai bentuk yang tepat untuk mengimajinasikan, berpikir dan merasakan dengan hubungannya dengan persoalan-persoalan itu.

Supaya betul-betul paham terhadap suatu budaya dan agar lebih meyakinkan secara komplit tentang ukuran dan karakter asli dari suatu tim, butuh diselidiki anggapan yang menjadi dasar, yang umumnya tidak memiliki dasar, namun secara konkrit menjadi penentu bagaimana para kader himpunan berasumsi, merenung dan merasakan. Anggapan dengan sendirinya adalah tanggapan yang dipelajari (*learned response*) yang berawal dari nilai-nilai yang mendapatkan dukungan (*espoused value*). Namun, ketika nilai menimbulkan persoalan, nilai itu diubah menjadi anggapan fundamental tentang bagaimana satu hal itu yang sebenarnya. Jika anggapan telah disetujui begitu saja, kepekaan akan tersingkirkan. Jika anggapan yang didapatkan begitu saja sangat kuat sehingga mereka tidak bisa didebat atau ditentang lagi. Schein sudah berupaya mengklasifikasi pengertian formal tentang budaya korporasi yang terdiri dari model dinamis pembelajaran dan dinamika kelompok .⁴ Definisi ini menegaskan bahwa budaya : (1) terus-menerus dalam tahapan membentuk dan merubah, (2) lebih condong melingkupi semua dimensi kehidupan manusia, (3) dipahami lebih dalam mengenai susunan isu penyesuaian eksternal dan penyatuan internal, dan (4) hingga akhirnya ditulis sebagai satu kesatuan anggapan dasar yang sama-sama berhubungan dan berpola untuk mengatasi rumor tertinggi misalnya rumor kemanusiaan, ikatan sesama manusia, waktu, dimensi, dan hakikat kenyataan dan fakta itu sendiri.

Selain itu, Kotter dan Heskett mengatakan bahwa perumpamaan umum budaya datang dari antropologi sosial yang mengartikan dengan baku sebagai pola perilaku sepenuhnya, keterampilan, keyakinan, komunitas dan semua hasil lain dari perbuatan dan hasil pikir manusia yang menjadi perbedaan suatu komunitas

⁴ *Ibid.*, h. 61.

sosial. Ditilik dari aspek titik terang dan power suatu organisasi, budaya organisasi/korporasi bisa diklasifikasikan menjadi dua level yaitu : (1) pada level yang lebih menyeluruh dan sedikit terlihat, yang mana budaya bersumber kepada taraf-taraf (kepercayaan dan target) yang dijadikan panutan bersama oleh sebagian banyak individu-individu yang terdapat dalam komunitas yang lebih condong tetap berkuat sepanjang waktu meskipun kader suatu komunitas telah berubah, pada level ini budaya dapat menjadi sangat sulit untuk dilakukan perubahan. (2) pada level yang lebih terlihat, yang mana bersumber kepada asas kelakuan komunitas atau suatu perkumpulan yang member gambaran cara memberi tindakan yang wajar dan telah menjalar kemudian pekerja kelakuan seniornya, pada level ini budaya lebih gampang untuk beralih bila dibandingkan dengan level awal yang tidak terdeteksi.

Satu 'budaya divisional' bakal menjadi budaya yang dipunyai bersama oleh semua komunitas fungsi dan geografi suatu bagian di sebuah korporasi .⁴ Selanjutnya Kotler, dan Heskett, memiliki pandangan terdapat tiga jenis pandangan relasi antara budaya dengan tindakan yang ulung yakni, budaya-kuat, budaya-cocok, budaya adaptif.⁴ Klasifikasi pertama, yaitu budaya kuat dari suatu korporasi terdiri dari tiga ide: (1) budaya sebagai pemersatu target perkumpulan yang mana pekerja lebih condong ikut pada harkat dan praktik yang dipunyai bersama untuk mewujudkan harapan bersama; (2) budaya sebagai penambah semangat yang luar biasa dalam pribadi para pekerja sehingga bisa menambah kinerja usaha korporasi; dan (3) mampu menyumbang susunan dan kendali nonformal yang menjaid kebutuhan tanpa harus bergantung pada aturan resmi yang bisa mendorong pertumbuhan semangat dan inovasi.

Klasifikasi kedua, merupakan budaya yang tepat dengan gambarannya, antara lain berupa situasi aktual dari perusahaanya, bagian industri yang berspesifikasi oleh korporasi, atau taktik usaha itu sendiri. Klasifikasi ketiga adalah budaya yang mudah diadaptasi dimana hanya budaya yang bisa memberi

⁴ J.P. Kotter dan J.I. Heskett, *Corporate Culture and Performance* (Jakarta Prehalindo, 1997), h.6.

⁴ *Ibid.*, h 17-64.

pengaruh kepada organisasi dalam mengatasi dan menyesuaikan diri dengan pergantian kawasan yang berhubungan dengan cara kerja yang mantap secara jangka panjang. Contoh budaya yang tidak bisa diadaptasi adalah budaya yang terlalu birokrat, orang-orangnya cepat bereaksi, tidak menerima resiko, dan kurang kreatif. Di samping itu, informasi tidak mengalir dengan cepat dan mudah diseluruh organisasi, tekanan kontrol yang tinggi akan mengurangi motivasi dan inovasi. Sebaliknya budaya yang cepat beradaptasi memiliki cara pendekatan yang sigap mengambil resiko, yakin dan terlibat aktif dalam kehidupan organisasi dan terhadap keseharian individu atau keluarga.

Budaya merupakan suatu harga bersama yang tercipta oleh sekelompok anggota pada kurun waktu tertentu. Sumber daya yang terlihat langsung, seperti kendaraan dan gedung, sama berharganya dengan sumber daya tidak terlihat secara langsung, seperti ilmu rasional dan metode-metode penataan keuangan, yang bersentuhan antara satu kader organisasi yang melakukan produksi, apa yang disampaikan oleh pakar antropolog serupa unsur budaya. Hal itu timbul sewaktu orang-orang mencerminkan target-targetnya, mengerti atau tidak mengerti, tepat atau tidak tepat, kepercayaan-kepercayaan dari para personal yang bekerja di kantor, pembelanjaan atau yang dipergunakan bersama-sama bakal meningkatkan kepercayaan dari sosial yang lebih luas kepada yang dipunyai secara personal.⁴

Mengapa tidak, kaitannya merupakan sebab-akibat; kepercayaan dan harga akan menimbulkan target-target dan target akan menimbulkan dan membuat bentuk kepercayaan dan harga. Salah satu kiblat harga budaya yang sangat penting dalam sistem harga sebagai dasar dari tingkat produktif, baik bagi personal maupun perkumpulan ialah belajar untuk ikut dan memprakarsai perubahan. Hal ini dikemukakan oleh Senge dengan konsepnya yang terkenal yaitu personal mastery .⁴ Di dunia korporasi, Senge mengemukakan suatu sebutan yang dikatakan *learning organization*, maksudnya bahwa suatu

⁴ JD. Prown, *The Truth of Material Culture; History of Fiction*, In S. Lubar and WDK Kingery, eds, *History From Things; Essays on Material Cultural* (Washington; Smithsonian Institution Press, Prown, 1993), h.1

⁴ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi; Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. (Jakarta; PT. Prenhallindo 1996), h. 541.

perkumpulan juga mengamati dan berkembang melalui aktivitas observasi orang-orangnya secara individu dan terus menerus. Dalam hubungannya tentang perubahan budaya, Robbins mengatakan bahwa budaya menggiring pekerja kedalam sejumlah bentuk :⁴ (1) Cerita (*story*); yaitu cerita warisan sejak pendiri organisasi, (2) Ritual (*ritualis*) yakni kepercayaan dan aktivitas rutin yang dilaksanakan dalam korporasi atau perkumpulan. (3) Material (*material*) adalah logo, bahan-bahan atau alat yang dipergunakan dalam aktivitas korporasi yang ditunjukkan kepada kebutuhan pribadi. (4) Bahasa (*language*) adalah setiap perkumpulan biasanya memiliki isyarat khusus yang cuma dipahami oleh perkumpulan tersebut sebagai eksistensi penyesuaiannya terhadap budaya yang ada.

Menurut Robbins, modifikasi budaya bisa dilaksanakan melalui delapan cara, yaitu :⁴ (1) Jadikan kebiasaan manajemen titik tertinggi sebagai contoh, (2) buat sejarah baru, logo dan rutinitas/kepercayaan yang cocok dengan budaya yang diimpikan, (3) Sortir iklankan dan dukung pekerja yang memberikan dukungan nilai baru yang dicari, (4) menentukan kembali cara-cara proses sosialisasi untuk mutu yang baru, (5) mengganti sistem apresiasi dengan kadar baru, (6) mengganti prosedur yang tidak tercatat dengan kaidah resmi/tercatat, (7) merandom sub budaya yang tersedia melalui perputaran posisi yang luas, dan (8) meningkatkan kerjasama tim dengan konsekuensi dan keikut-sertaan timbul rasa saling percaya.

Terbentuknya budaya di dalam organisasi ditentukan oleh banyak penyebab. Seperti yang dikatakan oleh Robbins, aspek-aspek yang memberi pengaruh kepada budaya organisasi adalah :⁴ (1) Inisiatif personal (*Individual Initiative*) yaitu level tanggung jawab dan rasa mandiri yang dipunyai setiap personal. (2) Toleransi konsekuensi (*risk tolerance*) adalah level resiko yang boleh atau bisa jadi ditanggung oleh personilnya untuk mendukung mereka lebihb agresif, inovatif dan berani menanggung resiko.(3) Integrasi (*Integration*) adalah level satuan-satuan kerja dalam organisasi yang memberikan dorongan untuk

⁴ *Ibid.*, h. 592.

⁴ *Ibid.*, h. 592.

⁴ *Ibid.*, h. 573.

7

8

9

melakukan operasi dalam koordinasi yang baik. (4) support manajemen (*management support*) yaitu level keterbukaan dalam komunikasi, bantuan dan dukungan yang disiapkan manajemen kepada unit tugas yang dipimpinnya. (5) Pengawasan (*control*) yaitu beberapa aturan atau peraturan dan sejumlah pengawasan yang dipakai untuk mengontrol dan mengamati tingkah laku pekerja. (6) Identifikasi (*Identify*) yakni level mendeteksi diri tiap kader dalam organisasi secara total lebih dari grup tugas atau bidang profesi masing-masing, (7) Sistem apresiasi (*reward system*) merupakan level pembagian dan apresiasi (peningkatan upah, kenaikan jabatan) sesuai dengan performa karyawan sebagai anti-klimaks dari senioritas, anak masyarakat dan lain-lain. (8) Toleransi kepada konflik (*conflict tolerance*); adalah level toleransi kepada pertikaian dan sanggahan keterbukaan yang timbul pada organisasi. (9) Pola komunikasi (*communication patterns*) adalah level pembatasan komunikasi dalam organisasi yang cocok dengan otoritasi pada hirarki formal.

Karena merupakan faktor urgen dalam organisasi, budaya organisasi mempunyai beberapa manfaat untuk kader organisasi dan organisasi. Robbins mengatakan ada beberapa macam fungsi budaya organisasi yaitu : (1) Budaya memiliki suatu peran menentukan tapal batas. Budaya bisa melihat perbedaan antara organisasi yang satu dan yang lain, (2) Budaya membuat tumbuh perasaan identitas bagi para anggotanya, (3) Budaya membuat tumbuh ikatan bersama dibandingkan individual, (4) Budaya membuat keyakinan sosial meningkat. Budaya bisa menjadi pengikat sosial serta menyatukan organisasi dan rasa sepemahaman dan seresiko sepenanggungan para kader. (5) Budaya memiliki fungsi sebagai mekanisme pencipta arti dan kontrol yang membina dan menempa sikap serta kebiasaan para anggota organisasi.⁵

Moeljono⁵ juga menegaskan bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem hakikat yang dipercaya semua kader organisasi dan diamati, direalisasikan serta diekspansi secara berkelanjutan, memiliki fungsi sebagai pengukat, dan bisa

⁵ *Ibid.*, h. 294-295.

0

⁵ Moeljono. 2005. *Budaya Organisasi Dalam Pendidikan*. (Bandung: Tarsito. tt.), h. 95.

dijadikan panutan dalam tingkah laku organisasi untuk mewujudkan target korporasi yang sudah ditentukan. Artinya bahwa budaya korporasi adalah hakikat yang menjadi penentu arah perilaku dari kader di dalam organisasi. Kalau *value* tadi menjadi *shared value*, maka akan terbentuk sebuah similarisme pandangan akan karakter yang sesuai dengan perilaku organisasi. Budaya organisasi adalah sebagai pola dari asas anggapan untuk melakukan tindakan, menentukan, atau melakukan ekspansi anggota organisasi dalam menyelesaikan masalah dengan mencontoh dari luar dan menintegrasikan ke dalam ke dalam organisasi, yang mana pegawai bisa bekerja dengan telaten, serta juga memiliki manfaat untuk pekerja baru sebagai fundamental evaluasi atas pandangan mereka, pola pikir, dan rasa emosional dalam hubungan menyelesaikan masalah.

Stoner dalam Wirawan⁵ mengatakan bahwa budaya mempunyai² dampak yang kuat pada organisasi, yakni: (a) budaya tempat bekerja bisa memiliki efek signifikan pada keunggulan kerja ekonomi perusahaan untuk jangka waktu yang panjang, (b) budaya tempat bekerja bahkan bisa jadi adalah hal yang lebih urgen dalam penentuan kesuksesan atau kegagalan perusahaan pada dekade yang akan datang, (c) budaya perusahaan yang menghalangi prestasi financial yang kuat jangka panjang adalah sering; budaya itu berekspansi dengan mudah, bahkan dalam korporasi yang dipenuhi orang yang bijaksana dan pintar, dan (d) meskipun susah untuk diubah, budaya korporasi bisa dijadikan untuk lebih menaikkan prestasi. Teori ini mengatakan budaya organisasi bisa menyediakan persepsi fungsi fundamental sebagai berikut: memberi identitas bagi anggota organisasi melalui pemberian norma, dan nilai-nilai, serta pandangan dari setiap orang agar peka terhadap kebersamaan.

Budaya organisasi boleh dikatakan bagus jika bisa menggerakkan seluruh personal secara sukarela dan bisa memberikan kontribusi terhadap efektivitas serta produktivitas pekerjaan yang optimal. Bila dihubungkan dengan budaya yang ada di sekolah, maka budaya organisasi adalah ciri khas yang terdapat pad di

⁵ *Ibid.*, h. 35.

lingkungan sekolah. Suharsaputra⁵ mengatakan bahwa budaya organisasi adalah kepribadian yang membuat perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, seperti apa seluruh kader organisasi melakukan peran dalam melakukan tugasnya bergantung kepada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari budaya sekolah tersebut. Budaya yang kuat (*strong culture*) adalah nilai-nilai inti organisasi dijunjung tinggi dan ditaati bersama⁵. Semakin banyak anggota yang menerapkan nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka kepada berbagai nilai itu dan semakin kuat budaya tersebut. Budaya yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi antara anggota tentang apa yang diyakini organisasi.

Budaya organisasi yang kental akan meringankan organisasi untuk memberi kepastian kepada seluruh persona; yang terdapat pada organisasi untuk tumbuh kembang bersama dan mempertahankan eksistensinya selama mungkin. Sedangkan budaya organisasi yang lemah akan memberi pengaruh buruk pada organisasi karena akan menunjukkan arah yang salah kepada para pekerja sehingga organisasi menjadi kurang efektif dan kurang mampu berkompetisi.

Kotter dan Heskett dalam Purba⁵, dalam teori tentang hubungan antara⁵ kultur perusahaan dengan kinerja, yang disebut Teori I yaitu budaya yang kuat (*strong culture*) dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Melalui budaya yang kuat, organisasi dapat membina komitmen, kesetiaan dan kinerja dari pegawai. Kekuatan budaya berpengaruh terhadap kinerja yang terdiri atas tiga ide yaitu: *Pertama*, mempersatukan tujuan. Bila pada suatu organisasi terdapat kekuatan budaya maka karyawan atau pegawai lebih condong berbuat tindakan kearah yang sama. *Kedua*, menimbulkan semangat, komitmen, loyalitas pada diri karyawan atau pegawai. *Ketiga*, memberikan struktur atau kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bergantung pada atran birokrat formal yang bisa menekankan pertumbuhan motivasi dan inovasi.

⁵ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*,³ (Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 107.

⁵ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Jutlge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 259

⁵ Sukarman Purba. *Kinerja Pimpinan Jurusan⁵ di Perguruan Tinggi: Teori, Konsep, dan Korelatnya*. (Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2009), h. 48

Beberapa hal penting yang harus dipertimbangkan untuk memperkuat budaya organisasi, menurut Suharsaputra⁵ mengemukakan langkah-langkah seperti:

6

- a. Memilih pegawai. Dalam memilih pegawai terlebih dahulu mempertimbangkan kesesuaian antara aspirasi calon pegawai dan budaya organisasi, apakah calon tersebut bisa menerima budaya dan beradaptasi atau justru akan memperlemah budaya yang sudah ada.
- b. Pemosisian pegawai. Dengan tujuan agar pegawai bisa mengapresiasi rekan sekerja serta norma-norma dan nilai-nilai yang ada. Pemosisian pegawai dengan tepat diharapkan bisa menimbulkan perasaan bersatu antar pegawai.
- c. Pendalaman dalam bidang pekerjaan. Setiap pegawai perlu menjiwai bidang pekerjaannya supaya mengerti benar apa saja yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.
- d. Pemberian nilai kinerja dan pemberian reward. Penilaian kinerja dan pemberian apresiasi dimaksud supaya pegawai yang sudah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan lebih termotivasi lagi untuk bekerja dengan baik di waktu yang akan datang. Sesuaikan bentuk apresiasi dengan kondisi yang sedang dihadapi.
- e. Penyebaran cerita dan berita. Penyebaran cerita dan berita mengenai bermacam hal yang memiliki hubungan dengan budaya organisasi memiliki tujuan untuk menekankan pentingnya nilai-nilai moral bagi setiap pegawai.
- f. Pengakuan atas kinerja dan promosi jabatan. Pengakuan dan promosi diberikan terhadap pegawai yang sudah melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya, melaksanakan tanggung jawab dengan maksimal dan menjadi contoh panutan untuk pegawai lainnya. Dalam memberikan pengakuan dan promosi jabatan ini, perusahaan harus mempunyai standar baku yang transparan sehingga bisa diimplementasikan secara konsisten pada semua karyawan.

Budaya organisasi yang kuat dapat memberkan gambaran bagaimana nilai dan norma dengan ketat diimplementasikan. Ini artinya bahwa power budaya memperlihatkan pada sejauh mana guru berperilaku melalui kemampuan

⁵ *Ibid.*, h.103.

mempengaruhi atau ditentukan oleh pandangan, nilai dan norma yang berlaku di madrasah. Sehingga kekuatan budaya organisasi memiliki kaitan dengan pengaruh nilai dan norma atas perilaku nyata yang juga memperlihatkan kontrol sosial serta ketaatan kepada nilai dan norma tersebut. Nilai-nilai budaya yang didoktrinkan pemimpin akan bisa merangsang kemauan, sifat jujur, sifat setia, dan rasa bangga serta jangka panjangnya menciptakan efektivitas bekerja. Dengan menguatkan budaya organisasi maka akan terwujud jika semua komponen yang ada di dalam organisasi saling support satu sama lain mulai dari staf sampai ke tingkat pimpinan.

Budaya organisasi menjadi pengikat antar anggota organisasi. Pada hakikatnya manusia lebih condong berkelompok dengan orang-orang yang mempunyai persamaan nilai, norma, adat, keyakinan, dan pandangan-pandangan lainnya. Persamaan tersebut mengarahkan personal-personal yang berbeda untuk membangun kerja sama dalam mewujudkan target dan tujuan organisasi. Bila tidak ada kebersamaan, efeknya adalah tercerai-berai atau bahkan tenggelamnya organisasi. Hal demikian itu bukanlah hal yang mustahil, karena Allah Swt. Telah mengatakan dalam surah Yunus/10 ayat 47-49:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قَضِيَ بَيْنَهُم بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٤٧﴾ وَيَقُولُونَ
 مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِن كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٤٨﴾ قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ
 لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ وَإِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَعْجِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ ﴿٤٩﴾

Artinya: *Tiap-tiap umat mempunyai rasul; Maka apabila telah datang Rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya. Mereka mengatakan: Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar? 48. mereka mengatakan: Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar? Katakanlah: Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki Allah . tiap-tiap umat mempunyai ajal. Apabila telah datang ajal mereka, Maka mereka*

tidak dapat mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak (pula) mendahulukan(nya).

Selain daripada ayat tersebut dalam surah al-Mukminun ayat 43 disebutkan:

مَا تَسْبِقُ مِنْ أُمَّةٍ أَجَلَهَا وَمَا يَسْتَعْجِرُونَ ﴿٤٣﴾

Artinya: *Tidak (dapat) sesuatu umatpun mendahului ajalnya, dan tidak (dapat pula) mereka terlambat (dari ajalnya itu).*

Dari dua ayat di atas penulis memiliki pemahaman bahwa bagi setiap orang atau organisasi akan tiba ajalnya. Yakni ketika organisasi tersebut tidak menuruti pemimpinnya yang tulus ikhlas meningkatkan kualitas organisasi. Dalam perjalanannya organisasi berkembang dinamis seperti badan manusia yang selalu tumbuh seiring berjalannya waktu. Hal tersebut sangat sesuai dengan hadits Nabi Muhammad saw:

مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْحَسَدِ إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْحَسَدِ بِالْحُمَّى وَالسَّهْرِ (رواه أحمد)

Artinya: *Perumpamaan orang-orang yang beriman dalam cinta, kasih sayang, dan hubungan diantara mereka adalah seperti tubuh manusia, yang apabila sakit satu anggotanya maka seluruh anggota yang lainnya akan merasakannya dengan tidak tidur dan badan yang panas (H.R.Ahmad).⁵*

Hadits di atas mengibaratkan orang-orang beriman dengan anggota tubuh. Sebutan untuk orang yang beriman disini adalah perkumpulan orang-orang beriman yang saling terikat dalam organisasi, sehingga dampaknya adalah jika satu di antara mereka tidak mematuhi ketentuan atau budaya organisasi maka akan memberi dampak pada lainnya. Begitulah konsep dasar dalam organisasi. Tidak

⁵ Abu Abdullah Ahmad bin Muhammad birī Hanbal bin Hilal bin Asad Asy-Syaybany, *Musnad Ahmad*, dalam Maktabah Syameelah, (t.k: Kementerian Waqaf Mesir, t.t), Juz. 40, h. 32.

bisa diingkari bahwa organisasi dalam bentuk apapun selalu merumuskan visi, misi, tujuan dan nilai-nilai dalam pencapaiannya. Melalui keterangan tentang hal-hal tersebut kader organisasi akan merumuskan strategi dan cara terbaik untuk mewujudkan tujuan. Alhasil pencapaian organisasi lebih terencana, terkoordinasi, dan terukur secara lebih efektif dan efisien. Cara-cara, nilai, norma, adat kebiasaan, regulasi, dan kepercayaan untuk setiap personal dalam melakukan perubahan-perubahan tugas kepada hambatan internal ataupun eksternal yang disetujui bersama yaitu kita mengenal budaya organisasi.

Sesuai dengan pengertian teori-teori seperti di atas bisa disintesis bahwa budaya madrasah sebagai kepercayaan dasar yang disadur guru madrasah kepada nilai-nilai yang berkembang untuk menyelesaikan persoalan yang mengendalikan perilakunya melalui indikasi-indikasi seperti ketertiban, kerja keras, kehormatan, dan kejujuran.

3. Sikap Inovatif

Istilah inovasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *innovation* yang memiliki arti semua hal yang baru atau pembaruan. Istilah inovasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai pemasukan atau pengenalan hal-hal yang baru, penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau sudah dikenal sebelumnya (gagasan, metode atau alat).

Berdasarkan pendapat Van de Van seperti kutipan Yamin dan Maisah yaitu inovasi adalah suatu gagasan baru yang bisa diterapkan dengan mimpi bisa mendapatkan atau mampu memperbaiki sebuah produk, proses ataupun jasa.⁵

Rogers juga mengatakan bahwa inovasi adalah suatu gagasan, praktik atau objek yang dianggap baru oleh pribadi atau kelompok yang menganut.⁵ Kemudian Rusdiana mengatakan inovasi merupakan ide, tindakan atau sesuatu yang dirasakan baru oleh seseorang dan sifat baru itu adalah relatif.⁶ Kemudian Sa'ud menjelaskan inovasi merupakan suatu gagasan, benda, peristiwa, cara yang

⁵ M Yamin, dan Maisah. *Orientasi Baru Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: Referensi, 2012), h. 61.

⁵ E.M. Rogers, *Diffusion of Innovation*, (New York: The Free Press, 2003), h. 12.

⁶ A.Rusdiana, *Konsep Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 27.

dirasa atau dipandang sebagai sesuatu yang baru bagi pribadi atau beberapa orang (masyarakat), baik itu berupa hasil penemuan maupun diskoveri. Dalam hal ini inovasi diciptakan untuk menggapai target tertentu atau untuk menyelesaikan suatu masalah tertentu .⁶

Menurut West dan Farr dalam Anderson dan West bahwa inovasi diartikan sebagai memperkenalkan dan menerapkan suatu ide, tahapan, hasil atau aturan baru yang dibuat untuk kinerja yang lebih baik (menguntungkan) dalam pekerjaan, kelompok kerja, organisasi atau masyarakat yang lebih luas .⁶ Di lain pihak Sajiwo mengatakan inovasi merupakan suatu tahap berpikir dan menerapkan pemikiran itu, sehingga memberkan hasil hal baru berwujud produk, jasa, tahapan, metode, regulasi, dan sebagainya. Dalam konteks inovasi organisasional, salah satu alternatif untuk membentuk organisasi yang inovatif adalah melalui inovasi oleh anggota (individu) organisasi.⁶

Melalui penjelasan di atas maka bisa dimengerti bahwa inovasi merupakan suatu gagasan, barang, kejadian, cara yang dirasa atau dipelajari sebagai sesuatu yang baru bagi individu atau beberapa orang (masyarakat) sebagai produk penemuan ataupun diskoveri yang dimanfaatkan untuk menghasilkan target tertentu atau untuk menyelesaikan persoalan.

Sikap inovasi diartikan sebagai total perbuatan personal yang menuju arah pada kemunculan, pengenalan, dan pengaplikasian dari hal yang baru dan memberi keuntungan pada seluruh level organisasi. Hal yang baru dan member keuntungan mencakup perkembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi, perubahan dalam tahapan administratif yang memiliki tujuan untuk menaikkan hubungan bekerja atau menerapkan gagasan-gagasan segar atau teknologi-teknologi untuk tahap kerja yang signifikan memberi peningkatan yang efisien dan efektif mereka.⁶

⁶ Udin. S. Saud, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 3.

⁶ Anderson, N. & Schalk, R. *The Psychological Contract In Retrospect Andprospect*. Journal of Organizational Behavior, 19 Tahun 1998, h. 637-647.

⁶ Bagus Sajiwo, *Budaya Inovasi Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kepemimpinan*, Jurnal Online Psikologi 3, no. 01 Tahun 2015, h. 15-22.

⁶ R.F Kleysen & Street, C.T, *Toward A Multidimensional Measure Of Individual Innovative Behavior*, Journal of Intellectual Capital, Vol.2, No. 3 Tahun 2001, h. 284-296.

Menurut Yuan & Woodman, sikap kerja dengan inovasi adalah kemauan kader organisasi untuk mengenal, menganjurkan serta menerapkan gagasan-gagasan, hasil, tahap, serta aturan baru ke dalam pekerjaannya, unit kerja atau organisasi tempat bekerja.⁶ Adaptasi terhadap perubahan bisa dianggap sebagai sikap inovasi dan untuk perubahan diperlukan suatu sifat kreatif dari seseorang.

Maka dari itu, Manan dalam Irawati memberi penjelasan bahwa orang-orang yang memiliki sikap inovasi adalah seseorang yang mempunyai pribadi kreatif dan dinamis.⁶

Griffin menyatakan bahwa Kreatif merupakan tahap mengembangkan pandangan, natural, berinovasi dan berimajinasi dalam bermacam situasi.⁶ Di sisi lain De Jong & Den Hartog menyatakan bahwa cara kerja dengan inovasi merupakan perilaku pribadi yang memiliki tujuan untuk menggapai sifat inisiatif dan memperkenalkan yang dilakukan dengan sengaja (dalam hal pekerjaan, tim atau organisasi) mengenai ide yang berguna berkaitan dengan proses, produk atau prosedur.⁶

Bila seseorang mampu memikirkan dengan pintar dan penuh kreasi, maka seseorang tersebut bakal mendapatkan hasil-hasil tertentu. Bila pemikirannya tidak menentu dan tidak mengarah menuju suatu tujuan tertentu, maka hasil yang didapatkan pun akan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Coba bandingkan jika ada dua orang, yang seorang repot dan resah, tetapi tidak mendapatkan hasil sesuatu yang urgen. Hal ini disebabkan oleh pemikiran dan ide-idenya tidak diperhitungkan dan tidak dipertimbangkan dengan benar. Yang lain melakukan aktivitas hariannya dengan santai dan tenteram, memberi perhatian pada semua bagian, mengambil keputusan dengan benar, maka setiap hari bakal mendapatkan

⁶ Yuan, F. and Woodman, R.W *Innovative behaviour in the workplace: the role of performance and image outcome expectations* , *Academy of Management Journal*, Vol. 53 No 2 Tahun 2010, h. 323-342.

⁶ Irawati, AK. *Budaya Kerja, Sikap Kerja Inovatif Sebagai Faktor Pendukung Kinerja Pada Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi di Padang* . *Penelitian Dasar Program Pasca UNPAD*, (Padang: Program Pasca UNPAD, 2003), h. 125.

⁶ RW Griffin, *Management Boston*, (USA: Houghton Mifflin Company, 1986), h. 56.

⁶ De Jong, J. and Den Hartog, D. *Measuring Innovative work behavior* , *Creativity and Innovation Management*, Vol. 19 No. 1 Tahun 2010, h. 23-36.

kemampuan imajinasi inilah manusia mampu menggapai keinginan yang tinggi dan sanggup dalam mencari semua hal.

Kemampuan berimajinasi bisa diklasifikasikan menjadi 2, yaitu daya khayal sintesis dan daya khayal kreatif. Daya khayal sintesis merupakan kemampuan untuk tidak membuat sesuatu yang baru, tetapi membuat bentuk dan merangkai yang lama pada bentuk kombinasi baru. Sedangkan daya khayal kreatif merupakan menemukan sesuatu yang baru utamanya jika daya khayal sintesis tidak mampu berfungsi pada penyelesaian suatu persoalan. Melalui daya khayal kreatif ini alam pikir manusia yang berbatas bisa memiliki hubungan langsung dengan alam pikiran halusnya. Bisa jadi alam pikiran inilah yang meneruskan ide atau ilham dan menyampaikan ide baru sebagai produknya menjadi instrumen bagi manusia untuk melakukan penyesuaian getaran pada dirinya dengan getaran pada diri orang lain. Daya khayal umumnya bekerja dengan sendirinya dan Cuma bekerja bila alam pikiran yang sadar bergerak dengan laju luar biasa seperti memperoleh motivasi dari suatu emosi yang timbul akibat kemauan yang kuat. Dalam hubungan ini, seorang dengan pemikiran kreatif bisa merubah lalu memberikan dorongan dalam mengembangkan lingkungan menjadi berhasil.

Kreatif adalah proses berpikir yang membantu dalam menelurkan ide-ide. Sifat-sifat yang menyebabkan sifat kreatif, akan membuahkan pribadi yang inovatif yaitu:

- a. Keterbukaan kepada pengalaman baru,
- b. Memiliki imajinasi yang kreatif,
- c. Memiliki kesadaran dan tanggung jawab untuk sukses, dan
- d. Memiliki pandangan bahwa dunia memiliki tantangan.

George dan Zhou mengemukakan karakter pribadi yang mempunyai sikap inovasi merupakan : (a) menemukan teknologi baru, tahap, metode, dan gagasan-gagasan segar, (b) memberikan gagasan-gagasan kreatif, (c) membuat maju dan mau berjuang untuk gagasan-gagasan kepada orang lain, (d) mengobservasi dan menyiapkan sumber daya yang dibutuhkan untuk merealisasikan gagasan-gagasan segar, (e) melakukan ekspansi rencana dan waktu yang tepat untuk mengabdikan

gagasan baru tersebut, dan (f) kreatif.⁶ Berikut diuraikan keenam karakter⁹ individu tersebut:

- a. Menyelidiki teknologi terbaru, tahap, metode, dan gagasan-gagasan baru. Pengetahuan mengenai teknologi terbaru mulai dari tahap, metode, dan gagasan-gagasan baru dalam mengajar menjadi penting ketika guru ingin melakukan perubahan gaya mengajar di sekolah. Dengan perubahan gaya mengajar kemampuan guru mengajar di kelas menjadi bertambah baik dan memberikan rasa nyaman bagi dirinya.
- b. Menghasilkan ide-ide kreatif. Kemampuan untuk menghasilkan ide-ide kreatif akan terbuka dengan adanya kesempatan yang diberikan sekolah kepada guru. Guru akan termotivasi ketika sekolah memberikan peluang dan dukungan kepada guru untuk menghasilkan ide-ide kreatif yang dapat dipakai dalam pengajaran di kelas.
- c. Mengembangkan dan mau berjuang untuk ide-ide ke orang lain. Ide-ide pembaruan mengajar dapat dipakai seorang guru dengan mengikuti apa yang sudah dilakukan rekan-rekannya di kelas. Dalam hal ini guru dapat mengadopsi langsung ide tersebut, atau melakukan beberapa perubahan yang disesuaikan dengan kemampuan siswanya dalam belajar.
- d. Melakukan pengamatan dan menyiapkan sumber daya yang dibutuhkan untuk merealisasikan gagasan-gagasan baru. Faktor ketersediaan waktu guru untuk mencari dan mencoba ide-ide baru dalam mengajar menjadi hal penting mengingat kesibukan guru di sekolah, mulai dari mengajar, memeriksa pekerjaan siswa, sampai administrasi kelas. Dalam hal ini, guru harus menyediakan waktunya untuk berpikir dan membaca buku-buku yang berkaitan dengan pembelajaran di kelas.
- e. Melakukan ekspansi terhadap planning dan jadwal yang terencana untuk merealisasikan ide baru tersebut. Setelah memperoleh ide mengajar yang baik, seorang guru harus membuat jadwal untuk mewujudkan ide tersebut,

⁶ JamesM. George, danJong, Zhou, *When Opennes to Experiences and Conscientiusness are Related to Creative Behavior An Internel Approach*, Journal of Applied Psychology, vol.86.No.3, 04 September2001, h. 513-524.

seperti: meminta pendapat kepala sekolah dan rekan guru, mengevaluasi kemampuan siswa apakah sesuai dengan bentuk pengajaran baru yang akan dicobakan atau tidak, dan sebagainya.

- f. Kreatif. Dalam proses ini guru harus mau bertindak kreatif dalam mengaplikasikan idenya di dalam kelas. Sejalan dengan hal tersebut untuk memperoleh akhir yang baik, seorang guru wajib bisa menganalisis kelemahan dan keuntungan yang diperolehnya dengan menerapkan ide baru tersebut.

Setiap kegiatan inovatif yang dilakukan seseorang, biasanya mendapat respon orang lain baik respon positif maupun negatif. Secara umum reaksi negatif berupa kecondongan dari pribadi ataupun kelompok pada organisasi untuk tidak menerima adanya perubahan. Tetapi tidak semua perubahan tidak diterima. Sependapat dengan pendapat itu, Davis mengatakan bahwa terdapat tiga jenis sikap menolak terhadap adanya perubahan, yaitu:⁷

- a. Penolakan logis yang muncul dari waktu dan usaha yang dibutuhkan untuk mengadaptasi diri dengan perubahan, termasuk tugas pekerjaan baru yang mesti dipelajari,
- b. Penolakan psikologis berhubungan dengan sikap dan rasa individual mengenai perubahan, dan
- c. Penolakan sosiologis yang berhubungan dengan kebutuhan dan value yang dianut kelompok.

Selain reaksi negatif, terdapat juga beberapa respon positif dari suatu inovasi sebagaimana yang disampaikan oleh Rogers, yaitu:⁷

- a. *Innovators: Venturesome*. Dalam kriteria ini, orang yang menerima inovasi memiliki hasrat untuk menguji gagasan-gagasan segar. Kemauan tersebut menggiring mereka keluar dari kawasan lokal dan lebih mengarah pada relasi yang lebih umum,
- b. *Early Adopter: Respectable*. Orang yang menerima inovasi lebih berintegrasi dalam sistem sosial lokal. Sebelum dia mengambil keputusan untuk

⁷ K. Davis, dan JW, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1993), h. 59.

⁷ Rogers, *Diffusion of Innovation*, h. 13.

menerima ide-ide baru, sebelumnya mereka memeriksa informasi mengenai inovasi itu,

- c. *Early Majority: Deliberate*. Kriteria ini merupakan pribadi atau kelompok penganut menerima gagasan-gagasan baru, sebelum kebanyakan dari kader sistem sosial menerapkannya ,
- d. *Late Majority*. Dalam kriteria ini, seseorang atau kelompok penganut menerima gagasan-gagasan baru setelah rata-rata dari kader sistem sosial menerimanya, dan
- e. *Laggards : Traditional*. Merupakan seseorang atau kelompok penganut menerima perubahan terakhir atau terlambat. Mereka cenderung menutup diri (terisolasi) pada hubungan sosial dan memiliki orientasi yang tradisional. Tahap pengambilan keputusan kepada inovasi cenderung lambat, di samping kekurangan keinginan ilmu mengenai gagasan-gagasan baru.

Alquran banyak mengungkap ayat-ayat yang mendorong manusia untuk senantiasa berinovasi dalam kehidupannya, salah satunya firman Allah Swt. dalam Surat Ali Imran/3 ayat 190-191 yang berbunyi:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿١٩٠﴾ الَّذِينَ
يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا
خَلَقْتَ هَذَا بَطْلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿١٩١﴾

Artinya: *Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal, (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadaan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia. Maha Suci Engkau, maka peliharalah kami dari siksa neraka.*

Ayat tersebut jelas memancing pikiran untuk terus mencari ilmu dan melaksanakan berbagai inovasi di berbagai sektor, termasuk melaksanakan pengembangan di bumi. Pengembangan objektif dapat menelurkan pembaruan-

pembaruan dalam segi teknologi, peralatan, mesin, cara dan kreasi lain yang dapat memberikan kebutuhan manusia sehubungan dengan eksistensi yang terdapat di langit dan yang ada di bumi.

Sesuai dengan paparan tersebut bisa disimpulkan yaitu sikap inovatif adalah kemauan seseorang agar selalu beraktivitas dengan pemikiran yang kreatif dan dinamis dalam pencapaian tujuan kerjanya. Adapun indikator sikap inovatif dalam penelitian ini meliputi: (a) menyelidiki teknologi terbaru, tahap, cara, dan gagasan-gagasan baru, (b) melahirkan gagasan-gagasan kreatif, (c) mengembangkan dan menularkan gagasan-gagasan kepada orang lain, (d) melakukan observasi dan menyiapkan sumber daya yang dibutuhkan untuk merealisasikan gagasan-gagasan baru, (e) melakukan pengembangan rencana dan jadwal yang tepat untuk merealisasikan gagasan baru tersebut, dan kreatif.

4. Etika Kerja

Etika asalnya dari Yunani yaitu *ethos* (berbentuk tunggal) yang memiliki arti : tempat tinggal, padang rumput, kandang, tabiat, adat, karakter, perasaan, attitude dan pola pikir. Bentuk jamaknya yaitu *ta etha*, yang artinya adat istiadat. Pada kasus ini, kata etika similar artinya dengan moral. Moral berakar dari bahasa latin: *mos* (berbentuk tunggal), atau *mores* (berbentuk jamak) yang memiliki adat istiadat, tabiat, watak, kebiasaan, moral dan cara hidup.⁷ Hal ini memiliki arti bahwa etika berhubungan dengan standar, cara hidup yang lebih baik, batasan-batasan hidup yang baik, dan semua rutinitas yang diadopsi dan diteruskan dari satu orang ke orang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lainnya.⁷

Berdasarkan pengertian dalam kamus besar bahasa Indonesia, etika memiliki arti ilmu mengenai apa yang baik dan apa yang tidak baik dan mengenai hak dan kewajiban moral (akhlak).⁷ Etika juga dikatakan filsafat moral yang mengamati mengenai nilai-nilai pembimbingan manusia, mengendalikan tingkah

⁷ Surisno Agoesdan I Cenik Ardana, *Etika Bisnis dan Profesi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 26.

⁷ Agus Arijanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 5.

⁷ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2013), h. 383.

lakunya, hingga menjadi baik dan lurus.⁷ Berdasarkan terminologi etika dapat dikatakan sebagai pengetahuan tentang baik dan buruk atau dengan kata lain adalah dasar mengenai kaidah. Dalam Islam teori kaidah terdapat lima kategori baik-buruk, yaitu baik sekali, baik, netral, buruk dan buruk sekali. Kadidah dibuat oleh Tuhan, karena Tuhan merupakan Maha suci yang bebas dari dosa apa pun macamnya.

Haidar Baqir mengatakan bahwa etika seringkali disamakan dengan moral (atau moralitas). Tetapi, walaupun sama-sama terhubung dengan baik-buruk perbuatan manusia, etika dan moral mempunyai pengertian yang beda. Moralitas lebih cenderung kepada artian nilai baik dan buruk dari setiap perlakuan manusia itu sendiri, sedangkan etika memiliki arti ilmu yang mempelajari mengenai baik dan buruk. Sehingga dapat diartikan, etika memiliki fungsi sebagai teori mengenai perilaku baik dan buruk. Pada filsafat kadang etika disimilarkan dengan filsafat moral.⁷

William C. Frederick dalam Ali Mudlofir, memberikan definisi etika sebagai *a set of rules that define right and wrong conducts* yang artinya sepaket aturan/undang-undang yang menjadi penentu pada perilaku benar dan salah.⁷ Disisi lain Rahmat Hidayat dan Muhammad Rifa'i menyatakan bahwa etika adalah kaidah-kaidah yang menjadi landasan seseorang atau sekelompok orang untuk berperilaku dan melakukan tindakan yang terjadi dalam suatu kelompok orang atau organisasi tertentu, lalu manusia memakai pikiran dan hati nuraninya untuk menggapai target hidup yang baik dan benar berdasarkan tujuan yang diinginkan.⁷

Berdasarkan berbagai pendapat para pakar tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa etika merupakan suatu sikap dan perilaku yang memperlihatkan kemauan dan kesanggupan individu dengan sadar untuk taat

⁷ Dick Hartoko, *Kamus Populer Filsafat*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2002), h. 23.

⁷ Haidar Baqir, *Buku Saku Filsafat Islam*, (Bandung Mizan, 2005), h. 189-190.

⁷ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional Konsep Strategi, Aplikasi dalam Peningkatan Mutu Mutu Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012), h. 38.

⁷ Rahmat Hidayat dan Muhammad Rifa'i, *Etika Manajemen Perspektif Islam*, (Medan: LPPPI, 2018), h. 2.

dengan aturan dan norma kehidupan yang diberlakukan dalam suatu perkumpulan masyarakat atau suatu organisasi, etika organisasi memberikan penekanan tentang pentingnya seperangkat nilai yang dilakukan setiap anggota.

Etika dan moral pada pemahaman Islam diketahui dengan sebutan akhlak (*al-akhlaq*). Istilah akhlak berdasarkan etimologi, dalam Alquran tidak dapat ditemukan, selain bentuk tunggalnya yaitu *khuluq* yang artinya dengan budi pekerti, perangai, tingkah laku dan tabiat.⁷ *Khuluq* mempunyai dasar kata yang sama dengan *khalaqa* yang memiliki arti membuat (*to create*) dan membentuk (*to shape*) atau memberi bentuk (*to give form*). Kata yang dasar katanya serupa dengan itu pula yaitu *Al-Khaliq* (Maha Pencipta) dan *makhluk* (makhluk, ciptaan). Istilah *khuluq* ditemukan di dalam Alquran, antara lain dalam surat Al-Qalam/52: 4 yang berbunyi:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

Artinya: Dan sesungguhnya engkau (Muhammad) benar-benar berbudi pekerti yang luhur.

Dengan begitu pada intinya istilah akhlak lebih mendekati arti moral, sebab akhlak sendiri dianggap sebagai sesuatu yang aplikatif. Sedangkan ilmu yang membahas mengenai baik dan buruk perbuatan atau tingkah laku disebut dengan falsafah akhlakiah atau ilmu akhlak,⁸ yaitu ilmu mengenai keutamaan-keutamaan dan seperti apa cara memperolehnya supaya manusia beraktivitas dengannya, dan pengetahuan mengenai hal-hal yang dosa dan bagaimana manusia bisa lepas dari hal tersebut.

Sependapat mengenai itu, Ahmad Amin membuat perbedaan akhlak pada dua sudut pandang empiris dan filosofis. Secara empiris, akhlak merupakan tingkah lakunya, sedangkan pada aspek filosofis digunakan perumpamaan pengetahuan tentang akhlak, yakni ilmu yang mempelajari mengenai pemahaman baik dan buruk, menerangkan apa yang mesti dilaksanakan manusia dalam berhubungan dengan sesamanya, menerangkan tujuan yang sebaiknya dicapai

⁷ Asmaran AS, *Pengantar Studi Akhlak*, (Jakarta: Rajawali Press, 1992), h. 1.

⁸ Suparman Syukur, *Etika Religius*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), h. 3.

oleh manusia dan memperlihatkan jalan untuk melaksanakan sesuatu yang sebaiknya dilakukan.⁸ Oleh karena itu, akhlak mempunyai makna yang lebih khas dibandingkan dengan etika atau moral. Akhlak merujuk pada situasi psikologis atau kejiwaan yang berhubungan dengan tabiat atau tahap membiasakan menuju terbentuknya kelakuan atau tingkah laku.

Penjelasan di atas memperlihatkan, sejujurnya antara etika dan moral, antara akhlak dan ilmu akhlak, tidak bisa terpisah dalam pengaplikasi atau praktiknya, walaupun secara pengetahuan perbedaan ini menjadi butuh untuk mempermudah diskusi ilmiahnya. Itulah mengapa diskusi mengenai tingkah laku dalam Islam perumpamaan pengetahuan tentang akhlak tidak terlalu terkenal. Hal itu disebabkan oleh kecondongan persepsi ilmuwan Islam, bahwa semua *ulum al-‘Arab* tidak ada pengecualian mengisyaratkan unsur-unsur akhlak.

Kedudukan etika dirasakan sangat penting dalam Islam, sebab etika adalah pengamalan dari pengetahuan, etika juga dianggap sebagai alat efektif untuk menerima nur Ilahi dan sarana untuk mendapatkan ilmu yang bermanfaat. Islam memposisikan kaidah etika di posisi tertinggi. Pada hakikatnya, Islam turun sebagai kode tingkah laku moral dan etika bagi hidup manusia, seperti yang dijelaskan pada hadis: *Aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia*. Terminologi paling mendekati dengan pemahaman tentang etika dalam Islam adalah akhlak. Dalam Islam, etika (akhlak) adalah cerminan keyakinan Islam (iman). Etika Islam memberikan hukuman internal yang kuat serta otoritas pelaksana dalam melakukan standar etika. Konsep etika pada Islam tidak utilitarian dan relatif, akan tetapi mutlak dan abadi.

Sehingga, Islam menjadi sumber kaidah dan etika dalam semua sudut kehidupan manusia dengan menyeluruh, termasuk dalam manajemen. Alquran memperlihatkan petunjuk supaya dalam bisnis ada timbul relasi yang kompak, saling ridha, tanpa ada maksud eksploitasi (Lihat QS. An-Nisa/4: 29) dan terlepas dari rasa curiga atau kecurangan, seperti kewajiban menciptakan administrasi pada transaksi kredit (Lihat QS. Al-Baqarah/2: 282).

⁸ Ahmad Amin, *Kitab al-Akhlaq* terj. Farid Ma’ruf, *Etika (Ilmu Akhlak)*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1991), h. 3.

Etika biasanya dilandaskan dengan mempertimbangkan akal pikiran, konsep filsafat tertentu, moralitas atau adat tabiat suatu komunitas atau himpunan tertentu. Tetapi akhlak sebagai etika pada Islam, asas nilai baik dan buruk dilandaskan pada sumber-sumber penting ajaran Islam yaitu Alquran dan As-Sunnah. Konsep-konsep etika pada Islam sangat luas dan kompleks, sehingga pembahasan bermacam aturan moral dalam Islam diperlihatkan pada level-level perbuatan. Level-level perbuatan tersebut adalah :

- a. Wajib, keharusan: pekerjaan yang merupakan perintah dari Tuhan mutlak mesti dilaksanakan, bila tidak dikerjakan akan diberlakukan hukuman.
- b. *Mandub* atau sunnah, disarankan: suatu perlakuan yang disarankan namun tidak diwajibkan, bila melaksanakan akan memperoleh amal, jika tidak melaksanakan tidak memperoleh sanksi.
- c. Ja'iz atau mubah, boleh: perbuatan yang bisa dikerjakan dan bisa untuk tidak dilakukan, tidak memiliki resiko amal ataupun sanksi.
- d. Makruh, tidak disukai: perlakuan yang tidak disenangi tetapi tidak dilarang, jika tidak dikerjakan akan memperoleh amal, namun bila mengerjakan tidak memperoleh sanksi.
- e. Mahzur atau haram, dilarang: suatu perlakuan yang sama sekali tidak diperbolehkan oleh Tuhan, sehingga bila melaksanakannya akan memperoleh sanksi.⁸

2

Tujuan utama etika menurut Islam yaitu menebarkan rahmat kepada seluruh makhluk. Tujuan ini secara normatif beranjak dari kepercayaan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu kemudian memiliki hakikat bersifat transedental sebab tujuan itu tak memiliki batasan dalam kehidupan setelah dunia ini. Meskipun tujuan itu sedikit agak abstrak, tetapi tujuan itu bisa diartikan dalam tujuan-tujuan yang praktis, selama penerjemahan itu tetap selalu terinspirasi dan terdiri dari hakikat tujuan utama. Dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan

⁸ Hidayat dan Rifa'i, *Etika Manajemen*, h. 3. 2

aturan etis untuk memberikan kepastian bahwa usaha yang mengimplikasikan baik tujuan umat ataupun tujuan operasi selalu dijalan yang benar.⁸

Sedangkan kerja merupakan aktivitas yang dilaksanakan seseorang untuk menuntaskan atau melakukan sesuatu yang memberikan hasil berupa alat untuk memenuhi kebutuhan yang ada seperti benda atau jasa dan mendapatkan gaji atau upah. Berdasarkan pengertian kamus besar bahasa Indonesia kerja dijelaskan sebagai aktivitas untuk melaksanakan sesuatu yang dikerjakan atau diperbuat dan sesuatu yang dilaksanakan untuk memenuhi nafkah, sumber pencaharian.

Rivai mendeskripsikan kerja adalah produk analisis aktivitas sebagai runtutan aktivitas atau suatu proses mengumpulkan dan mengelola informasi tentang pekerjaan.⁸ di samping itu, deskripsi pekerjaan adalah salah satu produk utama yang dipersembahkan oleh uraian pekerjaan yang teratur. Deskripsi pekerjaan bisa dianggap sebagai total diskusi rangkuman informasi pekerjaan dan syarat- syarat pembuatannya sebagai produk dari analisis, yang umumnya berisikan pekerjaan utama dari uraian tersebut. Gambaran pekerjaan tidak mendiskusikan persoalan orang atau karyawan, melainkan persoalan ruang lingkup aktivitas, fungsi dasar atau tugas pokok, nama pekerjaan, wewenang dan kewajiban, tanggung jawab, kriteria penilaian dan hasilnya.

Berdasarkan pendapat Mathis and Jackson gambaran tugas adalah tahap menyebutkan tugas, tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Tugas-tugas penting untuk diketahui secara detail apa saja klasifikasinya, kemudian tanggung jawab yang bagaimana yang mesti dilaksanakan oleh pekerja yang melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga karyawan tidak membuat kesalahan melalui adanya kejelasan-kejelasan pekerjaan yang sebaiknya dilakukan oleh karyawan.⁸ Kemudian Mathis dan Jackson mengemukakan bahwa terdapat tiga poin yang dijadikan ukuran penjelasan kerja yang penting untuk menjadi perhatian yaitu: (1)

⁸ Alwiyah Jamil, Tesis, *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*, (Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, 2007), h. 27.

⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2005), h. 125.

⁸ Mathis, R.L. & J.H. Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 214.

Tugas dan tanggung jawab esensial; (2) Pengetahuan, skill dan kemampuan yang dibutuhkan, dan (3) Kerjasama yang dilaksanakan dalam melakukan pekerjaan yang didelegasikan.⁸

Sofyandi menyatakan bahwa kerja didefinisikan sebagai suatu penjelasan singkat yang dicatat secara cermat tentang tugas, kewajiban, tanggung jawab dan tugas dalam suatu posisi tertentu.⁸ di samping itu Gary Dessler menjelaskan bahwa sebuah gambaran pekerjaan merupakan sebuah statemen yang ditulis mengenai apa yang mesti dilaksanakan oleh kawryawan, seperti apa cara melaksanakannya, dan seperti apa kondisi pekerjaannya.⁸ Stephen Robbins mengatakan bahwa gambaran pekerjaan merupakan deteksi pekerjaan, keharusan dan tanggung jawab dari sebuah pekerjaan.⁸

Dengan demikian kerja merupakan suatu bentuk kerja yang menyertakan kesadaran manusia untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan ekspektasi. Kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dan mengerti akan target yang bakal didapatkan adalah sesuatu yang utama dalam bekerja. Maka etika kerja adalah aturan normatif yang terkandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan panduan untuk pekerja dalam melakukan pekerjaannya di dalam organisasi. Agregasi dari tingkah laku karyawan yang memiliki etika kerja adalah deskripsi etika kerja karyawan dalam organisasi.

Etika kerja Islam berdasarkan pendapat Ahmad Janan Asifudin memiliki arti sebagai pancaran dari akidah yang berasal dari sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang menjadi dasar yang berkaitan dengan kerja sehingga bisa dibangun etos kerja yang Islami.⁹ Konsep etika kerja Islam mempunyai asal-muasal dari Alquran dan ucapan serta tindakan nabi Muhammad saw.⁹ yang

⁸ *Ibid.*

⁸ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 96.

⁸ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenhallindo, 2004), h. 76.

⁸ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks, 2007), h. 214.

⁹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Penerbit Universitas Muhamaddiyah, 2004), h. 94.

⁹ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan: LPPPI, 2017), h. 53.

bersabda bahwa kerja keras menyebabkan dosa terampuni dan bahwa tidak ada seorang pun memakan makanan yang lebih baik dibanding makanan yang dihasilkan dari pekerjaannya . Di dalam Alquran Allah Swt. berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Katakanlah, Bekerjalah kalian niscaya Allah akan melihat pekerjaanmu serta rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kalian akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata lalu diberitakanya kepadamu apa yang telah kalian kerjakan (QS. al-Taubah/9: 105).*

Karakter etos kerja yang Islami diperoleh dan dipelajari berdasarkan konsep: (1) bekerja adalah bagian dari akidah, (2) bekerja berlandaskan ilmu, (3) bekerja dengan mengikuti sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya. Sehubungan dengan akidah dan ajaran Islam sebagai sumber semangat bekerja Islami secara konseptual bahwasanya Islam berasaskan ajaran wahyu bekerja sama dengan akal adalah agama amal atau agama kerja. Bahwasannya untuk melakukan pendekatan diri serta mendapatkan ridha Allah seorang hamba wajib melaksanak amal saleh yang dilakukan dengan ikhlas hanya sebab dia yakin dengan kemurnian tauhid, sesuai dengan firman Allah:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهُ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ
عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ۚ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

Artinya: *Katakanlah: Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan Yang Esa. Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya. (QS. al-Kahf/18:110).*

Untuk memberikan deskripsi tentang kesamaan dan pembeda etos kerja non agama dan etos kerja Islami, Ahmad Janan Asifudin⁹ mengatakan bahwa kesamaan etos kerja non-agama dan etos kerja Islami diantaranya : (1) etos kerja secara non-Islami dan etos kerja secara Islami sama-sama berbentuk karakter dan tabiat berhubungan dengan kerja yang terlihat dari sikap hidup manusia yang menjadi landasan terhadapnya, (2) keduanya muncul akibat semangat, (3) motivasi keduanya sama-sama didasarkan dan mendapat pengaruh dari sikap hidup yang melandasi kerja, (4) keduanya sama-sama mendapat pengaruh dengan dinamika dan manusiawi oleh bermacam faktor intern dan ekstern yang memiliki kompleks.

Di samping itu yang membedakan etos kerja non-agama dengan etos kerja Islami adalah berikut ini:

a. Etos kerja non-agama:

- 1) Sikap hidup berdasar terhadap kerja di sini muncul dari hasil kerja akal dan atau nilai-nilai yang diadopsi (tidak bertentangan dari iman keagamaan tertentu).
- 2) Tidak beriman.
- 3) Motivasi muncul dari sikap hidup fundamental terhadap kerja di sini semangat tidak berhubungan dengan iman, agama, atau keinginan ibadah berasal dari akal dan atau pandangan hidup atau nilai-nilai yang diadopsi.
- 4) Etika kerja berdasarkan akal dan atau pandangan hidup nilai-nilai yang diadopsi.

b. Etika kerja Islami:

- 1) Sikap hidup fundamental pada kerja di sini identik kepada sistem keimanan atau akidah Islam berhubungan dengan kerja atas asas pengertian yang berasal dari wahyu dan akal saling bekerja sama dengan proporsional. Akal lebih dominan berfungsi sebagai alat untuk mengerti wahyu (meski kemungkinan akal mendapatkan pengertian dari sumber lain tetapi berkaitan dengan sistem keimanan Islam).

⁹ Asifudin, *Etos Kerja*, h. 94.

- 2) Iman eksis dan terbangun sebagai buah pengertian terhadap wahyu dalam hal ini akal di samping memiliki fungsi sebagai alat juga memiliki potensi menjadi sumber. Selain menjadi kerangka acuan etika kerja secara Islam, iman Islami (atas dasar pemahaman) berkaitan dengan kerja inilah yang menyebabkan sikap hidup fundamental (akidah) kepada kerja yang juga semangat kerja Islami.
- 3) Motivasi di sini muncul dan bertentangan dengan sistem keimanan atau akidah Islam berhubungan dengan kerja yang berasal dari ajaran wahyu dan akal yang saling berkoordinasi. Sehingga motivasi beranjak dari niat ibadah kepada Allah dan iman kepada adanya hidup ukhrawi yang jauh lebih berarti.
- 4) Etika kerja berlandaskan keimanan kepada ajaran wahyu berhubungan dengan etika kerja dan produk daripada pengertian akal yang membangun sistem keimanan atau aqidah Islam yang berkaitan dengan kerja (akidah kerja).

Melalui kesamaan dan perbedaan tersebut bisa diambil konklusi bahwa etos kerja seseorang terbangun oleh adanya semangat yang terlahir dari sikap hidupnya yang fundamental terhadap kerja. Sikap itu berasal dari akal dan atau pedoman hidup atau nilai-nilai yang diadopsi tanpa harus berhubungan dengan iman atau ajaran agama. Teruntuk orang yang memiliki etos kerja Islami etos kerjanya terpapar dari keimanan atau akidah Islam berhubungan dengan pekerjaan yang berlandaskan ajaran wahyu dan akal.

Baik Alquran ataupun hadits sudah menyediakan resep tertentu dalam persoalan tata krama dan menganjurkannya untuk kebaikan perilaku dalam organisasi. Seorang Muslim diwajibkan untuk memiliki tingkah laku dalam organisasi mereka sesuai dengan apa yang disarankan Alquran dan Sunnah. Adapun tata krama tingkah laku organisasi disimpulkan dalam tiga garis besar yaitu murah hati, motivasi untuk berbakti dan ingat Allah dan prioritas utamanya.⁹

3

⁹ Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis dalam Islam*, Terj³ Rahman Samson, Business Ethics in Islam, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2003), h. 109.

a. Murah Hati

Murah hati memiliki arti selalu memiliki sikap ramah tamah, sopan santun, mudah tersenyum, senang mengalah tetapi tetap penuh tanggung jawab. Sikap seperti inilah yang kelak akan menjadi perekat tersendiri bagi seorang yang akan mampu memancing pelanggan.⁹ Alquran telah memberi perintah dengan perintah yang sangat penuh ekspresi supaya kaum muslimin memiliki sikap lembut dan sopan ketika ia berbicara dengan orang lain. Seperti Abdul Hadi pernah bilang, apa yang menjadi keinginan dan maksud dengan bertutur baik adalah adanya ketulusan dan keinginan baik kepada orang lain, dan tidak cuma dengan suara yang lemah. Lebih jelas Alquran mewajibkan penganutnya untuk berlaku sopan dalam setiap hal bahkan ketika melaksanakan kesepakatan dengan orang-orang yang tidak pandai, ia harus berkata dengan perkataan dan perumpamaan yang baik.⁹ Perintah Allah kepada orang Islam untuk selalu berbuat lemah lembut terkandung dalam Q.S. Ali Imran/3: 159 yang mengatakan:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: *Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah-lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.*

b. Motivasi untuk Berbakti

Melalui perannya di dalam kegiatan organisasi, seorang tenaga pengajar Islam sebaiknya memiliki niat untuk mengabdikan diri yang diinginkan oleh masyarakatnya dan manusia secara total. Dia diberikan perintah untuk menolong

⁹ Johan Arifin, *Fiqih Perlindungan Konsumen*, (Semarang: Rasail, 2007), h. 107.

⁹ Ahmad, *Etika Bisnis*, h. 109.

siapa saja yang butuh pertolongan. Agar seorang muslim bisa menjadi semangat dalam mengabdikan mengesampingkan kepentingan diri sendiri, ia wajib selalu mengingat pedoman berikut, yaitu:

- 1) Menimbang Kebutuhan dan Kepentingan Orang Lain. Di samping mengatakan bahwa perlakuan bisnis adalah legitimasi dan diperbolehkan, Islam juga memberikan perintah umat Islam untuk care pada kebutuhan orang lain pada waktu dia memperoleh untung untuk dirinya sendiri.
- 2) Memberi pertolongan yang Bebas Bea. Alquran memerintahkan kepada kaum muslimin untuk membantu orang lain dan melaksanakan kerja sama dengan mereka dalam hal kebajikan dan takwa serta tidak memperbolehkan mereka melaksanakan kaidah-kaidah bekerjasama dengan orang-orang yang melaksanakan pertikaian dan perlakuan-perlakuan yang tidak baik.

c. Ingat Kepada Allah dan Prioritas Utama-Nya

Seorang muslim mendapatkan perintah untuk selalu menyembah Allah, bahkan dalam situasi mereka sedang sibuk dengan kegiatan mereka. Kesadaran akan Allah ini, seharusnya menjadi sebuah motivasi pemicu (*driving force*) dalam setiap aktivitasnya. Seseorang misalnya, wajib berhenti melakukan kegiatannya ketika datang seruan untuk shalat. Mengingat Allah melalui shalat, melalui memutus aktivitas bekerja di saat kesibukan memiliki manfaat. Manfaat tersebut yaitu menenteramkan pikiran dan memberi peluang kepada seseorang untuk bisa mengontrol diri, dari maniak kerja yang kemungkinan dirasakan oleh seseorang. Bahkan dengan ketenangan dan merenungkan nilai-nilai yang luhur dapat dilakukan proses untuk menjernihkan pikiran dan kreativitas dan ide yang berinovasi. Hal ini seperti yang dijelaskan dalam QS. Al Jumua/62: 9-10 yaitu:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا نُودِيَ لِلصَّلٰوةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا اِلَىٰ ذِكْرِ اللّٰهِ وَذَرُوْا الْبَيْعَ
 ذٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ اِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٩﴾ فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِي الْاَرْضِ وَابْتَغُوْا مِنْ
 فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوْا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ ﴿١٠﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, apabila diseru untuk menunaikan sembahyang pada hari Jum`at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*

Tenaga pengajar yang memiliki etika merupakan guru yang mengenali diri sendiri, yaitu diri sendiri adalah individu yang diminta untuk melakukan pendampingan murid untuk/dalam belajar. Tenaga pengajar diharuskan untuk menggali secara terus menerus seperti apa sebaiknya murid itu belajar. Sehingga jika terdapat kegagalan murid, guru tergerak hatinya untuk mencari akar masalah dan mencari solusi bersama murid bukan kemudian mengabaikan atau bahkan menyalahkannya. Sikap yang wajib senantiasa dipelihara merupakan kesiapan untuk mengetahui diri dan kemauan untuk memurnikan keguruannya. Mau belajar dengan melapangkan waktu untuk menjadi tenaga pengajar. Seorang guru yang tidak mau belajar, tidak akan betah dan bahagia menjadi guru. Betah dan bangga atas statusnya sebagai guru merupakan tahapan untuk menjadi guru yang professional.

Tenaga pendidik yang memiliki etika akan tergambar dalam melaksanakan proses mengabdikan kepada tugas-tugas yang dikenali dengan skill baik dalam teori maupun cara. Di samping itu juga diperlihatkan melalui tanggung jawabnya ketika melakukan seluruh pengabdianannya. Seorang tenaga pengajar yang baik sebaiknya bisa mengemban dan melakukan tanggung jawab sebagai guru terhadap murid, orang tua, masyarakat, bangsa, negara dan agamanya. Tenaga pengajar yang baik memiliki tanggung jawab personal, sosial, intelektual, moral dan spiritual. Responsible personal mandiri yang bisa paham terhadap dirinya, manajemen, mengontrol dan mengapresiasi serta mengembangkan dirinya. Tanggung jawab sosial direalisasikan melalui kompetensi guru dalam mengerti dirinya sebagai

bagian yang tidak terpisahkan dari kawasan sosial serta mempunyai kekuatan interaksi yang efektif.

Tanggung jawab intelektual direalisasikan melalui kemampuan menguasai bermacam perangkat ilmu dan skill yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaannya. Tanggung jawab spiritual dan normal diimplikasikan melalui performa guru sebagai manusia beragama yang tingkah lakunya selalu tidak bertentangan dengan kaidah agama dan moral. Kasmir berpendapat adapun aturan yang ditentukan dalam etika bekerja umumnya yaitu: (1) Sikap dan Perilaku (*Attitude*); (2) Penampilan (*Performance*); (3) Cara Berpakaian (*Style*); (4) Cara Berbicara (*Persuasive*); (5) Gerak-gerak (*Body Language*); dan (6) Cara Bertanya (*art of asking*).⁹

6

Etika berperan penting dalam kehidupan/bertingkah laku salah satunya ketika melaksanakan aktivitas atau pekerjaan. Salah satu kunci berhasil dalam pekerjaan adalah mempunyai etika yang bagus, karena posisi etika itu berada lebih tinggi di atas skill maupun inteligensi. Adapun etika-etika yang wajib dipunyai bila ingin berhasil dalam pekerjaan: (1) Tanggung jawab. Di dalam melaksanakan tugas harus memiliki tanggung jawab kepada apa yang diamanahkan kepadanya; (2) Berintegritas. Integritas ini memiliki hubungan dengan keyakinan, keyakinan memiliki hubungan dengan tanggung jawab. Semakin banyak tanggung jawab yang dipikul dan dikerjakan hingga selesai, maka integritas/kepercayaan orang kepada kita akan semakin besar; (3) Objektivitas. Dalam melaksanakan tugas kita harus profesional dan objektif agar hasil yang diperoleh lebih maksimal; dan (4) sifat Rahasia. Setiap tugas tentunya memiliki rahasia yang tidak bisa diketahui oleh orang lain. Oleh sebab itulah kita wajib memiliki kemampuan untuk menjaga kerahasiaan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan paparan di atas maka etika kerja merupakan kaidah normatif yang memiliki kandungan sistem kaidah dan prinsip moral yang menjadi petunjuk bagi pekerja dalam melakukan aktivitas pekerjaannya di dalam organisasi. Agregasi dari tingkah laku pekerja yang memiliki etika kerja adalah deskripsi etika kerja pekerja di dalam organisasi. Indikasi etika kerja tenaga pengajar yaitu

⁹ Kasmir, *Etika Customer Service*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), h.86.

- (1) Melakukan pekerjaan berdasarkan visi, misi dan target lembaga pendidikan;
- (2) Memiliki orientasi pada budaya meningkatkan kualitas kerja;
- (3) Saling menghargai sesama guru;
- (4) Membentuk kerjasama dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan lembaga pendidikan;
- (5) Mengemban amanah atau tanggung jawab, dan ketulusan; dan
- (6) Menerapkan kedisiplinan untul diri sendiri dan madrasah.

B. Penelitian Relevan

Terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini antara lain:

1. Hasil Penelitian Jumakir, yaitu : *Hubungan Komitmen Penjaminan Mutu Sekolah, Sikap Inovatif, dan Kepuasan Kerja dengan Keefektifan Kepemimpinan Kepala SMPse-Kabupaten Deli Serdang*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan. Juni 2013. Menyatakan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan: pertama : terdapat hubungan positif komitmen penjaminan mutu sekolah dengan keefektifan kepemimpinan kepala SMP sebesar $r_{y1.23} = 0,23 > r_{tabel} = 0,17$ dan $t_{hitung} = 3,36 > t_{tabel} = 1,64$; kedua : terdapat hubungan positif sikap inovasi dengan dengan sifat efektif leadership pimpinan SMP dengan nilai $r_{y2.13} = 0,26 > r_{tabel} = 0,17$ dan $t_{hitung} = 3,94 > t_{tabel} = 1,64$; ketiga : terlihat adanya kaitan yang positif terhadap kepuasan kerja dengan efektivitas leadership pimpinan SMP senilai $r_{y3.12} = 0,44 > r_{tabel} = 0,17$ dan $t_{hitung} = 8,65 > t_{tabel} = 1,64$; dan keempat : terlihat adanya kaitan yang positif terhadap komitmen jaminan kualitas sekolah, inovasi, dan rasa kepuasan kerja dengan efektivitas leadership pimpinan SMP sebesar $R_{y(123)} = 0,55 > r_{tabel} = 0,17$ dan $F_{hitung} = 17,32 > F_{tabel} = 2,68$. Produk dari riset didapatkan komitmen jaminan kualitas sekolah, inovasi, dan rasa kepuasan kerja yang kolektif menyumbang sebanyak 30% kepada efektivitas leadership pimpinan SMP, dan selebihnya bergantung kepada factor lain.
2. Hasil penelitian Otto Iskandar, *Etos Kerja, Motivasi, dan Sikap Inovatif Terhadap Produktivitas Petani* .Jurnal Penelitian di Makara, Sosial Humaniora, Vol. 6, No. 1, Juni 2002. Mengungkapkan bahwa etika kerja,

semangat, dan sikap inovasi kepada sifat produktif petani. Dari hasil riset didapatkan bahwa sikap inovasi memiliki kaitan yang positif yaitu senilai 17%.

3. Hasil penelitian Kamaruddin Gultom, 2008. *Pengaruh Sikap Inovatif dan Motif Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri Kota Sibolga* . Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta mengungkapkan ada kaitan antara sikap inovasi dan motif berprestasi kepada performa dalam bekerja tenaga pengajar SMP Negeri Kota Sibolga. Dampak sikap inovatif kepada performa kinerja pengajar adalah sebesar 54,9%. Melalui hasil riset tersebut, bisa diambil konklusi bahwa sikap inovatif mempunyai kaitan dengan keefektivan pekerjaan seseorang.
4. Mu'tasim Billah, *Strategi Kepala Madrasah Dalam Membangun Budaya Kerja Produktif Guru Di Madrasah Aliyah Swasta (Studi Multisitus Di Madrasah Aliyahan Nusyur Dan Madrasah Aliyahdarul Ihsan Pragaan Sumenep)*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjanauniversitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa landasan membiasakan sebuah budaya kerja guru yang bermanfaat di Madrasah AliyahAn Nusyur yaitu meningkatkan norma sikap kelakuan dan kejiwaan pengajar yang terdiri dari satu : pengajar yang paham akan tugasnya, dua : pengajar yang sanggup mengeksplorasi kemampuan yang dipunyai, tiga : pengajar yang bisa merancang kurikulum belajar, empat : pengajar yang bisa melakukan analisa hasil kerjanya, dan lima : pengajar yang mampu berkompetisi. Sementara itu ide dari pekerjaan pengajar yang produktif di Madrasah Aliyah Darul Ihsan yaitu mengubah kadar dan cara pandang dahulu yang wajib dilepas dan mengambil sikap kepada hal yang dilakukan diantaranya; satu : pengajar yang bisa melakukan perencanaan kurikulum belajar, dua : pengajar yang paham akan profesi; pengajar adalah pelatih murid, memberikan penekanan pada pengolahan talenta dan pengajar yang memiliki pandangan jauh ke depan. Tindakan taktis yang diambil oleh pimpinan Madrasah AliyahAn Nusyur yaitu menyediakan rangsangan yang dimulai dengan memberkan semangat

kepada tenaga pengajar untuk proaktif dan tekun dalam melakukan aktivitasnya, motivasi menciptakan budaya kerja yang produktif dengan benar-benar memperhitungkan kondisi murid-murid masa depan, melalui aktivitas yang dilakukan antara lain; (1) membentuk soliditas melalui aktivitas ruang diskusi, silaturahmi, muhasabah diri, do'a bersama di pagi hari sebelum beraktivitas, dan melaksanakan sholat berjama'ah, (2) meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia melalui musyawarah guru mata pelajaran, pelatihan tentang metode pembelajaran, seminar, dan diskusi kelompok, (3) membuat program pertukaran pelajar dan (4) menjadikan disiplin dan rasa tanggung jawab menjadi budaya keseharian. Di samping murid, kepala sekolah juga penting untuk memikirkan langkah konkrit untuk meningkatkan motivasi kerja diri sendiri dan para komponen tenaga pengajar Madrasah Aliyah Darul Ihsan, khususnya potensi dan kemampuan yang dilakukan melalui program-program antara lain : (1) menjadikan disiplin dan tanggung jawab menjadi budaya sehari-hari, (2) menjadikan diskusi sebagai aktivitas rutin, (3) membuat rapat intens dalam waktu tertentu, misalnya mingguan ataupun bulanan, (4) mengadakan musyawarah dan diskusi antar guru mata pelajaran, (5) membuat pelatihan, (6) kursus dalam bidang teknologi dan (7) les atau aktivitas ekstrakurikuler tentang bahasa.

5. Anita Angreini Batubara, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru MAN di Kota Medan*. Tesis, 2016. Program Pascasarjana, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dari hasil riset didapatkan bahwa (1) lingkungan kerja dan kompensasi tergolong tinggi, sedangkan gambaran komitmen dan kinerja tenaga didik masuk kategori sangat tinggi. (2) terdapat dampak positif dan berarti antara kawasan atau lingkungan bekerja dengan hasil kerja tenaga didik, dibuktikan dengan nilai data thitung(4,788) > ttabel 1,988 signifikansi t-tes 0.000 < 0,005, (3) terdapat dampak positif yang signifikan antara kompensasi kepada hasil kerja tenaga pendidik, dibuktikan dengan hasil uji data thitung(2,325) > ttabel 1,988 dan signifikansi t-tes 0.022 < 0,005, (4) terdapat dampak positif yang

signifikan antara komitmen kepada hasil kerja tenaga pendidik, dibuktikan dengan nilai data thitung(7,598) > ttabel 1,988 dan signifikansi t-tes $0.000 < 0,005$, (5) terdapat dampak positif yang signifikan terhadap tempat kerja, kompensasi dan komitmen kepada hasil kerja tenaga didik MAN di Kota Medan, dibuktikan dengan hasil uji F dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,005$. besar R square yaitu senilai 0.641, artinya 64,1% dan sisanya 35.9% mendapatkan dampak dari faktor lain di luar ketiga faktor tersebut yakni komitmen, lingkungan kerja dan kompensasi.

6. Prima Utama Wardoyo Putro. *Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen Indonesia (Vol. 18(2), pp. 116-125, 2018). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kinerja seorang tenaga pendidik tidak dipengaruhi oleh etika kerja yang Islami, komitmen terhadap himpunan, dan reaksi sikap mengenai adanya perubahan dalam organisasi. di samping itu perubahan organisasi dipengaruhi oleh komitmen dalam organisasi secara signifikan. Kinerja tenaga pengajar juga dipengaruhi oleh bagaimana respon pengambilan sikap terhadap adanya perubahan dalam organisasi. adanya kaitan antara variable etika kerja Islami terhadap kinerja tidak dimediasi oleh variabel sikap, begitu juga dengan komitmen dalam berorganisasi pada hasil kerja.
7. Alwiyah, 2016. *Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)*. Jurnal Economica Volume VII/Edisi 2/Oktober 2016. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa menurut analisa informasi yang berhasil dihimpun pada riset ini memperlihatkan bahwa umumnya hipotesa yang direkomendasikan dan telah disetujui dan sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Yousef.

Variabel etika kerja secara Islami berpengaruh secara signifikan kepada *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment* faktanya lebih berpengaruh bahwa melakukan aktivitas merupakan sarana dalam memudahkan pengembangan diri dan dalam interaksi sosial. Variabel *affective commitment* mendapat pengaruh karena personal memiliki

keinginan, variabel *normative commitment* berpengaruh karena personal tersebut berperasaan memiliki tanggung jawab, dan variabel *continuance commitment* berpengaruh disebabkan oleh pribadi tersebut butuh akan hal tersebut. Variabel etika bekerja secara Islam memiliki dampak yang berarti terhadap kepuasan bekerja. Adanya rasa puas dalam bekerja adalah bagian dari rasa puas dalam kehidupan. Sehingga jika seseorang mempunyai rasa puas kepada tanggung jawabnya dalam bekerja, maka akan condong memperbaiki aktivitas dalam dunia kerjanya. Rasa puas dalam bekerja bisa memberikan arah menuju sikap positif personal kepada progress suatu pekerjaan.

8. Ismail Fahmi, *Manajemen Kinerja Madrasah (Studi tentang Kontribusi Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Budaya Organisasi, dan Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan)*. Desertasi, 2018. Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung. Hasil Penelitian menunjukkan adanya dampak kebudayaan suatu organisasi kepada komitmen bekerja tenaga didik di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-kabupaten Way Kanan sangat kuat. Dampak budaya itu mencapai 99,2%, di atas pengaruh skill manajemen seorang kepala sekolah terhadap kebudayaan berorganisasi dan komitmen bekerja tenaga didik yang hanya 64,4% dan 68%, serta pengaruh lainnya. Skill dalam manajemen seorang kepala madrasah terhadap kebudayaan berorganisasi menyumbang 64,4%, sedangkan skill dalam manajemen seorang kepala madrasah terhadap komitmen tenaga didik hanya menyumbang 68%. Dampak dari kebudayaan berorganisasi kepada komitmen bekerja guru memiliki pengaruh cukup kuat dibandingkan yang lain. Namun faktor dominannya terdapat pada pengaruh komitmen kerja guru yaitu 77,2%.

Melalui hasil riset tersebut maka mampu diduga bahwa ada dampak antara Budaya Madrasah, Sikap Inovatif, dan Etika Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah di Propinsi Sumatera Utara.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Langsung Budaya Madrasah Terhadap Etika Kerja Guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

Budaya madrasah merupakan tatanan atau nilai atau norma atau aturan-aturan yang berlaku dalam suatu madrasah dan harus diikuti oleh semua anggota madrasah. Begitu pula etika kerja seseorang juga harus mengikuti aturan-aturan yang ada di organisasi dan telah disepakati bersama. Berarti antara budaya madrasah dan etika kerja sama-sama memiliki aturan-aturan yang menginginkan suatu nilai yang baik dimana satu sisi didalam budaya madrasah membentuk aturan-aturan atau nilai atau norma dan di sektor etika kerja yang mana di dalam diri setiap kader organisasi juga mempunyai kaidah-kaidah, nilai, norma yang diharapkan demi mendukung kinerja terbaik lalu timbullah energy, etika dan perilaku yang positif serta memiliki motivasi yang tinggi.

Dalam kasus ini, budaya madrasah dan etika kerja bisa menimbulkan situasi kerja yang baik dikarenakan adanya perasaan aman dan nyaman dalam beraktivitas, sehingga potensi bisa dikembangkan oleh seseorang ketika berfikir, berkreativitas serta unggul untuk memperoleh tujuan.

Berdasarkan uraian diatas diduga terdapat pengaruh langsung Budaya madrasah terhadap Etika kerja tenaga didik Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh Langsung Sikap Inovatif Terhadap Etika Kerja Guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

Sikap inovasi adalah suatu kecondongan untuk berekasi atau bersikap terhadap inovasi yang tergambar dalam pengetahuan dan pengalaman tentang hal baru yakni ilmu mengenai pembagian kelompok siswa, memahami konsep mengenai pemanfaatan ruang dan waktu, pengetahuan tentang cara mengajar. Sedangkan etika kerja adalah aturan-aturan yang ada di organisasi dan telah disepakati bersama dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Guru sebagai elemen penting dalam madrasah penting dalam memberi sikap setiap perubahan karena tidak harus setiap perubahan diterima, namun

wajib menyesuaikan dengan kebudayaan yang ada di madrasah dan kawasan madrasah. Reaksi guru yang baik dan menerima terhadap inovasi akan mampu memberikan peningkatan kreativitas guru dalam mengerjakan pekerjaannya. Seorang tenaga didik akan selalu meng-update teori pembelajarannya sesuai dengan fakta yang didapatkan, seorang tenaga didik melakukan pembaharuan cara dan teknik mengajar sesuai dengan peningkatan teknologi, guru menyiapkan skenario dan media pembelajaran setiap kali mengajar dan juga guru mempunyai skill dalam memanfaatkan teknologi dan lain-lain. Sikap inovatif seorang guru direalisasikan dalam perilaku guru yang terbuka kepada pengalaman yang baru, memberikan pengalaman baru terhadap peserta didik.

Guru yang memiliki sikap inovatif hendaknya turut memperhatikan etika yang diberlakukan dan disepakati bersama. Sikap inovatif dari guru sejatinya bersesuaian dengan aturan yang berlaku di madrasah. Sangat disayangkan jika ide-ide yang inovatif yang dimiliki guru dalam implementasinya justru melanggar aturan atau norma yang berlaku dan telah disepakati bersama. Etika kerja sebagai bentuk eksistensi dan pengertian atas aturan dan kaidah-kaidah yang diberlakukan di madrasah, juga merupakan satu ikatan komitmen dan kesediaan secara sadar untuk patuh dalam melakukan pekerjaan dan perilaku keprofesian guru serta siap dan rela atas potensi adanya resiko dan sanksi jika terjadi keteledoran terhadapnya. Maksud dan tujuan utama ditingkatkannya etika kerja adalah sebagai jaminan supaya pekerjaan profesi guru itu terealisasi sebagaimana seharusnya dan kepentingan semua pihak terlindungi sebagaimana layaknya.

Dari pemaparan terdapat dugaan ada pengaruh secara langsung Sikap inovatif terhadap Etika kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

3. Pengaruh Langsung Budaya Madrasah Terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

Setiap organisasi mempunyai karakter khusus yang tidak sama antara satu dengan yang lain yang menjadi ciri khas madrasah tersebut. Ciri khas itu bisa

disebut dengan istilah budaya madrasah. Budaya madrasah merupakan sebuah sistem makna bersama yang diadopsi oleh para kader yang membuat beda satu madrasah dari madrasah lain. Sistem makna bersama ini merupakan akumulasi karakter kunci yang dijunjung tinggi oleh madrasah.

Sedangkan Komitmen kerja guru madrasah merupakan kekuatan relatif dari pemahaman dan keterlibatan guru kepada madrasah tertentu. Komitmen didefinisikan sebagai suatu karakter intelektual, kepribadian seperti jujur yang tidak bisa diwakilkan atau dipaksakan dari luar. Sesuai dengan penjelasan itu bisa ditarik kesimpulan bahwa komitmen berasal dari dalam diri sendiri yang berwujud kesadaran tinggi terhadap organisasi. Guru yang mempunyai komitmen tinggi akan memiliki rasa peduli tinggi juga kepada kondisi madrasah, baik saat madrasah mengalami perkembangan atau pun tidak.

Budaya madrasah diharapkan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi stakeholder yang ada baik pendidik dan tenaga kependidikan maupun kepada organisasi sebagai lembaga tempat beraktivitas. Di samping budaya madrasah, satu hal penting yang harus ada dalam sebuah lembaga pendidikan yaitu komitmen kerja guru terhadap lembaga pendidikan dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan madrasah. Komitmen kerja guru terhadap madrasah yang kuat dalam setiap diri guru dan pegawai menjadikan madrasah dapat dengan mudah dan tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Budaya madrasah adalah pola kepercayaan dan kaidah-kaidah (*values*) organisasi yang dimengerti, dihayati, dan diaplikasikan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberi arti tersendiri dan menjadi landasan aturan bertindak dalam organisasi. Budaya madrasah memiliki peran dalam membantu madrasah menentukan apa yang sebaiknya dikerjakan, dan kemudian memeriksa apakah hal-hal yang sudah dikerjakan itu terjadi sebagaimana mestinya.

Mengenai ruang budaya madrasah yaitu tanggung jawab seorang guru mengenai tugas-tugasnya dalam madrasah, keterampilan guru merealisasikan inovasi dan menempuh risiko dalam mencapai tujuan organisasi, dan budaya madrasah menuju arah yang diinginkan madrasah dengan membuat dan

mengarahkan tujuan madrasah dengan jelas dengan harapan menggapai prestasi, serta kerjasama antar unit tugas dalam melakukan pekerjaannya termasuk dalam kualifikasi kuat.

Kemampuan membuat inovasi tersebut adalah suatu hal urgen yang harus dilaksanakan dalam sebuah madrasah dengan tujuan mencari solusi terhadap persoalan yang terjadi dalam madrasah, baik yang berasal dari internal maupun eksternal madrasah. Budaya madrasah juga menuju arah yang menjadi keinginan madrasah, sehingga guru tahu tidakam selanjutnya saat beraktivitas agar mendapatkan tujuan madrasah dan prestasi kerja setiap guru meningkat, dan guru harus selalu bisa untuk bekerja sama antara satu dengan yang lain dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Kepala madrasah yang memberikan motivasi, komunikasi yang baik, dan support terhadap para anggotanya, serta adanya aturan dan kontrol langsung yang dilakukan pimpinan organisasi dalam mengendalikan perilaku anggotanya termasuk pada kualifikasi yang kuat. Realitanya seorang pimpinan organisasi harus mempunyai skill yang baik dalam menjalin komunikasi untuk memotivasi pekerja dan sanggup untuk membuat pengawasan langsung terhadap kinerja setiap anggotanya. Rasa bangga para guru terhadap madrasah secara kolektif, kompensasi/reward yang diserahkan kepada para guru menurut prestasi kerja, dan motivasi terhadap guru untuk menyampaikan kritik dan saran secara terbuka, serta cara-cara komunikasi yang terdapat pada organisasi termasuk dalam kategori kuat.

Kebanggaan terhadap organisasi sangat dibutuhkan sebagai acuan para pekerja untuk ermotivasi dalam mengerjakan tugas, karena hal ini akan meningkatkan semangat kerja dalam diri setiap guru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu, kebebasan guru untuk menyampaikan kritik dan saran sangat dibutuhkan untuk memunculkan kondisi kerja yang demokratis sehingga potensi guru bisa berkembang.

Fungsi budaya madrasah salah satunya yaitu mempermudah komitmen keseluruhan, sehingga jika budaya suatu organisasi bisa ditanam dengan kuat dalam tiap pribadi guru maka hal itu akan menimbulkan komitmen lembaga

tempat mereka beraktivitas. Komitmen guru adalah suatu sikap setia guru yang datang dari dalam diri sendiri terhadap madrasah sebagai tempat guru itu beraktivitas. Selain itu, komitmen guru kepada madrasah juga memperlihatkan bahwa guru mau melakukan setiap tugas yang diamanahkan oleh organisasi dengan ikhlas, dan mereka mempunyai rasa bangga terhadap organisasi.

Komitmen guru terhadap madrasah merupakan salah satu unsur penting dalam kesuksesan madrasah. Kader organisasi yang mempunyai komitmen akan menyumbangkan kontribusi positif kepada aktivitas madrasah ataupun pencapaian visi dan misi madrasah, sebab mereka akan berusaha mempertahankan keanggotaan di madrasah tersebut dan dengan ikhlas mereka akan mendukung tujuan madrasah tanpa rasa terpaksa.

Guru yang memiliki komitmen akan mempunyai konsekuensi sebagai berikut: (1). *Committed employees are less likely to withdraw*. Guru yang berkomitmen memiliki potensi lebih kecil untuk mundur dari pekerjaan. Semakin tinggi komitmen guru pada madrasah, maka semakin rendah potensi untuk mundur diri karena komitmen memotivasi orang untuk tetap mencintai pekerjaannya dan merasa bangga ketika dia sedang berada disana. Dan (2). *Committed employee are less willing to sacrifice for the organization*. Guru yang berkomitmen bersedia untuk mengorbankan demi madrasahnyanya. Guru yang mempunyai komitmen memperlihatkan kesadaran tinggi untuk loyal dan berkorban jika dibutuhkan untuk kelangsungan hidup madrasah.

Dari penjelasan di atas dapat diprediksi ada pengaruh langsung Budaya madrasah terhadap Komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

4. Pengaruh Sikap Inovatif Terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara

Sikap inovatif adalah keinginan seseorang untuk selalu bekerja dengan pemikiran yang kreatif dan dinamis dalam pencapaian tujuan kerjanya. Sedangkan komitmen kerja guru merupakan suatu hubungan antara diri dan tugas yang dilaksanakannya secara sadar sebagai seorang guru dan mampu

menimbulkan tanggung jawab yang bisa memberi arah serta membimbing dalam aktivitas pembelajaran.

Komitmen guru madrasah merupakan suatu ikatan diri terhadap pekerjaan dan kewajiban sebagai guru yang bisa memunculkan tanggung jawab, respon, inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi didalam komitmen tersebut ada beberapa unsur antara lain adanya skill dalam pemahaman diri dan tugasnya, pancaran sikap bathin (kekuatan bathin) kekuatan dari luar dan respon terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang memunculkan tanggung jawab kepada pekerjaan dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sampai tugas tersebut dilaksanakan dengan tulus.

Tanggung jawab seorang guru yang datang dari komitmen guru profesional merupakan tanggung jawab yang tidak Cuma ditujukan kepada manusia, tetapi juga dipertanggung-jawabkan dihadapan Allah Swt. Jadi pertanggung jawaban profesi dalam perspektif Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi juga bersifat vertical-moral, yaitu tanggung jawab kepada Allah Swt. Dalam pandangan yang lain, bahwa profesi guru memerlukan komitmen dalam organisasi, kode etik yang berlaku dan berbagai hal yang berhubungan dengan profesi keguruan tersebut. Oleh karena itu dibutuhkan pula komitmen keorganisasian. Organisasi besar yang membawahi keberadaan guru adalah pemerintah, lembaga-lembaga pendidikan baik formal maupun non formal. Lebih khusus lagi adalah organisasi pns/guru, misalnya KORPRI/PGRI dan organisasi spesifikasi keguruan lainnya.

Sikap inovatif memegang peranan penting dalam peningkatan komitmen kerja guru di madrasah. selain itu sikap inovatif memberikan guru keinginan untuk menciptakan hal-hal baru yang bertujuan meningkatkan kinerja madrasah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan guru sehubungan dengan sikap inovatif yang dimilikinya adalah selalu bersifat terbuka (menerima) setiap pengalaman baru yang diterimanya, menggunakan pemikiran yang kreatif dalam membangun madrasah, kesadaran akan tanggung jawab yang

harus diembannya untuk kerberhasilan madrasah, dan memiliki persepsi yang baik akan tantangan yang terus dihadapi madrasah.

Sebuah kreativitas seorang guru sangat dibutuhkan untuk bisa merubah kondisi pembelajaran menjadi tidak membosankan dan efektif menghimbau siswa lebih aktif. Bila saat ini merupakan era teknologi digital, ada potensi gagasan pembelajaran yang kita kembangkan akan lebih banyak berkaitan dengan teknologi digital sebab secara mayoritas siswa menjadi lebih berminat berhadapan dengan sesuatu yang *up to date*. Dalam era globalisasi masalah-masalah yang timbul dalam pembelajaran salah satunya harus diatasi dengan inovasi-inovasi terhadap model pembelajaran atau media pembelajaran.

Kerja inovasi guru sebagai kinerja yang ditandai dengan implementasi hal-hal baru dalam melakukan tugasnya sebagai pengajar pada dasarnya akan mendeskripsikan inovasi pendidikan dan kesuksesannya akan ditentukan oleh cara guru menyelesaikan pekerjaannya, apakah sifatnya rutin atau berinovasi. Dalam tingkatan teknis implementasi ini, kebijakan yang berinovasi dalam bidang pendidikan, pada akhirnya akan sangat dipengaruhi oleh kompetensi pelaku praktik pendidikan dalam melakukan program atau kebijakan tersebut. Dengan begitu, dalam dunia pendidikan, inovasi dan sikap serta kinerja yang inovatif dari tenaga pendidik sangat dibutuhkan dan menentukan bagi kesuksesan menganut dan realisasi inovasi pendidikan.

Sifat inovatif guru dapat menumbuhkan komitmen bagi guru dalam melaksanakan berbagai tugasnya. Bentuk komitmen tersebut dapat terlihat melalui: (1) komitmen terhadap madrasah sebagai satu unit sosial; (2) komitmen terhadap kegiatan akademik madrasah; (3) komitmen terhadap siswa-siswi sebagai individu yang unik; dan (4) komitmen untuk menciptakan pengajaran bermutu.

Dari uraian di atas dapat diduga terdapat pengaruh langsung Sikap inovatif terhadap Komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

5. Pengaruh tidak langsung Budaya Madrasah Terhadap Komitmen Kerja Guru Melalui Etika Kerja Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

Budaya madrasah merupakan tatanan atau nilai atau norma atau aturan-aturan yang berlaku dalam suatu madrasah dan harus diikuti oleh semua anggota madrasah. Begitu pula etika kerja seseorang juga harus mengikuti aturan-aturan yang ada di organisasi dan telah disepakati bersama. Berarti antara budaya madrasah dan etika kerja sama-sama memiliki aturan-aturan yang menginginkan suatu nilai yang baik dimana satu sisi didalam budaya madrasah membentuk aturan-aturan atau nilai atau norma dan di sisi etika kerja yang mana di dalam pribadi setiap kader organisasi juga mempunyai aturan-aturan, nilai, norma yang dibutuhkan guna mendukung kinerja terbaik yang akhirnya timbullah energy, etika dan perilaku positif positif serta mempunyai semangat yang tinggi.

Dalam hal ini, budaya madrasah dan etika kerja dapat menimbulkan kondisi kerja yang tenang sebab adanya rasa aman dan nyaman dalam beraktivitas, sehingga bisa meningkatkan potensi seseorang dalam berfikir, berkarya serta berprestasi untuk mencapai tujuan. Guru yang menghayati dan melaksanakan nilai, aturan dan norma yang berlaku di madrasah serta menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai bentuk etika pada gilirannya diharapkan dapat mendorong komitmen kerjanya terhadap organisasi.

Jika madrasah sebagai institusi pendidikan Islam ingin menjadi *center of excellence*, maka institusi ini hendaknya memiliki guru yang menjunjung tinggi dan melaksanakan aturan yang berlaku di madrasah dimana aturan tersebut menjadi bagian dari tampilan kerjanya maka diyakini akan muncul profil guru yang memiliki dedikasi dan kesetiaan yang tinggi dan berkinerja tinggi (*high performance organization*). Dari uraian di atas diduga terdapat pengaruh tidak langsung budaya madrasah terhadap komitmen kerja guru melalui etika kerja di Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

6. Pengaruh Tidak Langsung Sikap Inovatif Terhadap Komitmen Kerja Guru Melalui Etika Kerja di Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

Guru sebagai elemen penting dalam madrasah perlu memberi sikap terhadap setiap perubahan karena tidak semua perubahan bisa diaplikasikan, melainkan harus dilakukan penyesuaian dengan budaya madrasah dan lingkungan madrasah. Reaksi guru yang positif terhadap inovasi akan meningkatkan kreativitas guru dalam melaksanakan tugas. Guru akan selalu meng-update materi pelajarannya mengikut informasi yang didapatkan, guru meng-update metode belajar sesuai dengan perubahan teknologi, guru menyiapkan skenario pembelajaran setiap guru, guru menyiapkan media pembelajaran, guru mempunyai skill dalam memanfaatkan teknologi dan lain-lain. Sikap inovatif guru direalisasikan dalam perilaku guru yang siap terhadap pengalaman baru, memberikan pelayanan baru terhadap peserta didik.

Guru yang memiliki sikap inovatif hendaknya turut memperhatikan etika yang diberlakukan dan disepakati bersama. Sikap inovatif dari guru sejatinya bersesuaian dengan aturan yang berlaku di madrasah. Sangat disayangkan jika ide-ide yang inovatif yang dimiliki guru dalam implementasinya justru melanggar aturan atau norma yang berlaku dan telah disepakati bersama. Etika kerja sebagai bentuk penerimaan dan pengertian tentang aturan dan prinsip-prinsip yang diberlakukan di madrasah, juga merupakan suatu kaitan komitmen dan pernyataan kesadaran untuk mengikutinya dalam melaksanakan tugas dan perilaku keprofesian guru serta mental dan kerelaan atas potensi adanya resiko hukuman jika saja terjadi kelalaian terhadapnya. Adapun maksud dan tujuan utama diwajibkannya etika kerja ialah untuk memberi jaminan agar tugas keprofesian guru itu terjadi sebagaimana mestinya dan kepentingan semua pihak dilindungi selayaknya.

Pada saat guru merespon perubahan dan memahami kedudukannya, aturan dalam tugas profesinya maka pada gilirannya akan muncul komitmen kerja yang tinggi. Dengan dibuatnya komitmen ini harapannya guru mempunyai sikap sigap dalam menghadapi perubahan di tempat bekerja

apapun bentuknya. Sikap menerima perubahan yang akan mempengaruhi pencapaian kerjanya.

Dari uraian di atas diduga terdapat pengaruh tidak langsung Sikap inovatif terhadap komitmen kerja melalui etika kerja guru di Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

7. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara

Etika kerja guru merupakan sekumpulan azas atau nilai yang berhubungan dengan akhlak, tata cara (adat, sopan santun) kaidah tentang benar dan salah tentang hak dan kewajiban yang diadopsi oleh guru dalam sebuah madrasah. Etika pada hakikatnya adalah asas dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan mengenai moral manusia dalam interaksi dengan sekitarnya. Secara umum etika bisa didefinisikan sebagai suatu disiplin filosofis yang sangat dibutuhkan saat interaksi sesama manusia dalam melakukan seleksi dan menentukan pola-pola perilaku yang sebaik-baiknya sesuai dengan pertimbangan moral-moral yang berlaku. Dengan adanya etika, manusia bisa menyeleksi dan menentukan perilaku yang paling baik sesuai dengan norma-norma moral yang berlaku. Dengan demikian akan terbentuknya suatu pola-pola hubungan antar manusia yang baik dan harmonis, seperti saling hormat, saling menghargai, tolong menolong, dan sebagainya.

Etika kerja menjadi salah satu faktor yang urgen dalam madrasah pada saat ini. Dewasa ini banyak organisasi berinteraksi dengan suatu kawasan yang dinamis dan berubah yang kemudian menuntut organisasi tersebut beradaptasi dengan sekitar. Lingkungan yang dinamis membutuhkan manajemen yang menganut perubahan tanpa memperhatikan etika kerja (memodifikasi struktur, tujuan, teknologi, tugas kerja organisasi dan lain-lain) dalam rangka beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Etika kerja di dalam organisasi sangat menggantungkan diri pada manusia yang berkecimpung di dalam organisasi tersebut. Sebab itu etika kerja sangat tergantung pada manusia yang ada didalam organisasi tersebut.

Kesuksesan seseorang dalam bidang pekerjaan banyak bergantung oleh berbagai faktor antara lain adalah tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmennya terhadap bidang yang difokuskannya. Suatu komitmen organisasi memperlihatkan suatu daya dari seseorang dalam memposisikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh sebab itu komitmen organisasi akan menyebabkan rasa memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi cenderung diartikan sebagai suatu paduan antara sikap dan perilaku. Komitmen secara organisasi menyangkut tiga sikap yaitu mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia kepada organisasi.

Sebagai landasan pilihan perilaku, etika berasal dari pada norma-norma moral yang berlaku. Sumber yang paling fundamental adalah agama sebagai sumber kepercayaan yang paling asasi, filsafat hidup (di negara kita adalah Pancasila), budaya masyarakat, disiplin pengetahuan dan profesi. Dalam dunia pekerjaan, etika sangat dibutuhkan sebagai acuan perilaku kerja para guru dan tenaga didik lainnya. Dengan etika kerja itu, maka suasana dan kualitas kerja bisa direalisasikan sehingga memunculkan kualitas diri dan kinerja yang efektif, efisien, dan produktif.

Etika kerja sewajarnya dirancang atas keputusan bersama para pendukung pekerjaan itu dengan berkiplat pada sumber-sumber dasar nilai dan moral tersebut. Rumusan etika kerja yang menjadi kesepakatan itu disebut *kode etik*. Kode etik bakal menjadi referensi untuk merealisasikan perilaku etika dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan. Dengan kode etik itu pula perilaku etika para karyawan akan dikendalikan, dievaluasi, diperbaiki, dan dikembangkan. Semua anggota harus menghormati, menghayati, dan mengamalkan isi dari semua kode etik yang telah menjadi hasil kesepakatan bersama. Oleh karena itu akan terciptanya suasana yang kompak dan semua anggota akan merasakan adanya perlindungan dan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adanya etika kerja bagi guru berdampak pada komitmen kerja guru yang bermanfaat untuk: (1) melindungi pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan

kebijakan yang telah ditetapkan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. (2) mengontrol terjadinya ketidakpuasan dan persengketaan dari para pelaksana, sehingga dapat menjaga dan meningkatkan stabilitas internal dan eksternal pekerjaan. (3) Melindungi guru di masyarakat, terutama dalam adanya kasus-kasus penyimpangan tindakan. Dan (4) Melindungi anggota masyarakat dari praktek-praktek yang menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Dari uraian di atas dapat diduga terdapat pengaruh langsung etika kerja terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

8. Pengaruh Simultan budaya Madrasah, Sikap Inovatif dan Etika Kerja Secara bersama-sama Terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

Guru mempunyai peranan yang sangat strategis dan menjadi salah satu unsur yang jadi motor penggerak dan pengelola keberhasilan pembelajaran dan kemajuan madrasah. Guru juga merupakan tenaga kependidikan yang profesional sehingga tinggi rendahnya kualitas dari suatu madrasah tergantung dari derajat profesional yang dimiliki oleh guru itu sendiri.

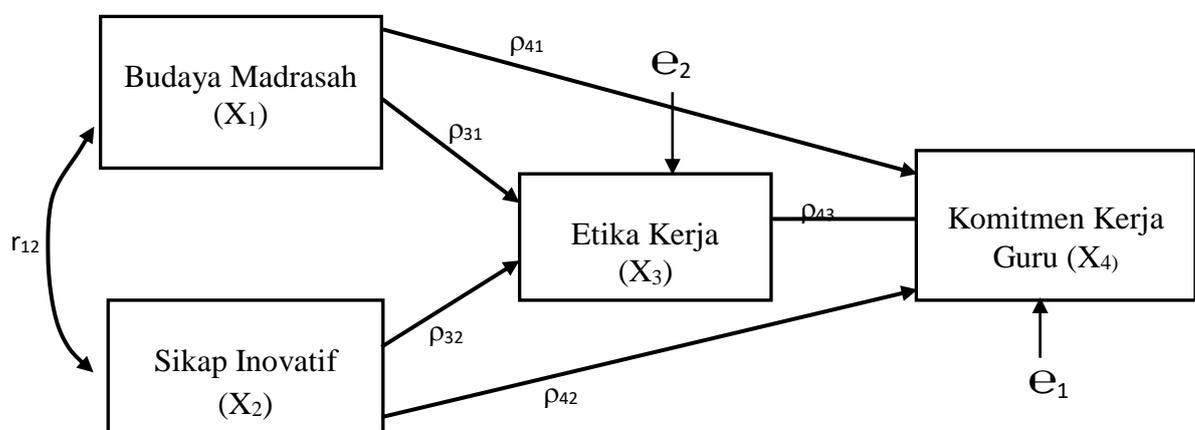
Berdasarkan hal diatas, kepala madrasah dan unsur terkait dalam pembinaan guru terus berupaya meningkatkan kinerja para guru melalui peningkatan komitmen kerjanya didalam melaksanakan tugas profesinya.

Upaya ini akan berhasil manakala kepala madrasah maupun unsur terkait dalam pembinaan guru secara terus menerus mewujudkan dan membangun budaya madrasah yang kondusif, menumbuhkan sikap inovatif dan menjadikan etika kerja sebagai haluan dan pedoman dalam melaksanakan tugas profesinya.

Dengan demikian, diduga budaya organisasi, sikap inovatif dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap memunculkan tinggi rendahnya komitmen kerja guru di Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

D. Paradigma Penelitian

Pada penelitian ini terdapat empat variabel yang dijadikan objek penelitian yaitu 2 (dua) variabel exogenous yaitu Budaya madrasah dan Sikap inovatif serta 2 (dua) variabel endogenous yaitu Etika kerja dan Kompetensi kerja guru. Etika kerja merupakan variabel mediasi antara Budaya madrasah dan Sikap inovatif yang berpengaruh terhadap Komitmen kerja guru. Lebih jelasnya divisualisasikan dalam model teoritik seperti pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Pengaruh Budaya Madrasah, Sikap Inovatif, dan Etika Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru

E. Hipotesis Penelitian

Dari kerangka berpikir di atas dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung budaya madrasah terhadap etika kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
2. Terdapat pengaruh langsung sikap inovatif terhadap etika kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
3. Terdapat pengaruh langsung budaya madrasah terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

4. Terdapat pengaruh langsung sikap kerja terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
5. Terdapat pengaruh tidak langsung budaya madrasah terhadap komitmen kerja guru melalui etika kerja di Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung sikap inovatif terhadap komitmen kerja guru melalui etika kerja Madrasah Aliyah di Propinsi Sumatera Utara.
7. Terdapat pengaruh langsung etika kerja terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.
8. Seberapa besarkah pengaruh simultan budaya madrasah, sikap inovatif dan etika kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Madrasah Aliyah yang ada di provinsi Sumatera Utara, peneliti memilih lokasi ini karena durasi waktu penelitian dilakukan dibulan juni s/d September 2019

B. Metode Penelitian

Pemilihan metode penelitian, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Model yang dipakai adalah model analisis jalur (*path analysis*) atau yang disebut juga dengan pola hubungan sebab akibat. Riduwan dan Kuncoro menegaskan bahwa analisa jalur dimanfaatkan untuk melakukan analisa pola kaitan antar variabel dengan tujuan untuk mencari pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*).¹

Dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik deskriptif atau inferensial, secara umum deskriptif pengolahan data penelitian dengan pemusatan sajian data yang ada atau hubungan sebab-akibat. Menurut Sugiyono menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif untuk menganalisis data digunakan statistik deskriptif.² Statistik deskriptif adalah statistik yang memiliki fungsi untuk memberikan deskripsi atau gambaran terhadap objek yang diriset melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

¹ Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro.2010, *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 2.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Jakarta: Alfabeta, 2000), h. 29.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian³ Sedangkan menurut Sandu Suyoto dan M Ali Sodik⁴, Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan dari penelitian tersebut. Itulah definisi populasi dalam penelitian. Merujuk dua pendapat di atas yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Madrasah Aliyah Propinsi Sumatera Utara yang berjumlah 41 Madrasah dengan jumlah guru sebanyak 1148 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.⁵ Untuk itu cara yang terbaik penarikan sampel dilakukan dengan memperhatikan besaran populasi. Disebabkan berbagai kendala yang ditemukan dilapangan seperti waktu, tenaga, kemampuan dan dana sulit menjangkau populasi keseluruhannya, penelitian ini penulis mengambil sebagian populasi yang. Panduan untuk menentukan sampel adalah sebagaimana dikatakan Krejcie dan Morgan dalam Sugiyono yaitu sebagaimana dalam tabel 3.1 berikut.

³ Sukardi, metodologi penelitian pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 53

⁴ Sandu Suyoto, M Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta : Literasi Publishing), h. 63.

⁵ *Ibid.*

Tabel 3.1**Tabel Krejcie-Morgan**

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	310	175	2200	327
60	52	320	181	2100	331
65	56	340	186	2600	335
70	59	360	191	2800	338
75	63	380	196	3000	341
80	66	400	201	3500	346
85	70	420	205	4000	351
90	73	440	210	4500	354
95	76	460	214	5000	357
100	80	480	217	6000	361
110	86	500	226	7000	364
120	92	550	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375

160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	750000	382
210	136	1100	285	100000	384

Sumber : Krejcie dan Morgan dalam Sugiyono.⁶

Berdasarkan teknik sebagaimana dalam Tabel Krejcie-Morgan di atas, diperoleh sampel sebanyak 291 orang dan mereka ini dijadikan sebagai responden penelitian.

D. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

1. Variabel Penelitian

Terdapat empat variable pada penelitian ini, tiga variabel bebas yakni: budaya madrasah, sikap inovatif, dan etika kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen kerja guru.

2. Operasional Penelitian

a. Komitmen Kerja Guru (Y)

Komitemen kerja guru ialah rasa empati terhadap tugas menunjukkan peran aktif, rasa tanggung jawab, dan loyalitas guru terhadap tugas, dapat di ukur dengan indikator :

Komitmen kerja guru adalah suatu kepedulian terhadap tugas yang menunjukkan peran aktif, rasa tanggung jawab, dan loyalitas guru terhadap tugas, yang diukur dengan indikator : (1) keinginan kuat menuntaskan tugas sedang hadapi, mengupdate pengetahuan secara *continue* berkaitan penugasan yang berikan, terlibat diberbagai pelatihan sumber daya manusia (SDM) serta terbuka dengan teman diskusi, (2) Kepekaan mengembangkan sikap peduli dengan teman

⁶*Ibid.*, h. 1.

sejawat, membina hubungan baik dengan sesama, memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas serta memiliki empati terhadap persahabatan, (3), Pro aktif dalam menjalankan kegiatan madrasah, seperti, menghadiri rapat, meluangkan waktu cukup menjalankan tugas, memanfaatkan kesempatan yang diberikan untuk memperoleh hasil yang maksimal, dan (4), loyalitas pada tugas diberikan tanpa mengurangi kualitas kerja, tepat wakt, dan memilki rasa tanggung jawab pada tugas yang diberikan

b. Budaya Madrasah (X₁)

Budaya madrasah sebagai sistem ide guru madrasah dalam pengembangan nilai-nilai tentang mengatasi masalah yang dapaat dillihat dari prilaku keseharinya dengan indikator seperti (1) ketertiban, (2) kerja keras, (3) kehormatan, dan (4) kejujuran.

c. Sikap Inovatif (X₂)

Sikap inovatif adalah keinginan guru untuk selalu bekerja dengan pemikiran yang kreatif dan dinamis dalam pencapaian tujuan kerjanya. Indikator sikap inovatif dalam penelitian ini meliputi: (1) mengikuti perkembangan teknologi; (2) mengaplikasi ide terbaru; (3), menghasilkan ide kreatif; (4) kemampuan mempengaruhi orang lain dalam mengaplikasikan ide; (5) terlibat dalam berbagai penelitian untuk meujudkan ide-ide baru sesuai kebutuhan; (6) menjalankan *time line* untuk meujudkan ide baru tersebut; dan kreatif.

d. Etika Kerja (X₃)

Etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun managemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja guru dalam madrasah. Indicator kerja guru madrasah adalah (1) menjalankan visi-misi madrasah dan sesuai tujuan mebaga pendidikan Islam; (2) berorientasi pada budaya peningkatan mutu kinerja; (3) menghoramati sesame guru; (4) dapat berkerjasama dengan sesama guru dalam melaksanakan tugas-tugas madrasah; (5)

Amanah, bertanggung jawab, jujur menjalankan tugas; (6) disiplin pada diri sendiri dan lingkungan madrasah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan bentuk angket tertutup seperti yang disebutkan Arikunto: (1) responden dapat memilih jawaban yang disediakan; (2) bentuk pertanyaan pilihan ganda; (3) lebih mudah mengukur hasil yang diperoleh; (4) responden tidak bertele-tele menjawab quisioner.

1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian sebagai alat bantu mengukur variable pengambilan data dikembangkan sendiri oleh penulis berpedoman pada masing-masing variable, Angket ini memuat pertanyaan diajukan kepada guru diuraikan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan dengan empat alternative jawaban, disesuaikan dengan tujuan dan pertanyaan atau pernyataan tersebut.

Angket dalam dalam penelitian ini dipilih berdasarkan pada pertimbangan bahwa dengan angket ini jawaban pendapat responden yang berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan kaitannya dengan komitmen penjaminan mutu sekolah, sikap inovatif, dan kepuasan kerja bisa didapatkan secara tepat dan memudahkan dalam pengolahan dan penjelasan hasilnya serta sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini.

a. Instrumen Variabel Komitmen Kerja Guru (X₄)

Dapat diketahui instrument variable dari kinerja guru disusun dalam bentuk angket tertutup. Untuk mempermudah responden disediakan 4 alternatif jawaban yakni: satu : Selalu; dua : sering; tiga : Jarang ataupun tidak pernah. Sementara itu, mengkuantifikasi data dilakukan perumusan nilai (*score*) bagi masing-masing kontinum secara berurut, untuk pertanyaan atau pernyataan positif diberi bobot: 4, 3, 2, dan 1, sedangkan untuk pertanyaan atau pernyataan bersifat negatif diberi bobot: 1, 2, 3, dan, Adapun indikator penyusunan angket komitmen kerja guru terdiri dari: (1) keinginan kuat menuntaskan tugas sedang hadapi, mengupdate pengetahuan secara *continue* berkaitan penugasan yang

berikan, terlibat diberbagai pelatihan sumber daya manusia (SDM) serta terbuka dengan teman diskusi, (2) Kepekaan mengembangkan sikap peduli dengan rekan seangkatan, menjalin hubungan baik dengan sesama, memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan serta memiliki empati terhadap persahabatan, (3), Pro aktif dalam menjalankan kegiatan madrasah, seperti, menghadiri rapat, meluangkan waktu cukup menjalankan tugas, memanfaatkan kesempatan yang diberikan untuk memperoleh hasil yang maksimal, dan (4), loyalitas pada tugas diberikan tanpa mengurangi kualitas kerja, tepat wakt, dan memiliki rasa tanggung jawab pada tugas yang diberikan, seperti Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Angket Komitmen Kerja (Y)

No	Indikator	Nomor Butir Soal		Jumlah
		Positif	Negatif	
1.	Keinginan kuat menuntaskan tugas sedang hadapi, mengupdate pengetahuan secara <i>continue</i> berkaitan penugasan yang berikan, terlibat diberbagai pelatihan sumber daya manusia (SDM) serta terbuka dengan teman diskusi,	1, 4, 18, 21	8, 11	6
2.	Kepekaan mengembangkan sikap peduli dengan teman sejawat, membina hubungan baik dengan sesama, memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas serta memiliki empati terhadap persahabatan,	2, 9, 12, 15	5	5
3.	Pro aktif dalam menjalankan kegiatan madrasah, seperti, menghadiri rapat, meluangkan	3, 6, 13	16, 19, 22	6

	waktu cukup menjalankan tugas, memanfaatkan kesempatan yang diberikan untuk memperoleh hasil yang maksimal			
4.	Memiliki Loyalitas pada tugas diberikan tanpa mengurangi kualitas kerja, tepat wakt, dan memiliki rasa tanggung jawab pada tugas yang diberikan	14, 17, 23	7, 10, 20	6
	Jumlah	16	9	23

b. Instrumen Variabel Budaya Madrasah (X_1)

Instrumen variabel budaya madrasah disusun dalam format angket tertutup. Untuk mempermudah responden disediakan 4 alternatif jawaban yaitu : satu : Selalu; dua : Sering; tiga : Jarang; dan empat : Tidak pernah. Untuk mengkuantifikasi data dilakukan perumusan nilai (*score*) bagi masing-masing kontinum secara berurut, untuk pertanyaan atau pernyataan positif diberi bobot: 4, 3, 2, dan 1, sedangkan untuk pertanyaan atau pernyataan bersifat negatif diberi bobot: 1, 2, 3, dan 4. Adapun indikator penyusunan angket komitmen penjaminan mutu sekolah terdiri dari: (1) ketertiban, (2) kerja keras, (3) kehormatan, dan (4) kejujuran, seperti tabel 3.3.

Tabel 3.3.Kisi-Kisi Instrumen Angket Budaya Madrasah (X₁)

No	Indikator	Nomor Butir Soal		Jumlah
		Positif	Negatif	
1.	Ketertiban	1, 7, 14, 24	4, 9, 11, 18	8
2.	Kerja keras	2, 5, 22	15, 17	5
3.	Kehormatan	3, 8, 10,	6, 13, 23	7
4.	Kejujuran	12, 19	16, 20, 21	5
Jumlah		14	12	24

c. Instrumen Variabel Sikap Inovatif (X₂)

Instrumen variabel sikap inovatif dibuat dalam bentuk angket tertutup. Untuk mempermudah responden disediakan 4 alternatif jawaban yaitu: satu : Selalu; dua : Sering; tiga : Jarang; dan empat : Tidak pernah. Untuk mengkuantifikasi data dibuat perumusan nilai (*score*) bagi masing-masing kontinum secara berurut, untuk pertanyaan atau pernyataan positif diberi bobot: 4, 3, 2, dan 1, sedangkan untuk pertanyaan atau pernyataan bersifat negatif diberi bobot: 1, 2, 3, dan 4. Adapun indikator penyusunan angket sikap inovatif terdiri dari: mencari tahu teknologi baru, proses, teknik, dan ide-ide baru; menghasilkan ide-ide kreatif; memajukan dan memperjuangkan ide-ide ke orang lain; meneliti dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru; mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru tersebut; dan kreatif, seperti Tabel 3.4.

Tabel 3.4. Kisi-Kisi Instrumen Angket Sikap Inovatif (X₂)

No	Indikator	Nomor Butir Soal		Jumlah
		Positif	Negatif	
1.	Mengikuti perkembangan teknologi	1, 7, 22	12, 17	5
2.	Mengaplikasi ide terbaru	2, 13, 18	8	4
3.	Menciptakan ide kreatif	3, 9	23	3
4.	Kemampuan mempengaruhi orang lain dalam mengaplikasikan ide	4, 19, 24	14	4
5.	Terlibat dalam berbagai penelitian untuk meujudkan ide-ide baru sesuai kebutuhan	5, 15, 20	10, 25	5
6.	Menjalankan <i>time line</i> untuk meujudkan ide baru tersebut; dan kreatif.	6, 11	16, 21	4
Jumlah		17	9	25

d. Instrumen Variabel Etika Kerja (X₃)

Instrumen variabel kepuasan kerja disusun dalam format angket tertutup. Untuk mengumpulkan opini atau pendapat seseorang maka disiapkan empat alternatif jawaban yaitu : satu : Sangat puas; dua : Puas; tiga : Tidak puas; dan empat : Sangat tidak puas. Untuk mengkuantifikasi data dibuat perumusan nilai (*score*) bagi masing-masing kontinum secara berurutan, untuk pertanyaan atau pernyataan positif diberi bobot: 4, 3, 2, dan 1, sedangkan untuk pertanyaan atau pernyataan bersifat negatif diberi bobot: 1, 2, 3, dan 4. Adapun bentuk indikasi pembuatan instrumen angket kepuasan kerja terdiri dari : satu : Melaksanakan

pekerjaan sesuai dengan visi, misi dan tujuan lembaga pendidikan; dua : Selalu memiliki orientasi pada budaya dalam meningkatkan mutu kerja; tiga Saling hormat sesama guru; empat : Membangun kerjasama dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan madrasah; lima : melaksanakan amanah atau tanggung jawab, dan kejujuran; dan enam : Mananamkan rasa disiplin untuk diri sendiri dan madrasah, seperti Tabel 3.5.

Tabel 3.5. Kisi-Kisi Instrumen Angket Etika Kerja (X₃)

No	Indikator	Nomor Butir Soal		Jumlah
		Positif	Negatif	
1.	Menjalankan visi-misi madrasah dan sesuai tujuan lembaga pendidikan Islam	1, 15, 18,	8, 11	5
2.	Berorientasi pada budaya peningkatan mutu kinerja	2, 9, 12,	5, 19	5
3.	Menghormati sesama guru	25	22	2
4.	Dapat berkerjasama dengan sesama guru dalam melaksanakan tugas-tugas madrasah;	13, 17	24, 21	4
5	Amanah, bertanggung jawab, jujur menjalankan tugas	3, 6, 16	20, 23	5
6	Disiplin pada diri sendiri dan lingkungan madrasah	4, 14	7, 10	4
Jumlah		15	11	25

2. Uji Coba Instrumen

Uji coba angket komitmen kerja guru, budaya madrasah, sikap inovatif, dan etika kerja guru dilakukan penulis pada guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebanyak ...orang. Pelaksanaan uji coba angket dibulan Mei 2019. Hal tersebut bisa dianggap benar bila mengacu kepada pernyataan Arikunto bahwa subjek uji coba bisa didapatkan dengan jumlah antara 25-40 orang, suatu jumlah yang telah memiliki kemungkinan pelaksanaan dan analisisnya.⁷

Sebelum dilakukan validitas kriteria, terlebih dahulu dilakukan validitas konstruk dengan memastikan bahwa seluruh butir angket penelitian telah disusun sesuai dengan komponen-komponen variabel penelitian yang berasal dari pendapat para ahli. Pada angket komitmen kerja guru seluruh butir angket yang disusun didasarkan pada komponen: (1) keinginan kuat menuntaskan tugas sedang hadapi, mengupdate pengetahuan secara *continue* berkaitan penugasan yang berikan, terlibat diberbagai pelatihan sumber daya manusia (SDM) serta terbuka dengan teman diskusi, (2) Kepekaan mengembangkan sikap peduli dengan teman sejawat, membina hubungan baik dengan sesama, memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas serta memiliki empati terhadap persahabatan, (3), Pro aktif dalam menjalankan kegiatan madrasah, seperti, menghadiri rapat, meluangkan waktu cukup menjalankan tugas, memanfaatkan kesempatan yang diberikan untuk memperoleh hasil yang maksimal, dan (4), loyalitas pada tugas diberikan tanpa mengurangi kualitas kerja, tepat wakt, dan memilki rasa tanggung jawab pada tugas yang diberikan.

Pada instrumen budaya madrasah disusun berdasarkan komponen: (1) ketertiban, (2) kerja keras, (3) kehormatan, dan (4) kejujuran. Pada instrumen sikap inovatif disusun berdasarkan komponen:(1) mengikuti perkembangan teknologi; (2) mengaplikasi ide terbaru; (3), menghasilkan ide kreatif; (4) kemampuan mempengaruhi orang lain dalam mengaplikasikan ide; (5) terlibat dalam berbagai penelitian untuk meujudkan ide-ide baru sesuai kebutuhan; (6) menjalankan *time line* untuk meujudkan ide baru tersebut; dan kreatif.

⁷ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 128.

Selanjutnya untuk mendapatkan angket yang baik dilakukan percobaan angket. Poin angket didiskusikan kepada orang yang melakukan validasi, supaya didapatkan angket yang benar-benar bisa dimanfaatkan untuk menilai variabel penelitian. Berdasarkan pendapat Arikunto angket penelitian merupakan instrumen atau fasilitas yang dimanfaatkan oleh peneliti dalam mengolektifkan data supaya tugasnya lebih mudah dan hasilnya lebih bagus, dengan artian lebih cermat, komplit dan berurutan sehingga mudah dikelola. Angket yang bagus harus memiliki dua persyaratan penting yaitu valid atau reliabel.⁸

a. Uji Validitas Angket

Menguji validitas butir-butir angket dapat menggunakan korelasi product momen seperti yang dikemukakan Arikunto sebagai berikut:⁹

⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Kependidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 151.

⁹ *Ibid.*, h. 162.

$$r_{XY} = \frac{(N \cdot \Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{[(N \cdot \Sigma X^2) - (\Sigma X)^2] \cdot [(N \cdot \Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

dimana:

r_{XY} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

ΣX = Jumlah skor total distribusi X

ΣY = Jumlah skor total

ΣXY = Jumlah perkalian skor X dan Y

N = Jumlah responden

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor distribusi X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor distribusi Y

Besarnya r_{hitung} dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan batas signifikan 5%. Apabila didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal tergolong valid dan demikian sebaliknya.

Rangkuman hasil uji coba angket ini tersaji dalam tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6: Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Komitmen Kerja Guru (X₄)

Nomor Butir	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Butir 1	0,262	0,361	Gugur
2	Butir 2	0,277	0,361	Gugur
3	Butir 3	0,379	0,361	Valid
4	Butir 4	0,708	0,361	Valid
5	Butir 5	0,610	0,361	Valid
6	Butir 6	0,689	0,361	Valid

7	Butir 7	0,752	0,361	Valid
8	Butir 8	0,722	0,361	Valid
9	Butir 9	0,689	0,361	Valid
10	Butir 10	0,463	0,361	Valid
11	Butir 11	0,720	0,361	Valid
12	Butir 12	0,716	0,361	Valid
13	Butir 13	0,689	0,361	Valid
14	Butir 14	0,718	0,361	Valid
15	Butir 15	0,711	0,361	Valid
16	Butir 16	0,588	0,361	Valid
17	Butir 17	0,638	0,361	Valid
18	Butir 18	0,536	0,361	Valid
19	Butir 19	0,731	0,361	Valid
20	Butir 20	0,321	0,361	Gugur
21	Butir 21	0,731	0,361	Valid
22	Butir 22	0,689	0,361	Valid
23	Butir 23	0,320	0,361	Gugur
24	Butir 24	0,651	0,361	Valid
25	Butir 25	0,538	0,361	Valid
26	Butir 26	0,361	0,361	Gugur
27	Butir 27	0,089	0,361	Gugur
28	Butir 28	0,432	0,361	Valid
29	Butir 29	0,058	0,361	Gugur
30	Butir 30	0,365	0,361	Valid

Rangkuman diatas memperlihatkan dari 30 butir angket Komitmen kerja guru (X₄) yang gugur 7 butir yakni butir 1,2, 20, 23, 26,27 dan 29. Gugurnya butir

angket ini karena nilai $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} yang ditetapkan. Untuk selanjutnya angket yang digunakan untuk mengukur Komitmen kerja guru (X_4) dalam penelitian ini sebanyak 23 butir.

Hasil pengujian angket Iklim madrasah terangkum pada tabel 3.7 berikut ini:

Tabel 3.7: Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Budaya Madrasah (X₁)

Nomor Butir	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Butir 1	0,413	0,361	Valid
2	Butir 2	0,336	0,361	Gugur
3	Butir 3	0,367	0,361	Valid
4	Butir 4	0,363	0,361	Valid
5	Butir 5	0,466	0,361	Valid
6	Butir 6	0,416	0,361	Valid
7	Butir 7	0,493	0,361	Valid
8	Butir 8	0,277	0,361	Gugur
9	Butir 9	0,375	0,361	Gugur
10	Butir 10	0,686	0,361	Valid
11	Butir 11	0,749	0,361	Valid
12	Butir 12	0,354	0,361	Gugur
13	Butir 13	0,739	0,361	Valid
14	Butir 14	0,360	0,361	Gugur
15	Butir 15	0,686	0,361	Valid
16	Butir 16	0,535	0,361	Valid

17	Butir 17	0,614	0,361	Valid
18	Butir 18	0,491	0,361	Valid
19	Butir 19	0,681	0,361	Valid
20	Butir 20	0,401	0,361	Valid
21	Butir 21	0,686	0,361	Valid
22	Butir 22	0,739	0,361	Valid
23	Butir 23	0,360	0,361	Gugur
24	Butir 24	0,727	0,361	Valid
25	Butir 25	0,396	0,361	Valid
26	Butir 26	0,492	0,361	Valid
27	Butir 27	0,387	0,361	Valid
28	Butir 28	0,281	0,361	Gugur
29	Butir 29	0,431	0,361	Valid
30	Butir 30	0,614	0,361	Valid

Rangkuman diatas memperlihatkan dari 30 butir instrument budaya madrasah (X_1) yang gugur 6 butir yakni butir 2,8, 12,14, 23, dan 28. Gugurnya butir angket ini karena nilai $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} yang ditetapkan. Untuk selanjutnya angket yang digunakan untuk mengukur Budaya madrasah (X_1) dalam penelitian ini sebanyak 24 butir.

Hasil pengujian angket Sikap inovatif terangkum pada tabel 3.8 berikut ini:

Tabel 3.8: Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Sikap Inovatif (X₂)

Nomor Butir	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Butir 1	0,565	0,361	Valid
2	Butir 2	0,328	0,361	Gugur
3	Butir 3	0,785	0,361	Valid
4	Butir 4	0,597	0,361	Valid
5	Butir 5	0,378	0,361	Valid
6	Butir 6	0,735	0,361	Valid
7	Butir 7	0,452	0,361	Valid
8	Butir 8	0,470	0,361	Valid
9	Butir 9	0,383	0,361	Valid
10	Butir 10	0,765	0,361	Valid
11	Butir 11	0,362	0,361	Valid
12	Butir 12	0,638	0,361	Valid
13	Butir 13	0,591	0,361	Valid
14	Butir 14	0,638	0,361	Valid
15	Butir 15	0,267	0,361	Gugur
16	Butir 16	0,411	0,361	Valid
17	Butir 17	0,583	0,361	Valid
18	Butir 18	0,678	0,361	Valid
19	Butir 19	0,363	0,361	Valid
20	Butir 20	0,785	0,361	Valid
21	Butir 21	0,342	0,361	Gugur
22	Butir 22	0,678	0,361	Valid
23	Butir 23	0,537	0,361	Valid

24	Butir 24	0,691	0,361	Valid
25	Butir 25	0,785	0,361	Valid
26	Butir 26	0,263	0,361	Gugur
27	Butir 27	0,498	0,361	Valid
28	Butir 28	0,678	0,361	Valid
29	Butir 29	0,361	0,361	Gugur
30	Butir 30	0,378	0,361	Valid

Rangkuman diatas memperlihatkan dari 30 butir angket Sikap inovatif (X_2) yang gugur 5 butir yakni butir 2, 15, 21, 26, dan 29. Gugurnya butir angket ini karena nilai $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} yang ditetapkan. Untuk selanjutnya angket yang digunakan untuk mengukur sikap inovatif (X_2) dalam penelitian ini sebanyak 25 butir.

Hasil pengujian angket Etika kerja terangkum pada tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 3.9 : Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Etika Kerja (X_3)

Nomor Butir	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Butir 1	0,362	0,361	Valid
2	Butir 2	0,380	0,361	Valid
3	Butir 3	0,360	0,361	Gugur
4	Butir 4	0,360	0,361	Gugur
5	Butir 5	0,559	0,361	Valid
6	Butir 6	0,484	0,361	Valid
7	Butir 7	0,524	0,361	Valid

8	Butir 8	0,329	0,361	Gugur
9	Butir 9	0,309	0,361	Gugur
10	Butir 10	0,648	0,361	Valid
11	Butir 11	0,746	0,361	Valid
12	Butir 12	0,362	0,361	Valid
13	Butir 13	0,769	0,361	Valid
14	Butir 14	0,416	0,361	Valid
15	Butir 15	0,648	0,361	Valid
16	Butir 16	0,587	0,361	Valid
17	Butir 17	0,676	0,361	Valid
18	Butir 18	0,504	0,361	Valid
19	Butir 19	0,706	0,361	Valid
20	Butir 20	0,365	0,361	Valid
21	Butir 21	0,648	0,361	Valid
22	Butir 22	0,769	0,361	Valid
23	Butir 23	0,395	0,361	Valid
24	Butir 24	0,709	0,361	Valid
25	Butir 25	0,378	0,361	Valid
26	Butir 26	0,673	0,361	Valid
27	Butir 27	0,720	0,361	Valid
28	Butir 28	0,274	0,361	Gugur
29	Butir 29	0,275	0,361	Gugur
30	Butir 30	0,574	0,361	Valid

Rangkuman diatas memperlihatkan dari 30 butir angket Etika kerja (X_3) yang gugur 6 butir yakni butir 1, 3, 4, 8, 9, 28 dan 29. Gugurnya butir angket ini karena nilai $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} yang ditetapkan. Untuk selanjutnya angket yang

digunakan untuk mengukur Etika kerja (X_3) dalam penelitian ini sebanyak 24 butir.

b. Uji Reliabilitas Angket

Untuk menguji reliabilitas butir angket digunakan rumus Alpha seperti yang dikemukakan Arikunto sebagai berikut:¹ 0

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = Varians total.

Besarnya r_{11} yang diperoleh tersebut dikonsultasikan dengan Indeks Korelasi yang dikemukakan Arikunto sebagai berikut:¹ 1

- a. Antara 0,81 – 1,00 tergolong sangat tinggi
- b. Antara 0,61 – 0,80 tergolong tinggi
- c. Antara 0,41 – 0,60 tergolong cukup
- d. Antara 0,21 – 0,40 tergolong rendah
- e. Antara 0,00 – 0,20 tergolong sangat rendah

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan besaran sebagaimana terangkum dalam tabel 3.10 berikut ini:

¹ Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi*, h. 186.

¹ *Ibid.*, h. 65.

Tabel 3.10: Rangkuman Uji Reliabilitas Angket Penelitian

No	Variabel	Indeks Korelasi Alpha Hitung	Kesimpulan
1	Budaya Madrasah (X ₁)	0,841	Sangat Tinggi
2	Sikap Inovatif (X ₂)	0,852	Sangat Tinggi
3	Etika Kerja (X ₃)	0,840	Sangat Tinggi
4	Komitmen Guru (X ₄)	0,854	Sangat Tinggi

F. Teknik Analisis Data Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam menggunakan analisis statistik deskriptif peneliti perlu memperhatikan terlebih dahulu jenis datanya. Apabila data yang dimiliki peneliti adalah data diskrit, penyajian data yang bisa dilakukan yaitu mencari frekuensi mutlak, frekuensi relatif (mencari persentase), dan mencari ukuran tendensi sentralnya yaitu mode, median dan mean.

$$Mo = b + P \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

$$Me = b + P \left(\frac{\frac{1}{2} \times N - F}{f} \right)$$

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2}$$

dimana:

Mo = Modus

Me = Median

M = Rata-rata skor

SD = Standar deviasi

- b = Batas bawah kelas modus ialah kelas dimana median akan terletak
- b_1 = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya
- b_2 = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sesudahnya
- P = Panjang kelas modus
- F = Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median
- f = Frekuensi kelas median
- ΣX = Jumlah skor butir
- ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor total

2. Uji Kecenderungan

Untuk mencari klasifikasi kecenderungan dari data angket budaya madrasah, sikap inovatif, Etika kerja dan komitmen kerja yang didapatkan maka dilaksanakan dengan uji kecenderungan, dengan tahapan-tahapan seperti berikut:

- a. Dihitung Skor tertinggi ideal (Stt) dan Skor terendah ideal (Str).
- b. Dihitung rata-rata Skor ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi), sebagai berikut:

$$Mi = \frac{Stt + Str}{2}$$

$$SDi = \frac{Stt - Str}{6}$$

dimana:

Stt = Skor tertinggi ideal

Str = Skor terendah ideal

- c. Dari besaran Mi dan SDi yang diperoleh dapat ditentukan empat kategori kecenderungan sebagai berikut:

- | | |
|--|---------------------------|
| 1) $< \bar{M}_i - 1,5 \text{ SD}_i$ | kategori cenderung rendah |
| 2) $\bar{M}_i - 1,5 \text{ SD}_i \leq \bar{M}_i$ | kategori cenderung kurang |
| 3) $\bar{M}_i \leq \bar{M}_i + 1,5 \text{ SD}_i$ | kategori cenderung cukup |
| 4) $> \bar{M}_i + 1,5 \text{ SD}_i$ | kategori cenderung tinggi |

3. Uji Persyaratan Analisis

Uji prasyarat analisis bisa dikelompokkan atas beberapa jenis, yaitu normalitas data, uji homogenitas data, dan uji linear data. Adapun pengertian dan uji prasyarat analisis, dan uji independensi variable. Data yang dimanfaatkan dalam riset ini. Dalam uji hipotesis riset yang menggunakan rumus korelasi product momen.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan uji prasyarat mengenai kepatutan data untuk di analisa dengan memanfaatkan uji normalitas data variabel riset digunakan Uji Lilliefors. Tahapan-tahapan dalam Uji Lilliefors seperti yang disampaikan Sudjana adalah seperti berikut:¹

- 1) Pengamatan $x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$ diubah jadi angka baku $z_1, z_2, z_3, \dots, z_n$.
- 2) Untuk semua angka baku ini menggunakan daftar distribusi normal dihitung peluang $F(z_i)$.
- 3) Selanjutnya dicari nilai proporsi $z_1, z_2, z_3, \dots, z_n$.
- 4) Cari selisih $F(z_i)$ dengan $S(z_i)$
- 5) Ambil harga terbesar di antara harga-harga mutlak selisih tersebut. Harga ini disebut dengan L_{hitung} .

Lalu konsultasikan nilai L_{hitung} dengan L_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Terima sampel berdistribusi normal bila $L_{hitung} < L_{tabel}$, dan demikian sebaliknya.

¹ Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2002), h.466 .

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas data merupakan uji persyaratan analisis mengenai kelayakan data untuk dianalisa dengan menggunakan uji Barlett, dengan menggunakan rumus:

$$\chi^2 = (\ln 10) \cdot [B - \sum \{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}]$$

Kemudian konsultasikan hasil χ^2_{hitung} dengan harga χ^2_{tabel} dengan $dk - 1$ pada taraf signifikan 5%. Bila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ maka disimpulkan bahwa varians populasi homogen.

c. Uji Linearitas dan Keberartian Regresi

Uji linearitas merupakan uji prasyarat untuk mencari pola data, apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berhubungan dengan pemanfaatan regresi linear, maka datanya harus memperlihatkan pola yang berbentuk linier

Untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) linier terhadap data variabel terikat (Y), dilakukan dengan uji regresi linear sederhana yang disampaikan Sudjana (1992:315), dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b X.$$

dimana:

$$a = \frac{(\sum Y) \cdot (\sum X)^2 - (\sum X) \cdot (\sum XY)}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Kemudian untuk mengetahui apakah garis regresi memiliki nilai dan linier, diuji dengan rumus F:

$$F_{reg} = \frac{RJK_{reg}(b/a)}{RJK(s)}$$

Bila $F_{reg-hitung} > F_{reg-tabel} 5\%$, maka ditarik kesimpulan bahwa garis regresi memiliki keberartian.

$$F_{\text{reg}} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$$

Bila $F_{\text{reg-hitung}} < F_{\text{reg-tabel}5\%}$, maka disimpulkan bahwa garis regresi linear. Sedangkan untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X_1 dan X_2) linier terhadap data variabel terikat (Y), dilakukan dengan uji regresi linear ganda yang dikemukakan Sudjana (1992:349), dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3$$

Untuk menguji keberartian regresi ganda menggunakan rumus dari Sudjana (1992:351), yaitu:

$$F_h = \frac{\frac{JK_{\text{reg}}}{k}}{\frac{JK_{\text{reg}}}{N - k - 1}}$$

Hasil dari F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} . Regresi dinyatakan berarti jika harga $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan pembilang = k dan derajat kebebasan penyebut = $N - k - 1$.

4. Uji Independen antar Variabel Exogenus

Uji independensi antar variabel exogenus dilakukan dengan cara mencari korelasi antara kedua variabel bebas yaitu X_1 dengan X_2 , X_1 dengan X_3 , dan X_2 dengan X_3 , dengan menggunakan rumus korelasi product moment seperti yang dikemukakan Arikunto, sebagai berikut:¹

$$r_{X_i X_j} = \frac{(N \cdot \sum X_i X_j) - (\sum X_i) \cdot (\sum X_j)}{\sqrt{[(N \cdot \sum X_i^2) - (\sum X_i)^2] \cdot [(N \cdot \sum X_j^2) - (\sum X_j)^2]}}$$

Bila ternyata kedua variabel tersebut tidak ada hubungan yang berarti maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel bebas tersebut adalah bebas.

¹ Arikunto, *Prosedur Penelitian*, h. 72.

Untuk menguji koefisien korelasi parsial dengan uji-t seperti yang disampaikan Sudjana, seperti berikut:¹

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Ada atau tidak hubungan dan tinggi rendahnya korelasi bisa dicari dari angka pada indeks korelasi. Makin besar angka pada indeks korelasi makin tinggi korelasi kedua variabel yang dikorelasikan.

5. Perhitungan Analisis Jalur

Teknik analisis jalur dimanfaatkan untuk menguji pengaruh langsung antara variabel endogen dan eksogen.

6. Pengujian Jalur

Pengujian jalur bisa dicari dengan dua cara seperti pendapat Kuncoro dan Riduwan, yakni langkah kerja analisa jalur ada dua cara, yaitu (a) pengujian secara keseluruhan atau simultan, dan (b) pengujian secara individual.¹

a) Pengujian secara keseluruhan

Pengujian secara keseluruhan dapat dihitung dengan menggunakan rumus F, yaitu:

$$F = \frac{(n-k-1)R^2}{k(1-R^2)}$$

Jika $F_t \geq t_t$ maka H_0 ditolak berarti signifikan, tetapi

Jika $F_t < t_t$ maka H_0 diterima berarti tidak signifikan

Maka untuk mencari nilai F_{tabel} dihitung dengan menggunakan rumus F yaitu: $F_t = F_{(1-\alpha)(dk=k)(dk=N-k-1)}$ atau $F_{(1-\alpha)(V1=k)(V2=N-k-1)}$.

¹ Sudjana, *Metode Statistika*, h. 380.

4

¹ Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2010. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*....., h. 2.

Keterangan:

N = Jumlah subjek dan, k = jumlah variabel eksogen.

b) Pengujian secara individual

Pengujian secara individual dapat dihitung dengan menggunakan rumus uji t yaitu:

$$t_{x1} = \frac{\rho_{x1}}{se_{\rho_{x1}}}$$

Jika $F_h \geq t$, maka H_0 ditolak berarti signifikan

Jika $F_h < t$, maka H_0 diterima berarti tidak signifikan

c) Pengujian Model Jalur

Berdasarkan paradigma penelitian maka model jalur yang akan dilakukan pengujiannya yaitu:

$$r_{12} = \rho_{21}$$

$$r_{13} = \rho_{31} + \rho_{32} r_{12}$$

$$r_{23} = \rho_{31} r_{12} + \rho_{32}$$

$$r_{14} = \rho_{41} + \rho_{42} r_{12} + \rho_{43} r_{13}$$

$$r_{24} = \rho_{41} r_{12} + \rho_{42} + \rho_{43} r_{23}$$

$$r_{34} = \rho_{41} r_{13} + \rho_{42} r_{23} + \rho_{43}$$

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yang akan diuji dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

1. $H_0 : \rho_{31} \leq 0$

$H_a : \rho_{31} > 0$

2. $H_0 : \rho_{32} \leq 0$

$H_a : \rho_{32} > 0$

3. $H_0 : \rho_{41} \leq 0$
 $H_a : \rho_{41} > 0$
4. $H_0 : \rho_{42} \leq 0$
 $H_a : \rho_{42} > 0$
5. $H_0 : \rho_{41-3} \leq 0$
 $H_a : \rho_{41-3} > 0$
6. $H_0 : \rho_{42-3} \leq 0$
 $H_a : \rho_{42-3} > 0$
7. $H_0 : \rho_{43} \leq 0$
 $H_a : \rho_{43} > 0$
8. $\Sigma : \rho_{4.123}$

Keterangan :

- 1) ρ_{31} : Pengaruh langsung budaya madrasah (X_1) terhadap etika kerja (X_3)
- 2) ρ_{32} : Pengaruh langsung sikap inovatif (X_2) terhadap etika kerja (X_3)
- 3) ρ_{41} : Pengaruh langsung budaya madrasah (X_1) terhadap komitmen kerja guru (X_4)
- 4) ρ_{42} :Pengaruh langsung sikap inovatif (X_2) terhadap komitmen kerja guru (X_4)
- 5) $\rho_{41.3}$: Pengaruh tidak langsung budaya madrasah (X_1) terhadap komitmen kerja guru (X_4) melalui etika kerja (X_3)
- 6) $\rho_{42.3}$: Pengaruh tidak langsung sikap inovatif (X_2) terhadap komitmen kerja guru (X_4) melalui etika kerja (X_3)
- 7) ρ_{43} : Pengaruh langsung etika kerja (X_3) terhadap komitmen kerja guru (X_4)
- 8) $\Sigma \rho_{4.123}$: Pengaruh Simultan X_1, X_2, X_3 terhadap komitmen kerja guru (X_4)

BAB IV
TEMUAN RISET LAPANGAN

A. Temuan Umum Riset Lapangan

Temuan umum hasil riset ini terdiri data angka Budaya sekolah (X_1), Sikap inovatif (X_2), Etika kerja (X_3) dan Komitmen kerja guru (X_4) yang diambil dari 97 sampel Madrasah Aliyah Sumatera Utara. Ringkasan angka temuan riset lapangandituliskan dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1 Angka Hasil Riset

Statistics

	Budaya Madrasah	Sikap Inovatif	Etika Kerja	Komitmen Kerja Guru
N Valid	291	291	291	291
Missing	0	0	0	0
Mean	70,86	66,87	61,40	59,49
Median	73,00	67,00	63,00	62,00
Mode	73	49	85	36
Std. Deviation	15,153	15,493	19,741	15,289
Variance	229,602	240,020	389,716	233,761
Range	60	58	69	55
Minimum	36	39	25	30
Maximum	96	97	94	85
Sum	20621	19458	17867	17312

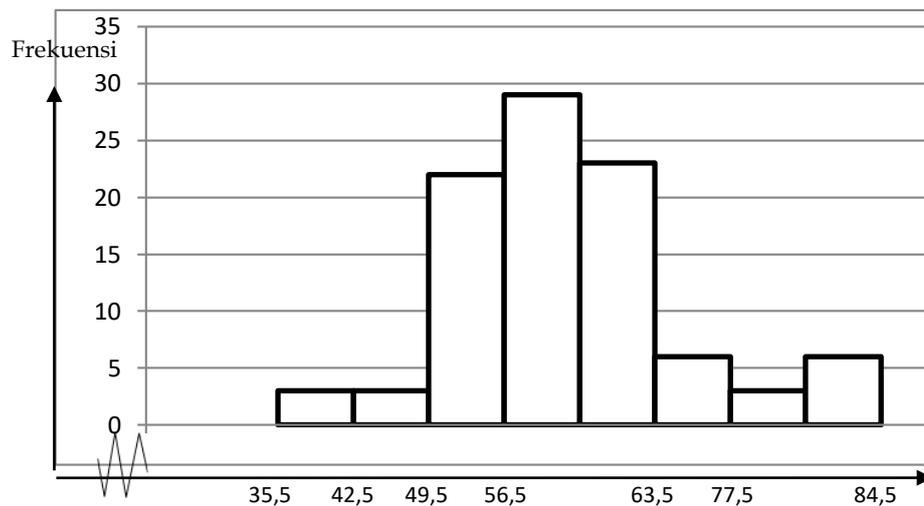
1. Ujian Kecendrungan Variabel Komitmen kerja guru(X_4)

Hasil yang didapat data riset banyaknya sebaran sampel 291 maka diperoleh angka paling besar 96, angka terkecil 36, dengan rata-rata (M)=70,86 dan standard deviasi (SD)= 15,153. Distribusi frekuensi data variabel Komitmen kerja guru (X_4) lihat penyajian Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Hasil Skor Komitmen Kerja Guru (X_4)

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif(%)
1	36-42	20	6,9%
2	43-49	14	4,8%
3	50-56	24	8,2%
4	57-63	23	7,9%
5	64-70	39	13,4%
6	71-77	55	18,9%
7	78-84	56	19,2%
8	85-91	43	14,8%
9	92-98	17	5,8%
Jumlah		291	100%

Data hasil table 4.2 seperti yang terlihat di atas dengan mean 70,86, berada pada kelas interval 71-77, hal ini menunjukkan ada 55 (18,9%) responden dengan skor rata-rata kelas, 120 (41,23%) responden posisi terbawa dengan angka keseluruhan kelas 116 (39,86) sampel di atas angka kelas. Histogram distribusi hasil frekuensi komitmen kerja guru (X_4) dapat ditampilkan histogram hasil frekuensi absolut table 4.2 dibawah ini



Gambar.4.1 Diagram hasil frekuensi komitmen kegiatan tenaga pengajar (X_4)

Diagram 4.1 tersebut menunjukkan hasil data perubahan hasil frekuensi komitmen kerja guru nampak bahwa nilai mean, median, dan modus sama. Selanjutnya, nilai median dan modus berada di kelas interval serupa tepat di kiri nilai *mean* sehingga dapat ditarik kesimpulan pemusatan distribusi skor komitmen kerja condong ke kanan.

2. Uji Kecendrungan Variabel Budaya Madrasah(X_1)

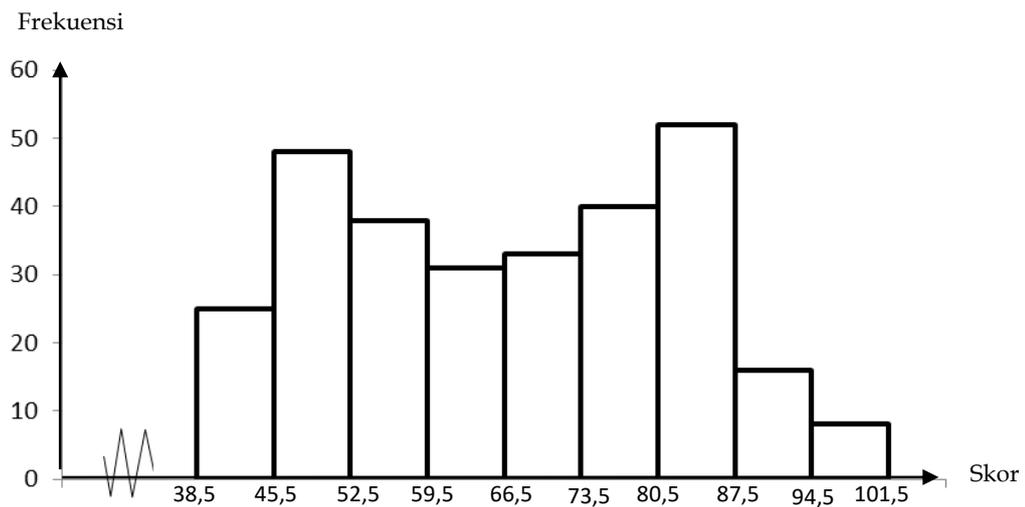
Perolehan temuan riset dengan sebaran kusioner berjumlah 291 orang diperoleh hasil teratas 97 angka terbawah 39, dengan rata-rata (M)=66,67 standard deviasi (SD) = 15,49 sebaran kekuatan data indikator Budaya madrasah (X_1) terlihat dalam bentuk tabel 4.3.

Tabel. 4.3. Sebaran Angka Indikator Budaya Madrasah (X₁)

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif(%)
1	39-45	25	8,6%
2	46-52	48	16,5%
3	53-59	38	13,1%
4	60-66	31	10,7%
5	67-73	33	11,3%
6	74-80	40	13,7%
7	81-87	52	17,9%
8	88-94	16	5,5%
9	95-101	8	2,7%
Jumlah		291	100%

Untuk data table 4.3 seperti yang disajikan diatas dengan mean 70,86 tepat dikelas interval 67-73, itu artinya ada 33 (1,3%) responden berada pada skor rata-rata kelas, 142 (48,79%) angka dibawa rata-rata responden skor kelas, 116 (39,86%) kuisisioner tersebut angka keseluruhan kelas

Data hasil kekuatan variable budaya madrasah (X₁) dijbarkan dalam bentuk histogram hasil skor Gambar 4.2



Gambar 4.2. Data hasil frekuensi variable budaya madrasah (X_1)

Diagram 4.2 menggambarkan Hasil riset distribusi skor budaya madrasah Nampak jelas nilai mean, median, dan modus relative sama. Selanjutnya nilai median dan modus berada dalam kelas interval serupa tepat dikiriangka *mean*. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan pemusatan pemusatan distribusi skor budaya madrasah condong ke kanan.

3. Uji Kecednurngan Sikap Inovatif(X_2)

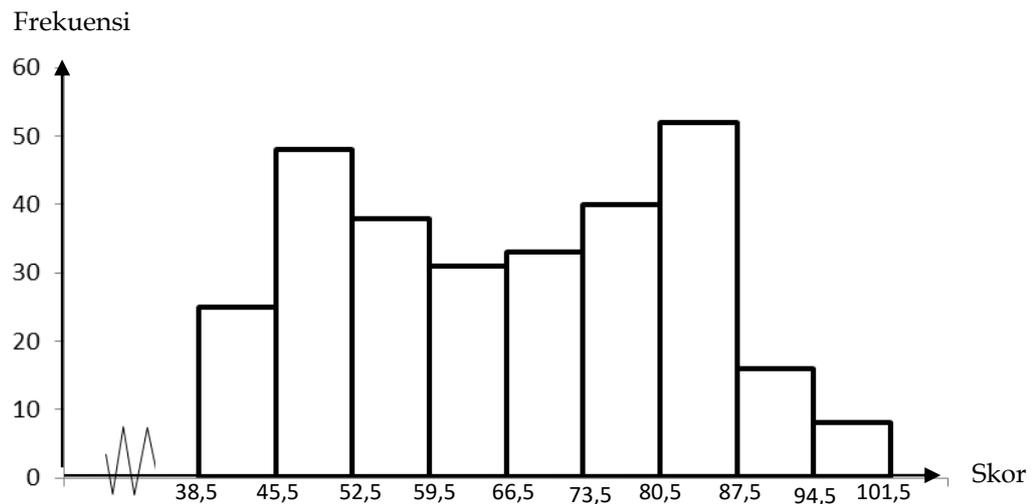
Dalam hal ini perolehan data hadsil riset sebaran kuisisioner 291 didapat angka teratas 97 angka terbawa 39, keseluruhan (M)=66,87 dan standard deviasi (SD) = 15,49. Kekuatan data variable sifat inovatif (X_2) disajikan pada table 4.4 di bawa.

Tabel 4.4. Hasil dari Indikator Sikap Inovatif (X₂)

No	Kelas Interval	f Absolut	F. Relatif (%)
1	39-45	25	8,6%
2	46-52	48	16,5%
3	53-59	38	13,1%
4	60-66	31	10,7%
5	67-73	33	11,3%
6	74-80	40	13,7%
7	81-87	52	17,9%
8	88-94	16	5,5%
9	95-101	8	2,7%
Jumlah		291	100%

Keterangan penyajian hasil kolom 4.4 yang disajikan serti gambar tersebut dijelaskan mean 66,87 tepat di posisi kelas interval 64-72, sekitar 12 (12%) responden menempati dengan skor rata-rata kelas, 31 responden (31,95%) dibawa dengan skor rata-rata dan 54 responden (55,67%) tersebut dengan angka keseluruhan

Hasil jumlah variable sikap inovatif (X₂) bisat disebutka dengan diagram angka hasil Jumalag tetap dalam data 4.3



Gambar 4.3. diagram sebarang angka indicator inovatif(X_2)

Diagram 4.3 seperti yang terlihat diatas disajikan data pemusatan distribusi skor sikap inovatif nampak bajelas angka mean, median, dan modus relativeserupa, nilai median dan modus jelas berada garis posisi yang sama tepat berada dikiri mean. Sehingga dapat hasil pemusatan distribusi skor sikap inovatif condong ke kanan.

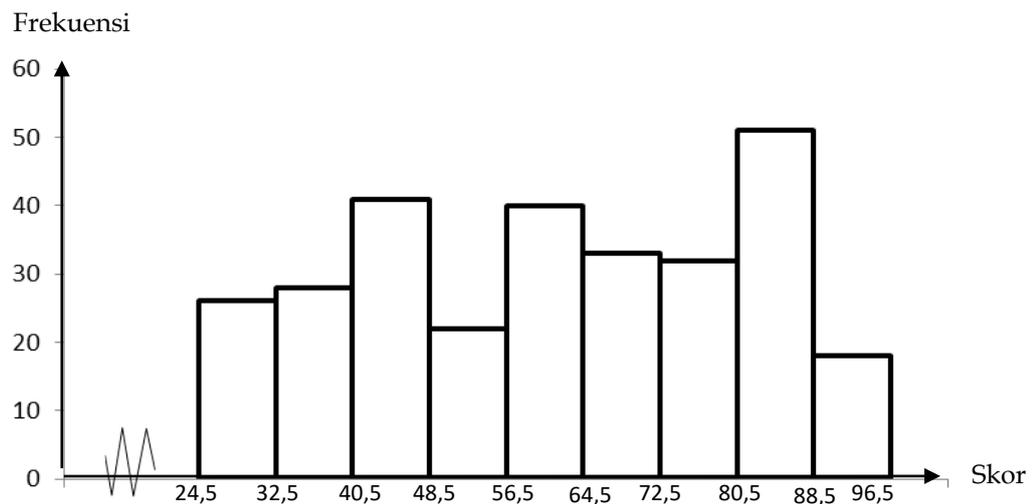
4. Uji Kecondongan Etika Kerja(X_3)

Data yang didapat dijadikan dari hasil penelitian persebaran sebaran kuisisioner 291 orang terlihat angka teratas 94 sedangkan angka terenda 25, keseluruhan (M)= 61,40 dan standard deviasi (SD)= 19,741. Rincian hasil frekuensi data variabel Etika kerja (X_3) disajikan dalam bentuk data 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.5. Sebaran Hasil Variabel Etika Kerja (X_3)

No	Kelas Interval	f Absolut	F. Relatif (%)
1	25-32	26	8,9%
2	33-40	28	9,6%
3	41-48	41	14,1%
4	49-56	22	7,6%
5	57-64	40	13,7%
6	65-72	33	11,3%
7	73-80	32	11,0%
8	81-88	51	17,5%
9	89-96	18	6,2%
Jumlah		291	100%

Gambar 4.3 seperti yang terlihat di atas jelas bahwa dengan mean 6,40 tepat diposisi kelas interval 57-64 ini artinya ada 40 (13,9%) responden menempati skor rata-rata kelas, 117 responden (40,20%) dibawa angka keseluruhan 134 kuisiner (46,04%) angka keseluruhan kelas. Dengan demikian distribusi data sebaran indikator Etika kerja (X_3) ditampilkan diagram sebaran kuisiner angka tetap dalam Tabel 4.4



Gambar 4.4. Histogram Hasil Distribusi Frekuensi Etika kerja(X_3)

Histogram 4.4 di atas menampilkan bahwa data dengan fokus distribusi skor etika kerja jelas nilai mean, dan modus memiliki kesamaan, selanjutnya nilai median dan modus tepat berada digaris serupa persis letaknya sebelah kirimean. Penyajian angka dapat ditarik kesimpulan arah garis pemusatan distribusi skor etika kerja mereng sebelah kanan

B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian

Untuk menguji kecenderungan setiap variable dalam penelitian maka dipakai keseluruhan angka dan standar deviasi ideal tiap indikator sehingga dapat dibagi kedalam 4 (empat) bagian, yakni teratas, bawah, tengah, kurang.

1. Pengujian Indikator Komitmen Kerja Guru(X_4)

Hasil pengujian kecondongan pada Indikator Gambar 4.6 seperti yang terlihat di atas jelas bahwa dengan mean 6,40 tepat diposisi kelas interval 57-64 ini artinya ada 40 (13,9%) responden menempati skor rata-rata kelas, 117 responden (40,20%) dibawa angka keseluruhan 134 kusioner (46,04%) angka keseluruhan

kelas. Dengan demikian distribusi data sebaran indikator Etika kerja (X_3) ditampilkan diagram sebaran kuisoner angka tetap dalam Tabel 4.4

Komitmen kerja guru (X_4) tersaji dalam Tabel 4.6 berikut ini

Tabel 4.6. Kecondongan Komitmen kerja guru (X_4)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
≥ 78	33	11,34%	Tinggi
60 s/d 78	128	43,99%	Sedang
42 s/d 60	79	27,15%	Rendah
≤ 42	51	17,53%	Kurang
Jumlah	291	100%	

Merujuk data di table 4.6 didapat hasil tingkat kecondongan komitemen kerja guru Madrasah Aliyah Sumatera Utara termasuk dalam kategori sedang yakni sebanyak 128 orang (43,99%).

2. Uji Kecenderungan variabel Budaya Madrasah (X_1)

Perolehan hasil pengujian kecondongan factor Budaya Madrasah (X_1) terlihat dalam table 4.7 berikut ini

Tabel 4.7. Tingkat Kecondongan Budaya Madrasah(X₁)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
$\geq 81,3$	83	28,52%	Tinggi
62,5 s/d 81,3	127	43,64%	Sedang
43,8 s/d 62,5	59	20,27%	Rendah
$\leq 43,8$	22	7,56%	Kurang
Jumlah	291	100%	

Dalam tabel 4.7 jelas tergambar perolehan tingkat kecondonganBudaya madrasah di Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Sumatera Utara termasuk dalam kategori sedang yakni sebanyak 127 orang (43,64%).

3. Uji KecendonganFaktor Sikap Inovatif (X₂)

Hasil pengujian kecondongan faktor Sikap inovatif (X₂) jelaskan dalam table 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8. Tingkat Kecondongan FaktorSikap Inovatif(X₂)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
$\geq 81,3$	70	24,05%	Tinggi
62,5 s/d 81,3	95	32,65%	Sedang
43,8 s/d 62,5	112	38,49%	Rendah
$\leq 43,8$	14	4,81%	Kurang
Jumlah	291	100%	

Melihat data dalam Tabel 4.8 dijelaskan tingkat kecondongan Sikap inovatif di Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Sumatera Utara termasuk dalam kategori tinggi yakni sebanyak 112 orang (38,49%).

4. Uji Kecondongan Faktor Etika Kerja (X₃)

Perolehan hasil pengujian kecondongan factor Etika Kerja (X₂) terlihat seperti dalam Tabel 4.9 berikut ini

Tabel 4.9. Tingkat Kecondongan Faktor Etika Kerja (X₃)

Interval	F.Observasi	F.Relatif	Kategori
≥ 78	75	25,77%	Tinggi
60 s/d 78	88	30,24%	Sedang
42 s/d 60	63	21,65%	Rendah
≤ 42	65	22,34%	Kurang
Jumlah	291	100%	

Melihat data dalam Tabel 4.9 dijelaskan tingkat kecondongan Etika kerjadi Madrasah Ibtidaiyah di Provinsi Sumatera Utara termasuk dalam kategori sedang yakni sebanyak 88 orang (30,24%).

C. Pengujian Persyaratan Penelitian

1. Pengujian Data Normalitas

Sebagai persyaratan analisis merupakan bagian yang harus dipenuhi peneliti untuk bisa memakai analisis korelasi dan regresi adalah sebaran data setiap factor harus normal. Menguji normalitas data penelitian dapat diuji dengan memakai uji Liliefors. Dalam pengujian ini yang di uji adalah hipotesis nol

menyebutkan sampel dari populasi yang berdistribusi normal. Penerima atau penolakan H_0 dengan harga L_t sama nilai L_0 . maka dilakukan pengujian hasil keempat factor riset, untuk mempermudah dari hasil normalitas dibuatkan dalam bentuk Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Pengujian Data Normalitas

No	Galat Taksiran	L_0	$L_{\text{tabel}(\alpha=0,05)}$	Kesimpulan
1	Variabel (X_4) atas Variabel (X_1)	0,050	0,052	Normal
2	Variabel (X_4) atas Variabel (X_2)	0,046		Normal
3	Variabel (X_4) atas Variabel (X_3)	0,048		Normal
4	Variabel (X_3) atas Variabel (X_1)	0,046		Normal
5	Variabel (X_3) atas Variabel (X_2)	0,044		Normal

Bentuk Tabel 4.10 tersebut memberi gambaran bahwa data-data faktor galat taksiran X_4 atas X_1 , X_2 dan X_3 , serta X_3 atas X_2 dan X_2 disimpulkan memiliki sebaran data pembagian normal karena $L_0 < L_{\text{table}}$ taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data peneliti ini berdistribusi normal.

2. Pengujian Data Homogenitas

Hasil homogits bisa diuji dengan memakai Barlet. factor variable riset dikatakan homogen apabila $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%. Berikut ditsmpilksn perhitungan homogenitas dari setiap faktor penelitian dalam bentuk tabel 4.1 dibawa ini:

Tabel 4.11 Ringkasan Data Homogenitas

No	Variabel Penelitian	dk	χ^2 hitung	χ^2 tabel (0,05)
1	Variabel (X ₄) atas Variabel (X ₁)	72	46,20	92,81
2	Variabel (X ₄) atas Variabel (X ₂)	80	34,28	101,88
3	Variabel (X ₄) atas Variabel (X ₃)	82	16,15	104,14
4	Variabel (X ₃) atas Variabel (X ₁)	73	54,97	92,81
5	Variabel (X ₃) atas Variabel (X ₂)	80	92,29	101,88

Bentuk table 4.11 tersebut tergambar bahwa data-data faktor X₄ atas X₁, X₂ dan X₃, serta X₃ atas X₂ dan X₁, disebutkan memiliki sebaran data yang homogen karena $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga menemukan data dalam penelitian ini homogen

3. Proses Uji Linieritas Dan Keberartian Regeresi

Dalam penelitian ini yang dicari adalah persamaan regreasi sederhana X₄ atas X₁, X₂, X₃ dan X₃ atas X₁, X₂ dengan model persamaannya $\hat{X}_i = a + bX_i$. Disini tersedia hasil perhitungan uji linieritas dan persamaan regresi sederhana X₄ atas X₁, X₂, X₃ dan X₃ atas X₁, X₂.

a. Proses Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X₄ atas X₁

Ringkasan analisi besarnya penyebaran data uji kelinieran dan keberartian persamaan regresi (X₄) atas (X₁). Persamaan regresi X₄ atas X₁ yaitu: $\hat{X}_4 = 25,74 + 0,48X_1$.

Tabel. 4.12 Ringkasan Anava Uji Linieritas X_4 atas X_1

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	1097706	291			
Regresi (a)	1029915,27	1	1029915,27		
Regresi (b)	15102,10	1	15102,10	82,84	3,87
Sisa (S)	52688,63	289	182,31		
Galat/kel (G)	34189,51	48	712,28		
Tuna Cocok (TC)	18499,12	241	76,760	0,11	1,49

Tabel 4.12 seperti ini dijelaskan f_{tabel} db 48: 241 dengan tarap signifikansi 5% yaitu 1,49 untuk f_{hitung} yang diperoleh 0,11 sehingga $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ ($0,11 < 1,49$) dan ditarik kesimpulan persamaan regresi: $\hat{X}_4 = 25,74 + 0,48X_1$ adalah linier. Sedangkan pengujian keberartian persamaan regresi, f_{tabel} oleh dk (1:289) dengan taraf signifikansi 5% ialah 3,87, sedangkan f_{hitung} yang diperoleh = 82,84 ternyata $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($82,84 > 3,87$). Penunjukan dari angka ini maka ditemukan persamaan regresinya adalah berarti.

Maka koefisien arah persamaan regresi X_4 atas X_1 memiliki hubungan linier dan berarti pada taraf angka signifikansi 5%.

b. Proses Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_4 atas X_2

Ringkasan analisis besarnya penyebaran data uji kelinieran dan keberartian persamaan regresi (X_4) atas (X_2). Persamaan regresi X_4 atas X_2 yakni: $\hat{X}_4 = 39,96 + 0,29X_2$

Tabel. 4.13 Ringkasan Anava Uji Linieritas X_4 atas X_2

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	1097706	291			
Regresi (a)	1029915,27	1	1029915,27		
Regresi (b)	5939,70	1	5939,70	27,75	3,87
Sisa (S)	61851,03	289	214,02		
Galat/kel (G)	40943,54	51	802,81		
Tuna Cocok (TC)	20907,48	238	87,847	0,11	1,47

Bentuk table 4.13 tersebut di atas, jelas dituliskan bahwa f_{tabel} dengan db 51 : 238 tingkatan signifikansi 5% adalah 1,47 dan f_{hitung} yang diperoleh 0,11. Terbukti f_{tabel} ($0,11 < 1,47$) maka dapat ditarik kesimpulan persamaan regresi : $\hat{X}_4 = 39,96 + 0,29X_2$ ialah sama. Berikutnya, proses uji keberartian persamaan regresi, f_{tabel} tingkat persamaan regresi, f_{tabel} dengan dk (1:289) dengan tingkatan signifikansi 5% adalah 3,87, untuk f_{hitung} didapat = 27,75 ternyata $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($27,75 > 3,87$). Kesimpulan dari hasil ini ialah persamaan regresinya adalah berarti.

Oleh karena itu, koefisien menunjukkan arah X_4 atas X_2 memiliki hubungan yang linier dan berarti pada tingkatan signifikansi 5%.

c. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_4 atas X_3

Ringkasan analisis variansi yang menguji kelinieran dan keberartian persamaan regresi (X_4) atas (X_3). regresi X_4 atas X_3 yaitu: $X_4 = 35,83 + 0,39X_3$.

Tabel. 4.14 Ringkasan Anava Uji Linieritas X_4 atas X_3

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	1097706	291			
Regresi (a)	1029915,27	1	1029915,27		
Regresi (b)	16782,22	1	16782,22	95,08	3,87
Sisa (S)	51008,50	289	176,50		
Galat/kel (G)	38515,80	56	687,78		
Tuna Cocok (TC)	12492,70	233	53,617	0,08	1,45

Gambar 4.14 di atas, Jelas kelihatan f_{tabel} dengan db 56 : 233 pada taraf signifikansi 5% adalah 1,45 sedangkan f_{hitung} yang didapat 0,08. Ternyata $f_{hitung} < f_{tabel}$ ($0,08 < 1,45$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi : $X_4 = 35,83 + 0,39X_3$ adalah linier. kemudian, untuk uji keberartian persamaan regresi, f_{tabel} dengan dk (1:289) pada taraf signifikansi 5% adalah 3,87, sedangkan f_{hitung} yang diperoleh = 95,08 ternyata $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($95,08 > 3,87$). Kesimpulan dari yang tersida persamaan regresinya adalah berarti.

Oleh karena itu, koefisien arah persamaan regresi X_4 atas X_2 memiliki relasi yang linier dan berarti pada taraf signifikansi 5%.

d. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_3 atas X_1

Ringkasan analisis besarnya penyebaran data uji kelinieran dan keberartian persamaan regresi (X_4) atas (X_3). Persamaan regresi X_4 atas X_3 yaitu:
 $X_4 = 35,83 + 0,39X_3$.

Tabel. 4.15 Ringkasan Anava Uji Linieritas X_3 atas X_1

Varians	JK	Db	RJK	F_{hit}	F_{tab}
Total	1210027	291			
Regresi (a)	1097009,24	1	1097009,24		
Regresi (b)	23615,64	1	23615,64	76,34	3,87
Sisa (S)	89402,12	289	309,35		
Galat/kel (G)	54178,60	48	1128,72		
Tuna Cocok (TC)	35223,52	241	146,156	0,13	1,49

Table 4.15 tersebut di atas, jelas dituliskan bahwa f_{tabel} dengan db 48 : 241 dengan tingkatan signifikansi 5% adalah 1,49 sementara itu f_{hitung} yang diperoleh 0,13. Terbukti $f_{hitung} < f_{tabel}$ ($0,13 < 1,49$) kesimpulannya bahwa persamaan regresi: $\hat{X}_3 = 19,20 + 0,60X_1$ adalah linier. Kemudian, pengujian keberartian persamaan regresi, f_{tabel} dengan dk (1:289) dengan tingkatan signifikansi 5% adalah 3,87, sementara f_{hitung} yang diperoleh = 76,34 ternyata $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($76,34 > 3,87$). Melalui data tersebut ditemukan persamaan regresinya adalah berarti.

Oleh karena itu, koefisien arah persamaan regresi X_4 atas X_1 mempunyai relasi linier dan berarti pada tingkatan signifikansi 5%.

e. Proses Pengujian linieritas dan keberartian regresi variabel X_3 atas X_2

Ringkasan analisis besarnya penyebaran data uji kelinieran dan keberartian persamaan regresi (X_3) atas (X_2). Persamaan regresi X_3 atas X_2 yaitu:
 $\hat{X}_3 = 30,31 + 0,46X_2$.

Tabel. 4.16 Ringkasan Anava Uji Linieritas X_3 atas X_2

Varians	JK	Db	RJK	F _{hit}	F _{tab}
Total	1210027	291			
Regresi (a)	1097009,24	1	1097009,24		
Regresi (b)	15050,38	1	15050,38	44,40	3,87
Sisa (S)	97967,38	289	338,99		
Galat/kel (G)	73258,97	51	1436,45		
Tuna Cocok (TC)	24708,41	238	103,817	0,07	1,47

Table 4.16 tersebut di atas, jelas dituliskan f_{tabel} dengan db 51 : 238 pada tingkatan signifikansi 5% adalah 1,47 sementara itu, f_{hitung} yang didapat 0,53. Terbukti $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ ($0,07 < 1,47$) kesimpulannya persamaan regresi : $\hat{X}_3 = 30,31 + 0,46X_2$ adalah linier. **Beikutnya, proses penujian** keberartian persamaan regresi, f_{tabel} dengan dk (1:289) pada taraf signifikansi 5% ialah 3,87, sementara f_{hitung} yang diperoleh = 44,40 ternyata $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($44,40 > 3,87$). Kesimpulan dari hasil tersebut persamaan regresinya adalah berarti.

Oleh karena itu, berarti koefisien arah persamaan regresi X_4 atas X_1 mempunyai relasi yang linier pada tingkat signifikansi 5%.

D. Uji Korelasi Antar Variabel

Untuk memulaia pengujian penjumlahan analisi garis (*line analysis*) alangkaj baik terlebih dahulu melakukan penghitungan/pengujian korelasi tingkatan penelitiansebelum dibuat penjumlahan analisis jalur (*path analysis*) alangkah baik didahulukan penjumlahan?pengujian korelasi antar variabel penelitian.

a. Uji hubungan tingkatan X_1 dengan X_2

Perhitungan uji hubungan antar tingkat X_1 dengan X_2 diperoleh $r_{hitung} = 0,158$ sementara itu r_{tabel} dengan $N = 291$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,141. Sehingga harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($0,158 > 0,141$). Berikutnya dikerjakan uji keberartian hubungan dengan memakai uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,158$ didapat $t_h = 2,721$. Daftar sebaran t dengan dk = 291 dan signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,652$. Sehingga dinyatakan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,721 < 1,652$). Hasil yang didapat hubungan yang positif antara tingkatan X_1 dengan X_2 .

b. Uji Hubungan Variabel X_1 dengan X_3

Berdasarkan penghitungan tingkatan X_1 dengan X_3 didapat $r_{hitung} = 0,457$ sementara r_{tabel} dengan $N = 97$ dan tingkatan signifikansi 5% sebesar 0,141. Maka diperoleh tingkatan X_1 dengan X_3 diperoleh $r_{hitung} = 0,457$ harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,457 > 0,141$). Sehingga harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,457 > 0,141$). Kemudian di uji keberartian hubungan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,457$ diperoleh $t_h = 8,737$. Dari daftar distribusi t dengan dk = 291 dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,652$. Terbukti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,737 > 1,652$). Kesimpulannya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X_1 dengan X_3 .

c. Uji Hubungan X_2 dengan X_3

Dari penghitungan hubungan X_2 dengan X_3 diperoleh $r_{hitung} = 0,365$ sementara r_{tabel} dengan $N = 291$ dan tingkatan signifikansi 5% sebesar 0,141. Sehingga harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,365 > 0,141$). Berikutnya, di uji keberartian hubungan dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,365$ diperoleh $t_h = 6,663$. Dari sebaran t dengan $dk = 291$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,652$. Terbukti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,663 > 1,652$). Dan temuan hasil tingkat X_2 dengan X_3

dapat ditarik kesimpulan hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat X_2 dengan X_3 .

d. Pengujian Hipotesis

Dari penghitungan hubungan factor X_2 dengan X_3 diperoleh $r_{hitung} = 0,365$ sedangkan r_{tabel} dengan $N = 291$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,141. Dengan begitu harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,365 > 0,141$). Berikutnya akan diuji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,365$ diperoleh $t_h = 6,663$. Daftar sebaran dengan $dk = 291$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,652$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,663 > 1,652$). Dan dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X_2 dengan X_3 .

e. Uji Hubungan X_2 dan X_4

Dari perhitungan uji hubungan faktor X_2 dengan X_4 diperoleh $r_{hitung} = 0,296$ sedangkan r_{tabel} dengan $N = 291$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,141. Sehingga harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,296 > 0,141$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian

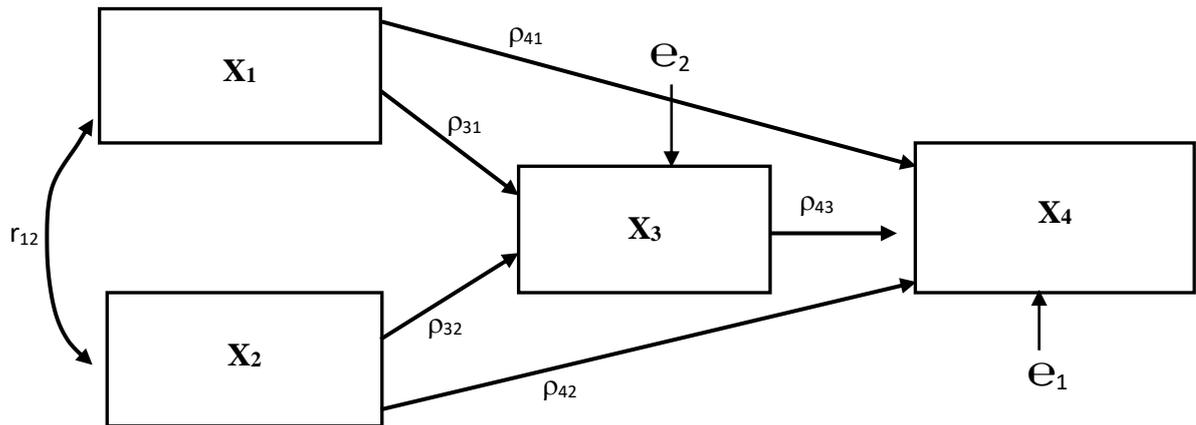
korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,356$ diperoleh $t_h = 5,268$. Dari daftar distribusi t dengan $dk = 291$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,652$. Terbukti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,268 > 1,652$). Kesimpulannya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor X_3 dengan X_4 .

f. Uji Hubungan X_3 dan X_4

Dari perhitungan uji hubungan variabel X_3 dengan X_4 didapat $r_{hitung} = 0,498$ dan r_{tabel} dengan $N = 291$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,141. Dengan begitu harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,498 > 0,141$). Dengan begitu harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,498 > 0,141$). Kemudian akan diuji keberartian hubungan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,498$ diperoleh $t_h = 9,571$. Daftar sebaran distribusi t dengan $dk = 291$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,652$. Terbukti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,571 > 1,652$). Kesimpulannya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor X_3 dengan X_4 .

E. Pengujian Hipotesis

Merujuk model teoritis dijabarkan dalam penelitian ini, memiliki sebelas hipotesis jalur analisi untuk di uji menggunakan diagramatik diagram jalur yang memperlihatkan susunan hubungan kausal antar factor eksogenous dengan factor endogenous dalam gambar 4.5 sebagai berikut



Gambar 4.5: Diagram Jalur Variabel Penelitian

Keterangan:

X₁ = Budaya madrasah

X₂ = Sikap inovatif

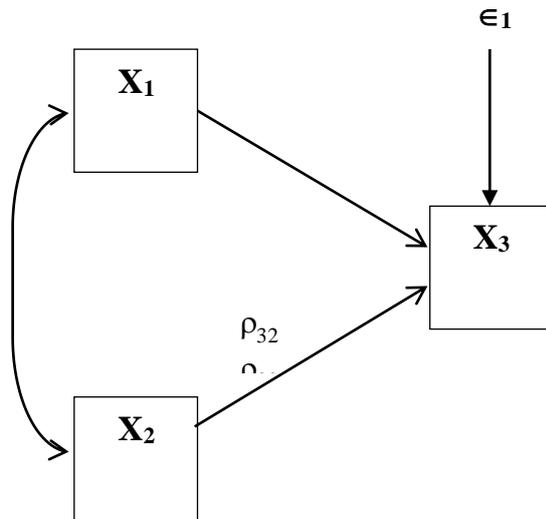
X₃ = Etika kerja

X₄ = Kompetensi Profesional Guru

Sesuai Gambar 4.4 diagram jalur di atas, dibuat 2 buah persamaan struktural, dimana persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut:

1. $X_3 = \rho_{31} \cdot X_1 + \rho_{32} \cdot X_2 + \epsilon_1$ (Persamaan Struktural 1)
2. $X_4 = \rho_{41} X_1 + \rho_{42} X_2 + \rho_{43} X_3 + \epsilon_2$ (Persamaan Struktur I)

1. Uji Keseluruhan Struktur 1 (Model 1)



Persamaan struktur 1.

$$X_3 = \rho_{31} X_1 + \rho_{32} X_2 + \epsilon_1$$

Rumus mencari koefisien jalur:

$$r_{12} = \rho_{21}$$

$$r_{13} = \rho_{31} + \rho_{32} \cdot r_{12}$$

$$r_{23} = \rho_{31} \cdot r_{12} + \rho_{32}$$

1. Mencari Koefisien Jalur ρ_{21}

$$r_{12} = \rho_{21} \dots \dots \text{maka } \rho_{21} = 0,144$$

2. Mencari koefisien jalur ρ_{21} dan ρ_{32}

$$r_{13} = \rho_{31} + \rho_{32} \cdot r_{12}$$

$$r_{23} = \rho_{31} \cdot r_{12} + \rho_{32}$$

Penjumlahan:

$$0,457 = r_{31} + 0,158 r_{32} \quad (\text{pers } 1)$$

$$0,365 = 0,158 r_{31} + r_{32} \quad (\text{pers } 2)$$

Dihilangkan r_{32} ,

sehingga:

$$0,457 = 1 + 0,158 P_{32} \quad \text{P3}$$

$$0,365 = 0,158 P_{31} + P_{32} \quad \text{X } 0,158$$

$$0,457 = P_{31} + 0,158 P_{32}$$

$$0,058 = 0,025 + 0,158 P_{32} \quad -$$

$$0,399 = 0,975 P_{31}$$

$$p_{31} = \mathbf{0,410}$$

Diperoleh P_{32} dengan:

$$0,365 = 0,158 P_{31} + P_{32}$$

$$0,365 = 0,158 \cdot 0,410 + P_{32}$$

$$0,365 = 0,065 P_{32}$$

Maka:

$$p_{32} = \mathbf{0,300}$$

Uji Struktur I

Hipotesis 1

Hipotesis yang diajukan adalah:

$$H_0 : \rho_{31} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{31} > 0$$

Dari penjumlahan koefisien jalur antara X_1 pada X_3 didapat $\rho_{31} = 0,410$ dan harga $t_{hitung} = 7,635$. Untuk $N = 291$ pada tingkatan signifikansi 5% dicapai $t_{tabel} = 1,652$. Maka hasil perhitungan memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,635 > 1,652$). Hasil penjumlahan menunjukkan $> t_{tabel}$ ($7,635 > 1,652$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan dapat ditarik kesimpulan Budaya madrasah berpengaruh langsung terhadap Etika kerja dapat diterima.

Hipotesis 2

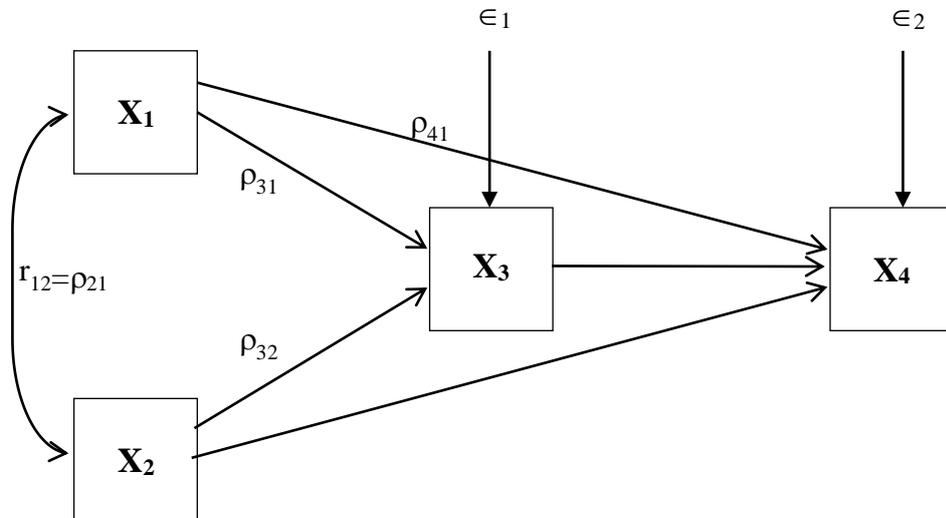
Hipotesis yang diajukan adalah:

$$H_0 : \rho_{32} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{32} > 0$$

Dari penjumlahan koefisien jalur antara X_2 pada X_3 didapat $\rho_{32} = 0,300$ dan harga $t_{hitung} = 5,350$. Untuk $N = 291$ pada tingkatan signifikansi 5% dicapai $t_{tabel} = 1,652$. Maka hasil perhitungan memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,350 > 1,652$). Maka H_0 di tolak dan H_a diterima, dan dapat ditarik kesimpulan Sikap inovatif berpengaruh langsung terhadap Etika kerja dapat diterima.

2. Uji Keseluruhan Struktur 2 (Model 2)



Persamaan struktur 2.

$$X_4 = \rho_{31} X_1 + \rho_{32} X_2 + \rho_{33} X_3 + \epsilon_2$$

Rumus mencari koefisien jalur:

$$r_{14} = \rho_{41} + \rho_{42} \cdot r_{12} + \rho_{43} \cdot r_{13}$$

$$r_{24} = \rho_{41} \cdot r_{12} + \rho_{42} + \rho_{43} \cdot r_{23}$$

$$r_{34} = \rho_{41} \cdot r_{13} + \rho_{42} \cdot r_{13} + \rho_{43}$$

$$0,472 = r_{41} + 0,158 r_{42} + 0,457 r_{43} \quad \dots \text{ (pers. 3)}$$

$$0,296 = 0,158 r_{41} + r_{42} + 0,365 r_{43} \quad \dots \text{ (pers. 4)}$$

$$0,498 = 0,457 r_{41} + 0,365 r_{42} + r_{43} \quad \dots \text{ (pers. 5)}$$

Dari persamaan (3) dan (4) diperoleh persamaan (6):

$$\begin{array}{rclclclclclcl}
 0,472 & = & & r_{41} & + & 0,158 & r_{42} & + & 0,457 & r_{43} & \times & 0,365 \\
 0,296 & = & 0,158 & r_{41} & + & & r_{42} & + & 0,365 & r_{43} & \times & 0,457 \\
 0,172 & = & 0,365 & r_{41} & + & 0,058 & r_{42} & + & 0,167 & r_{43} & & \\
 0,135 & = & 0,072 & r_{41} & + & 0,457 & r_{42} & + & 0,167 & r_{43} & - & \\
 \hline
 0,037 & = & 0,293 & r_{41} & + & -0,399 & r_{42} & & & & & \dots \text{ (pers.} \\
 & & & & & & & & & & & 6)
 \end{array}$$

Dari persamaan (4) dan (5) diperoleh persamaan (7):

$$\begin{array}{rclclclclclcl}
 0,296 & = & 0,158 & r_{41} & + & & r_{42} & + & 0,365 & r_{43} & \times & 1 \\
 0,498 & = & 0,457 & r_{41} & + & 0,365 & r_{42} & + & & r_{43} & \times & 0,365 \\
 0,296 & = & 0,158 & r_{41} & + & & r_{42} & + & 0,365 & r_{43} & & \\
 0,182 & = & 0,167 & r_{41} & + & 0,133 & r_{42} & + & 0,364 & r_{43} & - & \\
 \hline
 0,114 & = & -0,009 & r_{41} & & & 0,867 & r_{42} & & & & \dots \text{ (pers.} \\
 & & & & & & & & & & & 7)
 \end{array}$$

Dihitung nilai r_{41} dari persamaan (6) dan (7):

$$\begin{array}{rclclclclclcl}
 0,037 & = & 0,293 & r_{41} & + & -0,399 & r_{42} & \times & 0,867 \\
 0,114 & = & -0,009 & r_{41} & + & 0,867 & r_{42} & \times & -0,399 \\
 0,032 & = & 0,254 & r_{41} & + & -0,346 & r_{42} & & \\
 -0,046 & = & 0,004 & r_{41} & + & -0,346 & r_{42} & - & \\
 \hline
 0,078 & = & 0,250 & r_{41} & & & & & & & &
 \end{array}$$

$$\rho_{41} = 0,311$$

Dengan memakai persamaan (6) dihitung nilai r_{42} :

$$0,037 = 0,293 r_{41} - 0,399 r_{42}$$

$$0,037 = 0,091 - 0,399 r_{42}$$

Maka:

$$\rho_{42} = 0,135$$

Dengan menggunakan persamaan (3) dihitung nilai r_{43} :

$$0,472 = r_{41} + 0,158 r_{42} + 0,457 r_{43}$$

$$0,472 = 0,311 + 0,021 + 0,457 r_{43}$$

$$\rho_{43} = 0,306$$

Dari penjumlahan di atas, disimpulkan:

□□□	0,158
□□□	0,410
□□□	0,300
□□□	0,311
□□□	0,135
□□□	0,306

Uji Struktur 2

Hipotesis 3

Hipotesis yang diajukan adalah:

$$H_0 : \rho_{41} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{41} > 0$$

Dari penjumlahan koefisien jalur faktor X_1 terhadap X_4 dicapai $\rho_{41} = 0,311$ oleh harga $t_{hitung} = 5,556$ Untuk $N = 291$ pada tingkatan signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,652$. Hasil penjumlahan menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,556 > 1,652$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya pengaruh langsung budaya Madrasah terhadap komitmen kerja guru dapat diterima

Hipotesis 4

Hipotesis yang diajukan adalah:

$$H_0 : \rho_{42} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{42} > 0$$

Dari penjumlahan koefisien factor X_2 terhadap X_4 diperoleh $\rho_{42} = 0,135$ oleh harga $t_{hitung} = 2,319$ Untuk $N = 291$ pada tingkatan signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,652$. Hasil penjumlahan menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,319 > 1,652$). Maka ditolak dan H_a diterima, Kesimpulannya Sikap inovatif berpengaruh langsung terhadap Komitmen kerja guru dapat diterima.

Hipotesis 5

Hipotesis yang diajukan adalah:

$$H_0 : \rho_{43} \leq 0$$

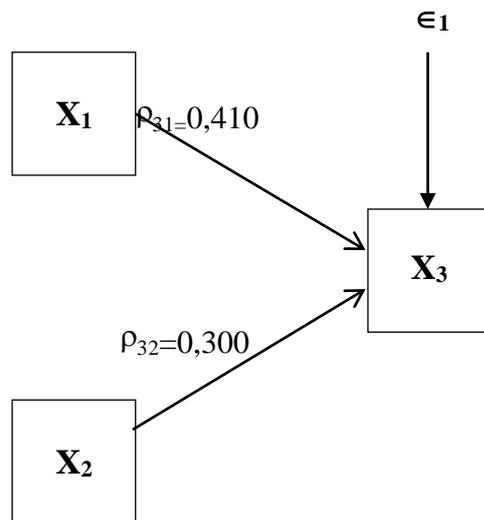
$$H_a : \rho_{43} > 0$$

Dari penjumlahan koefisien jalur factor X_3 terhadap X_4 diperoleh $\rho_{42} = 0,306$ oleh harga $t_{hitung} = 5,459$ Untuk $N = 291$ pada tingkatan signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,652$ hasil penjumlahan menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,459 > 1,652$).

Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Kesimpulannya Etika kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap komitmen kerja guru dapat diterima.

3. Mengkaji Koefisien Jalur

Bentuk Susunan Pertama (X_1 dan X_2 terhadap X_3)



a. Menguji keseluruhan bentuk susunan pertama

Besar koefisien determinasi R^2 (kontribusi)

X_1 dan X_2 secara simultan terhadap X_3

$$\begin{aligned}
 R^2_{3(12)} &= \rho_{31} \cdot r_{13} + \rho_{32} \cdot r_{23} \\
 &= (0,410 \times 0,457) + (0,300 \times 0,365) \\
 &= 0,187 + 0,110 \\
 &= 0,297
 \end{aligned}$$

Besar residu koefisien determinasi $R^2_{3(12)}$

$$\begin{aligned}
 \epsilon_{3,12} &= 1 - R^2_{3(12)} \\
 &= 1 - 0,297 \\
 &= 0,703
 \end{aligned}$$

Menjumlahkan F secara keseluruhan:

$$F = \frac{(N - k - z)R^2_{3,12}}{k(1 - R^2_{3,12})} = \frac{(291 - 2 - 1)0,297}{2(1 - 0,297)} = 60,78$$

Hasil ini dikonsultasikan dengan F_{tabel} untuk $dk = 2:288$ pada taraf signifikansi 5% yakni 3,03. Dengan demikian diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($60,578 > 3,03$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 secara simultan terhadap X_3 .

b. Menguji individual bentuk susuna pertama

1) Pengaruh X_1 terhadap X_3 :

$$t_{31} = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,410\sqrt{291-2}}{\sqrt{(1-0,410^2)}} = 7,635$$

Dari hasil $t_{\text{hitung}}\rho_{31}$ dikonsultasikan dengan t_{tabel} $N = 291$ yakni 1,652. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($7,635 > 1,652$), maka dapat disimpulkan bahwa jalur ρ_{31} **berarti**.

2) Pengaruh X_2 terhadap X_3 :

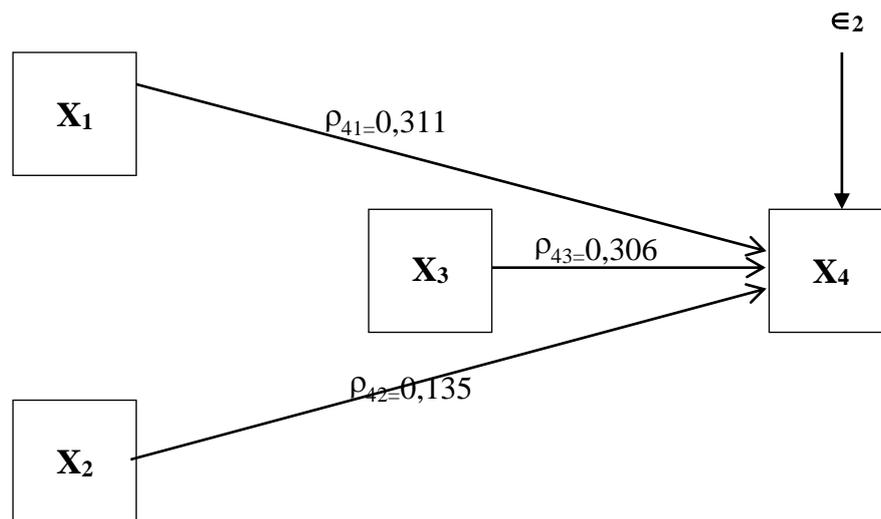
$$t_{32} = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,300\sqrt{291-2}}{\sqrt{(1-0,300^2)}} = 5,350$$

Oelh hasil $t_{\text{hitung}}\rho_{32}$ dijbarkan dengan table t_{tabel} $N = 291$ yakni 1,652.

Sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,350 > 1,652$), kesimpulannya bahwa jalur ρ_{32}

berarti.

Bentuk Susunan Kedua (X_1 dan X_2 dan X_3 terhadap X_4)



a. Menguji keseluruhan Bentuk Susuna kedua

Besar koefisien determinasi R^2 (kontribusi) X_1, X_2 dan X_3 secara simultan terhadap X_4

$$\begin{aligned} R^2_{4(123)} &= \rho_{41} \cdot r_{14} + \rho_{42} \cdot r_{24} + \rho_{43} \cdot r_{34} \\ &= (0,311 \times 0,472) + (0,135 \times 0,296) + (0,306 \times 0,498) \\ &= 0,174 + 0,040 + 0,152 \\ &= 0,339 \end{aligned}$$

Besar residu koefisien determinasi $R^2_{3(12)}$

$$\begin{aligned} \epsilon_{4,123} &= 1 - R^2_{4(123)} \\ &= 1 - 0,339 \\ &= 0,661 \end{aligned}$$

Menjumlahkan F secara keseluruhan:

$$F = \frac{(N - k - z)R^2_{3,12}}{k(1 - R^2_{3,12})} = \frac{(291 - 3 - 1)0,339}{3(1 - 0,339)} = 49,06$$

Hasil ini dikonsultasikan dengan F_{tabel} untuk $dk = 3:287$ pada taraf signifiPerolahan hasil yang didapat dengan F_{tabel} untuk $dk = 3:287$ pada tingkat signifikansi 5% yakni 2,64. Maka dengan demikian diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($49,06 > 2,64$), untuk itu dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap X_4 .

kansi 5% yakni 2,64. Dengan demikian diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($49,06 > 2,64$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap X_4 .

b. Uji secara individual sub struktur kedua

1) Pengaruh X_1 terhadap X_4 :

$$t_{41} = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,311\sqrt{97-2}}{\sqrt{(1-0,311^2)}} = 5,556$$

Dari hasil $t_{\text{hitung}}\rho_{41}$ dikonsultasikan dengan t_{tabel} $N = 291$ yakni 1,652.

Dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,556 > 1,652$), maka dapat disimpulkan bahwa jalur ρ_{41} **berarti**.

2) Pengaruh X_2 terhadap X_4 :

$$t_{42} = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,135\sqrt{97-2}}{\sqrt{(1-0,135^2)}} = 2,319$$

Dari perolehan $t_{\text{hitung}}\rho_{32}$ dikonsultasikan dengan t_{tabel} $N = 291$ adalah 1,652.

Dengan begitu $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,319 > 1,652$), maka dapat disimpulkan bahwa jalur ρ_{42} **berarti**.

3) Pengaruh X_3 terhadap X_4 :

$$t_{43} = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,306\sqrt{97-2}}{\sqrt{(1-0,306^2)}} = 5,469$$

Dari perolehan $t_{hitung\rho_{32}}$ dikonsultasikan dengan t_{tabel} $N= 291$ adalah 1,652.

Dengan begitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,469 > 1,652), maka dapat disimpulkan bahwa jalur ρ_{34} **berarti**.

4. Pengujian Kesesuaian Model

Dari penjumlahan sebelum didapat :

$$R_1^2 = 0,297$$

$$R_2^2 = 0,339$$

Maka :

$$\begin{aligned} R_m^2 &= 1 - [(1 - R_1^2) \cdot (1 - R_2^2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,297) \times (1 - 0,339)] \\ &= 0,535 \end{aligned}$$

Hal itu menunjukkan jalur dan jalur 2 dalam diagram keseluruhannya signifikan sesuai uji F, maka harga $M = R_m^2$ sehingga Q menjadi :

$$\begin{aligned} Q &= \frac{1-R_m^2}{1-M} \\ &= \frac{1-0,35}{1-0,535} \\ &= 1,00 \end{aligned}$$

Maka :

$$\begin{aligned} \chi^2_h &= -(N - 1) \cdot \ln(Q) \\ &= - (291 - 1) \times 0 \\ &= 0 \end{aligned}$$

Penjumlahan $\chi_{hitung} = 0$ dikonsultasikan dengan χ_{tabel} untuk $d = 1$ adalah 3,84. Maka $\chi_{hitung} < \chi_{tabel}$ ($0 < 3,84$), Kesimpulannya adalah model analisis garis secara keseluruhan adalah signifikan.

5. Temuan Penelitian

Dalam penelitian ini telah dilakukan penjumlahan dan pengujian uji keberartian besaran koefisien garis, untuk kelanjutnya dilaksanakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel eksogenus terhadap variabel endogenus. Penjabran lebih lanjut pengaruh langsung dan tidak langsung terangkum pada Tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17: Hasil Koefisien Garis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Sub Struktur	Faktor Eksogenous terhadap Faktor Endogenous	Pengaruh Kausal		
		Langsung	Tidak Langsung Melalui	Pengaruh Total
			X ₃	
1	X ₁ terhadap X ₃	0,168	-	0,078
	X ₂ terhadap X ₃	0,090	-	0,121
2	X ₁ terhadap X ₄	0,097	0,039	0,033
	X ₂ terhadap X ₄	0,018	0,012	0,121
	X ₃ terhadap X ₄	0,094	-	0,04

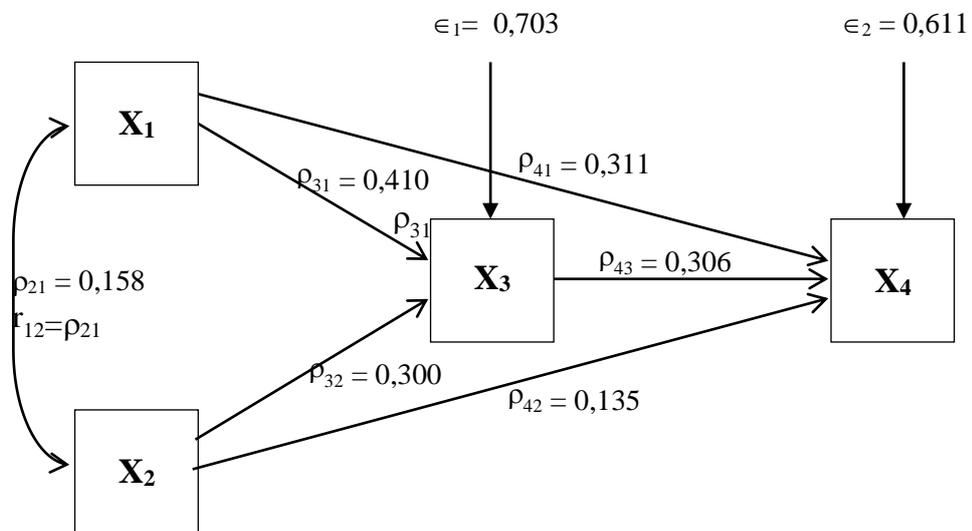
Berdasarkan Tabel 4.20 di atas didapatkan bahwa pengaruh langsung Budaya madrasah terhadap Etika kerja sebesar $(0,410)^2 = 0,168$ atau 16,8%. Dengan begitu, Budaya madrasah secara langsung mempengaruhi Etika kerja adalah sebesar 16,8%. Selain itu diketahui bahwa pengaruh langsung Sikap inovatif terhadap Etika kerja sebesar $(0,300)^2 = 0,090$ atau 9%. Dengan demikian, Sikap inovatif yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan Etika kerja adalah sebesar 9%. Selanjutnya diketahui bahwa pengaruh langsung Budaya madrasah terhadap Komitmen kerja sebesar $(0,311)^2 = 0,097$ atau 9,7%. Dengan demikian, Budaya madrasah yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan Komitmen kerja guru adalah sebesar 9,7%.

Berdasarkan Tabel 4.20 tersebut di atas dijelaskan bahwa pengaruh langsung Sikap inovatif terhadap Komitmen kerja sebesar $(0,135)^2 = 0,018$ atau 1,8%. Maka dengan demikian, sikap inovatif penentu komitmen kerja guru adalah sebesar 1,8%., disamping itu diketahui etika langsung memberi pengaruh pada Komitmen kerja guru sebesar $(0,306)^2 = 0,094$ atau 9,4%. Sehingga Etika kerja langsung menentukan tingkat Komitmen kerja guru sebesar 9,4%.

Sementara itu, hasil pengujian yang dilakukan yang termuat dalam table 4.20 tersebut di atas dapat diketahui pengaruh budaya tidak langsung madrasah pada Komitmen kerja guru melalui Etika kerja sebesar 0,039 atau 3,9 %. Sehingga, Budaya madrasah secara tidak langsung menentuka Komitmen kerja guru melalui Etika kerja adalah sebesar 3,9%. Selain itu diketahui bahwa langsung Sikap inovatif terhadap Komitmen kerja melalui Etika kerja sebesar 0,012 atau 1,2%. Sehingga, Sikap inovatif tidak langsung menentukan Komitmen kerja guru melalui Etika kerja adalah sebesar 1,2%.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap pengaruh total Budaya Madrasah, Sikap Inovatif dan Etika Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Kerja

sebesar 51,8%. Sedangkan sisanya berasal dari faktor lain di luar Budaya Madrasah, Sikap Inovatif dan dan Etika Kerja.



Gambar 4.5. Diagram Jalur Penelitian

Keterangan:

X_1 = Budaya madrasah

X_2 = Sikap inovatif

X_3 = Etika kerja

X_4 = Komitmen kerja guru

ρ = Koefisien Jalur

ϵ = Variabel Residu

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian sebelumnya diperoleh tingkat kecenderungan keterikatan kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara dikategorikan dalam kondisi sedang yakni sebanyak 128 orang (43,99%); tingkat kecenderungan Budaya madrasah masuk dalam kategori sedang yakni sebanyak 127 orang (43,64%); tingkat kecenderungan Sikap inovatif masuk dalam kategori tinggi sebanyak 112 orang (38,49%) untuk tingkat kecenderungan Etika kerja masih kategori sedang sebanyak 88 orang (30,24%).

1. Pengaruh langsung budaya madrasah terhadap etika kerja guru Madrasah Aliyah Sumatera Utara.

Temuan pertama yakni budaya madrasah menunjukkan pengaruh langsung terhadap etika kerja dengan besaran 16,8%. Ini menunjukkan perubahan (kenaikan atau penurunan) pada etika kerja sebesar 16,8% ditentukan oleh budaya madrasah.

Apa yang dimaksud dengan budaya dan kebudayaan pada dasarnya adalah sama yaitu segala sesuatu yang memiliki kaitan dengan akal dan budi manusia. Dalam ilmu Antropologi, budaya adalah kata dasar dari kebudayaan sehingga tidak memiliki perbedaan berdasarkan pengertiannya. Tetapi, menurut pencarian dari bermacam sumber terdapat beberapa definisi budaya dan kebudayaan, yang secara umum Indonesia disebut “Kultur”.¹

Senada dengan Kuntjaraningrat, “kebudayaan” memiliki arti dari sanksekerta yang berarti budhi atau akal. Lebih lanjut dijelaskan kebudayaan berkaitan dengan akal budi manusia, seperti kebanyakan orang mengartikan kebudayaan sebagai kebiasaan manusia/masyarakat yang menjadi nilai keseharian

¹ Koentjaraningrat, *Kebudayaan, Mentalitas dan Pembangunan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993), h. 9

dan membentuk aturan nilai karya manusia, sebuah komunitas yang hidup memiliki ide dan akal budi sebagai sebuah sistem nilai manusia itu sendiri, wujud dari budaya adalah etika dan moral.²

Maka oleh karena itu, kebudayaan memuat bermacam gerak tingkaku laku manusia, seperti berkeyakinan, sifat-sifat, dan ciri khas komunitas manusia, dan ada beberapa tokoh ilmu antropologi memiliki pengertian tidak sama arti budaya tersebut.

Sebuah "budaya divisional" kepunyaan bersamadari semua komunitas fungsional dari penduduk satu bagian dalam perusahaan.³ Kotler, dan Heskett melanjutkan, mengeluarkan pendapat dalam pandangan kaitan antara budaya dengan kinerja yang optimal mempunyai tiga kategori yaitu, budaya-kuat, budaya-cocok, budaya adaptif.⁴ *Pertama*, budaya sebagai pemersatu tujuan organisasi yang mana pekerja lebih condong mematuhi kaidah-kaidah dan praktek yang dipunyai bersama demi pencapaian tujuan bersama, *Kedua*, budaya sebagai upaya meningkatkan semangat yang tinggi pada diri pekerja sehingga bisa menaikkan daya kerja dalam bisnis korporasi; dan *Ketiga*, bisa menyediakan susunan dan kendali in-formal yang diinginkan tanpa harus mengacu ke dalam birokrasi formal yang bisa melakukan penekanan pada pertumbuhan semangat dan jiwa inovatif.

Poin kedua, ialah budaya yang sesuai dengan konteksnya, seperti situasi budaya tetap dari industrinya, seperti budaya yang telah menjadi peraturan baku perusahaan dalam menjalankan strategi bisnis itu sendiri. Poin ke tiga budaya adaptif, adaptasi lingkungan dalam mempengaruhi organisasi kinerja yang memiliki tujuan dalam waktu yang lama. Karakter budaya yang tidak bisa diadopsi adalah

² Tasmuji, Dkk, *Ilmu Alamiah Dasar, Ilmu Sosial Dasar, Ilmu Budaya Dasar*, (Surabaya: IAIN Sunan Ampel Press, 2011), h. 151

³ J.P. Kotter dan J.I. Heskett, *Corporate Culture and Performance* (Jakarta Prehalindo, 1997), h.6.

⁴ *Ibid.*, h 17-64.

budaya yang memiliki sifat birokrasi yang tinggi, orang di dalamnya memiliki sifat yang reaktif, tidak mau mengambil resiko, dan memiliki sifat kreativitas yang rendah. Di samping itu, penyebaran informasi sangat lambat dan tergolong sulit di lingkungan komunitas, tingginya tekanan pengendalian bisa menyebabkan berkurangnya motivasi dan sifat inovatif. Begitu juga budaya yang diadopsi yang menanamkan yang siap dengan segala resiko, yakin dan selalu menunjukkan sifat aktif dalam komunitas, kehidupan personal maupun kekeluargaan.

Budaya suatu yang hidup ditengah masyarakat yang memiliki nilai bersama diciptakan sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu. Materi serta bahan yang nyata secara fisik seperti kendaraan dan gedung, memiliki urgensi yang sama nilainya dengan materi dan sumber daya yang tidak nyata atau terlihat secara fisik, sehingga budaya mempunyai pengetahuan yang rasional, yang melakukan interaksi sesama kader himpunan yang melakukan aktivitas kreatif, yang disebut oleh para pakar antropologi dengan unsur budaya.

Hal tersebut timbul saat mereka mampu menggambarkan target-targetnya, disengaja ataupun tidak disengaja, secara langsung ataupun tidak langsung, kepercayaan dari personal yang bekerja di perusahaan, pemakaian ataupun penggunaan sesuatu secara bersama akan memberikan peningkatan kepercayaan dari komunitas yang lebih tinggi terhadap yang dipunyai secara personal.⁵

Yang terjadi kemudian adalah terjadinya hubungan timbal-balik; kepercayaan dan kaidah akan membuat sasaran dan mimpi untuk menimbulkan dan memelihara kepercayaan dan norma. Belajar mengikuti serta turut memelopori adanya perubahan adalah salah satu adaptasi kaidah budaya yang sangat penting pada sistem kaidah sebagai sumber dari sifat

⁵ JD. Prown, *The Truth of Material Culture; History of Fiction*, In S. Lubar and WDK Kingery, eds, *History From Things; Essays on Material Cultural* (Washington; Smithsonian Institution Press, Prown, 1993), h.1

produktif, baik secara personal ataupun secara komunitas. Hal ini dikemukakan oleh Senge dengan konsepnya yang terkenal yaitu *personal mastery*.⁶ Dalam ruang lingkup perusahaan, Senge mendeskripsikan satu sebutan yang disebut *learning organization*, yang memiliki arti bahwa satu komunitas yang belajar dan berubah dengan cara belajar baik secara personal maupun kelompok yang dilakukan secara konsisten. Sehubungan dengan adanya kaitan tentang perubahan suatu budaya yang membagi pekerja menjadi beberapa bentuk; satu : *Story* (Cerita); yakni cerita yang disampaikan dari generasi ke generasi semenjak organisasi dibentuk, dua : *Ritualis* (Ritual) yakni kepercayaan dan rutinitas yang dilaksanakan pada korporasi ataupun komunitas. Tiga : *Material* (Material) merupakan lambang, benda ataupun instrumen yang dipakai pada aktivitas korporasi yang memperlihatkan kebutuhan seseorang. Empat : *Language* (Bahasa); setiap komunitas secara umum memiliki bahasa yang hanya akan dimengerti oleh komunitas itu sebagai pertanda bahwa orang tersebut telah menerima budaya tersebut.

Pendapat Robbins (1996) mengungkapkan bahwa budaya dalam suatu perkumpulan atau komunitas mengarah kepada satu sistem makna bersama yang diadopsi oleh kader-kadernya dan menjadi pembeda antara suatu komunitas dengan komunitas yang lain. Robbins memberikan pengertian budaya organisasi adalah : Satu : Nilai-nilai yang mendominasi dan terdukung oleh organisasi (Deal & Kenney 1982), Dua : Falsafah yang mengarahkan kebijakan komunitas kepada pekerja dan konsumen (Pascale & Athos 1981), Tiga : bagaimana cara tugas dilaksanakan pada komunitas tersebut (Bower 1966), Empat : Anggapan dan

⁶ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi; Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. (Jakarta; PT. Prenhallindo 1996), h. 541.

keyakinan utama yang dianut di antara kader komunitas (Schein 1985). Melalui beberapa pandangan para pakar tersebut terdapat kesepemahaman yang luas bahwa budaya organisasi mengarah kepada suatu sistem makna bersama yang diadopsi oleh kader-kader komunitas itu yang memberikan perbedaan antara komunitas tersebut dengan komunitas lain.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya sebuah budaya dalam organisasi. Robbins menyebutkan beberapa faktor tersebut adalah sebagai berikut;⁷

Satu : *Individual Initiative* (Inisiatif individu) merupakan level responsibility dan sifat mandiri yang ada pada setiap kader. Dua : *Risk tolerance* (Toleransi resiko) merupakan level resiko atau dampak yang kemungkinan akan ditanggung oleh kadernya untuk memotivasi mereka menjadi agresif, melakukan inovasi dan punya keberanian dalam menanggung resiko. Tiga : *Integration* (Integrasi) merupakan level sub-sub tugas pada komunitas yang memotivasi untuk melakukan operasi dengan koordinasi yang bagus. Empat : *Management support* (Dukungan manajemen) yaitu level gaya dalam berkomunikasi, *support* dan bentuk dukungan yang disiapkan perusahaan terhadap satuan kerja yang dipimpin. Lima : *Control* (Pengawasan) yaitu beberapa peraturan kontrol yang dimanfaatkan untuk mengontrol dan melakukan pengawasan kebiasaan pekerja. Enam : *Identify* (Identifikasi) merupakan level dalam mengenali diri sendiri pada kader dalam komunitas secara total lebih dari tim kerja atau bidang profesi masing-masing, Tujuh : *Reward system* (Sistem penghargaan) merupakan level alokasi dan apresiasi (peningkatan upah, tingkat jabatan) didasarkan pada kualitas kerja karyawan sebagai anti-senioritas, anak masyarakat dan sebagainya. Delapan :

⁷ *Ibid.*, h. 573.

Conflict tolerance (Toleransi terhadap konflik); yaitu level penerimaan terhadap pertikaian dan teguran secara terbuka yang timbul dalam komunitas. Sembilan : *Communication patterns* (Pola komunikasi) yaitu level terbatasnya komunikasi pada komunitas yang sejalan dengan otoritas pada hirarki formal.

Sedangkan menurut Robbins⁸ budaya madrasah adalah sistim definisi bersama yang diadopsi oleh kader yang menjadikan perbedaan antara madrasah tersebut dengan madrasah lainnya. Jika dikaji lebih dalam sistem definisi bersama ini merupakan beberapa kumpulan perangkat karakter utama yang dihormati dan ditaati oleh organisasi tersebut. Kreitner dan Kinicki⁹ menjelaskan bahwa budaya madrasah merupakan pelekot yang mengatur dan melekatkan kader komunitas ataupun organisasi melalui norma-norma yang dihormati, benda sebagai lambing, dan impian sosial yang hendak diwujudkan. Melalui pertumbuhan budaya yang baik maka kader dalam organisasi tersebut termotivasi untuk melaksanakan kegiatan dalam perusahaan.

Disadari atau tidak, setiap kader dalam sebuah organisasi akan menuntaskan rasa penasaran terhadap budaya yang diadopsi oleh sebuah organisasi yang diikutinya. Jika ditelaah lebih dalam, sistem makna bersama adalah sekumpulan perangkat karakteristik utama yang dihormati oleh kader dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terkini mengenai karakteristik tersebut, terdapat tujuh karakteristik yang menjadi kaidah dan nilai dari budaya suatu organisasi, yaitu : Satu : sifat Inovasi dan sikap dalam mengatasi resiko, adalah kemampuan seorang pekerja ataupun kader dalam suatu organisasi dalam berinovasi untuk merespon resiko. Dua : memusatkan perhatian kepada detail,

⁸ *Ibid.*,h. 286

⁹ Angelo Kinicki dan Robert Kreitner. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. (Jakarta: Salemba Empat, 2004), h. 112

yaitu bagaimana sikap seorang kader atau pekerja dalam sebuah organisasi untuk memperhatikan dan memperlihatkan kecermatan atau presisi, kemampuan analisa, dan setiap detail yang dibutuhkan. Tiga : berorientasi terhadap hasil, yaitu bagaimana sebuah manajemen lebih fokus kepada hasil, bukan kepada teknik atau metode teknis yang dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang diinginkan. Empat : berorientasi kepada orang, yaitu bagaimana kemampuan sebuah manajemen dalam perusahaan untuk memperhitungkan dampak dari hasil terhadap kader atau pekerja dalam organisasi tersebut. Lima : berorientasi kepada tim atau kelompok, yaitu bagaimana pekerjaan diorganisir kepada tim dan kelompok, bukan secara personal atau individu. Enam : sifat agresif, yaitu bagaimana agresivitas dan kompetitif anggota dalam organisasi tersebut dibentuk, dan tidak kalah cepat dengan yang lainnya. Tujuh : Kemantapan, yaitu bagaimana aktivitas-aktivitas dalam organisasi mampu memberikan penekanan untuk mempertahankan status quo dibandingkan dengan perkembangan.

Masing-masing karakter tersebut terjadi dalam suatu jangka waktu dan dari kelanjutan yang rendah menjadi tinggi. Sehingga melalui penilaian tujuh karakter tersebut bisa diperoleh deskripsi keberagaman dari sebuah budaya organisasi. Deskripsi ini kemudian akan menjadi landasan untuk interpretasi bersama yang ditanamkan kepada anggota organisasi tersebut tentang organisasi yang diikutinya, seperti apa persoalan dituntaskan dan harapan terhadap bagaimana para anggota dalam organisasi tersebut berperilaku. Karakter ini bisa dikombinasikan untuk membangun organisasi atau komunitas yang beragam.¹ Senada dengan hal ini, Hofstede¹ juga mengemukakan bahwa budaya di dalam sebuah organisasi terdapat lima sifat pokok yakni pertama : budaya organisasi

¹ *Ibid.*, h.588.

¹ Hofstede, Geert. *Culture's Consequences, International Differences in Work – Related Values*. (London: Sage Publications, 1986), h. 20

adalah kesatuan yang integral dan saling berhubungan, kedua : budaya dalam organisasi adalah cerminan historis dari sebuah organisasi terkait, ketiga : budaya dalam organisasi memiliki hubungan dengan segala sesuatu yang dipahami oleh pakar antropologi seperti seremonial, lambang, cerita dan tokoh dalam organisasi, keempat : budaya dalam organisasi dibentuk dengan cara sosial, dengan artian budaya dalam organisasi timbul dari kesepakatan bersama dari beberapa orang yang membangun organisasi tersebut, dan kelima : budaya dalam organisasi sangat sukar untuk diubah. Artinya, budaya dalam organisasi yang bagus memiliki kemampuan yang tinggi dan memiliki pengaruh terhadap personal dan cara kerjanya dan juga kepada sekitar kawasan dalam beraktivitas.

Sebuah budaya bisa dilihat dari beberapa tingkat yaitu : (a) penemuan dan hasil kreativitas seperti kesenian, teknologi baru atau tingkah laku yang bisa diawasi; (b) nilai-nilai, yaitu ketentuan secara moral dalam sebuah kelompok dengan format kesepakatan sosial atau lingkungan secara fisik; dan (c) anggapan yaitu keyakinan, asumsi, kepekaan yang menjadi dasar dari perlakuan dalam kaitan antar manusia dengan sekitar, sifat manusia secara alami, kegiatan manusia¹. Budaya dianggap sebagai; Satu : nilai² atau norma yang bersumber kepada format aturan mengenai hal yang boleh atau tidak dilakukan oleh kader organisasi, dua : Persepsi yang mengarah ke hal yang dipandang salah ataupun benar.¹ Organisasi diartikan sebagai

Komponen sosial yang saling berkoordinasi dan dilakukan secara sadar yang terbentuk dari dua orang ataupun lebih yang memiliki fungsi atas landasan

¹ William M. Lindsay & Joseph A. Petrick, *Total Quality and Organizational Development*, (Florida St. Lucie Press, 1997), h. 26.

¹ Robert G Owens. *Organizational behavior in Education*. (Needham height: Prentice Hall Int., Edition, 1991), h. 172.

yang kontinu demi mewujudkan tujuan bersama.¹ Dengan demikian organisasi memiliki pemahaman yaitu adanya interaksi antara satu orang dengan orang lain.

Adanya budaya dalam sebuah

madrasah juga bisa dimaknai sebagai subkultur yang mendapatkan dukungan dari masyarakat madrasah yang melakukan aktivitas harian di madrasah tersebut, mulai dari pimpinan, tenaga tata usaha, pengajar, dan murid-murid. Pola perilaku pada suatu budaya dalam madrasah melingkupi kaidah, mimpi, keyakinan, inspirasi, pandangan ke depan, dan norma yang memiliki sebagai pengontrol tingkah laku masyarakat di lingkungan madrasah. Budaya dalam madrasah adalah karakter hidup dalam madrasah. Madrasah boleh menciptakan dan mengelola budayanya sendiri berdasarkan sumber daya yang dimiliki. Budaya sebagai karakter suatu organisasi tidak akan tercipta sendiri, tetapi murni hasil akal pikiran dari manusia. Dalam hal ini peran pimpinan madrasah memberi pengaruh yang signifikan dalam membentuk, menjaga dan memperbaiki suatu budaya tersebut.

Dalam pandangan Schein budaya Madrasah adalah cara menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang berikan kepada setiap tenaga pengajar dan murid baik itu menyelesaikan permasalahan didalam dan diluar lingkungan sekolah, setelah budaya itu tetap terus menurun untuk kelanjutan prose mengajara secara continue.¹

5

Kebiasaan madrasah menjadi pengikat bagi aktivitas guru dan murid maupun sekolah secara kelembagaan dengan prilaku yang berlaku disekolah, aturan-aturan memiliki ukuran yang jelas dapat merubah cara prilaku seseorang

¹ Robbins Stephen P. *Managing Today*. (New Jersey ; Prentice Hall, 2000), h. 3

¹ Sudardja Adiwikarta, *Sosiologi Pendidikan Analisis Sosiologi Tentang Praksis Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, Cet 1, 2016, hlm 131-135

ketika berada dalam lingkungan sekolah.¹ lebih lanjut Robbin mengatakan bahwa⁶ aturan sekola dapat mendukung perubahan pada tenaga pendidik dan kelembagaan sekolah dengan persepsi yang jelas dimiliki sekolah atau lebih dekanl dengan visi-misi sekolah, visi-misi menjadi acuan individu dan lembaga merumuskan goal yang akan dicapat bersama.

Aturan-aturan yang termaktub dalam lingkungan madrasah meliputi aturan fundamental dan aturan baku.¹ selanjutnya Jenifer berujar aturan adalah pencapaian goal lembaga, sementara itu, aturan Insturmental adalah aturan yang akan dikerjakan kelompok lembaga madrasah berupa ketekunan, keuletan, rendah hati, kehati-hatian, saling menghoramti, dapat dipercaya, bijak mengambil keputusan. Gibson menyebutkan lingkungan madrasah adalah pemahaman individu sekolah tentang cara pencapaian sekolah.¹ Oleh karena itu prilaku, Moorehead dan Griffin menyebutkan budaya madrasah sekelompok tata prilaku menjadi pendorong lembaga untuk berbuat dan mendapat respon baik bagi leingkungan didalam maupun diluar sekolah.¹

Budaya madrasah Meciptakan, melihat, tolak ukur kegiatan, pandangan, sifat, keyakinan seseorang dan lembaga. Semua lembaga memiliki keragaman aktivitas kelembagaan kelompok tersebut.² Berupa kebiasaan, pencapaian target,⁰ kepemimpinan, problem solving, hal itu tidak bisa tertinggal dengan kebiasaan yang akan dibangun

Pendapat Deal dan Peterson. Kebiasaan madrasah ialah sekelompok aturan menjadi aturan baku bagi individu, serta melambangkan aktivitas lingkungan

¹ Robbins Stephen P. *Managing Today*. (New Jerséy ; Prentice Hall, 2000) , h. 248

¹ Jennifer M. George, & Gareth R. Jones, *Loc.cit*, h. 495.

¹ James L Gibson at all, *Organization: Behavior, structure, Processes*, (Boston: Mc Graw-Hill, 2006), h. 31.

¹ Greogory Moorehead, & Riklay W. Griffin. *Organizational Behavior*, (New York: AITBS, 1999), h. 513

² Altman [http://www, Finderticles.com.](http://www.Finderticles.com), (1998), h.1⁰

sekolah, berupa pimpinan sekolah, pegawai sekolah, tenaga pendidik, dan murid. Lingkungan sekolah adalah milik khas, perilaku, dan realita keseharian sekolah.² Kebiasaan madrasah lahir karena aturan dibuat oleh individu pimpinan dalam lingkup sekolah tersebut diperoleh menjadi nilai baku sekolah tersebut yang dapat dilaksanakan sesuai aturan baku.

Schein merumuskan definisi budaya organisasi/kelompok ialah, kebiasaan yang bangun oleh suatu kelompok dan diamalkan untuk mencapai tujuan kelompok seperti mengatasi persoalan sekolah dan persoalan belajar dan mengajar, persoalan sekolah memiliki dua persoalan yakni persoalan internal dan eksternal, oleh karena itu, sekolah memiliki cara memecahkan persoalan tersebut dengan metode diberlakukan

Dalam memahami suatu budaya lebih di titik beratkan pada aturan-aturan dan kebiasaan kelompok individu dalam suatu lembaga, menyelidiki dugaan yang mendasar, dengan demikian dihasilkan perilaku sekolah memiliki reaksi seperti yang diharapkan sekolah. Yang menjadi persoalan dilapangan ialah implementasi dari aturan tersebut. Schein menata definisi formasi tentang budaya perusahaan yang dijabarkan dari bentuk dinamika pembelajaran dan dinamika kelompok.² Budaya dalam pandangan Schein adalah : (1) selalu mengalami perubahan. (2) memiliki ruang lingkup yang luas, (3) saling memiliki integrasi dengan ruang lingkup sekitar, (4) memiliki fokus isu-isu tentang kemanusiaan dan keadilan

Sebagai bagian penting dalam organisasi, budaya madrasah mempunyai bermacam fungsi organisasi. Robbins mengatakan fungsi budaya madrasah diantaranya : (1) Budaya memiliki peran menentukan batas, dan menjadi alat pembedah dengan organisasi lain, (2) membentuk identitas bagi kader organisasi,

² Supardi, Sekolah Efektif konsep Dasar Dan Praktiknya., hlm 221.

² *Ibid.*, h. 61.

(3) memiliki prinsip tujuan bersama, (4) memiliki rasa senasib dan sepananggung di antara sesama kader organisasi, (5) membentuk prilaku dan etos kerja organisasi..²

3

Moeljono.² Secara gamblang menuliskan budaya madrasah lebih kepada tentang aturan kebiasaan yang dijalankan kader organisasi semua itu terbentuk secara terus menerus yang kemudian menjadi bijakan bagi anggota organisasi yang lain dalam mencapai tujuan kelompok. Dalam pengertian lebih lanjut budaya menjadi alat ukur kelompok mencipatakan suatu capaian membentuk kebersamaan dalam mencapai sesuatu berupa tindakan, dan pengembangan SDM sekolah

Stoner dalam Wirawan² Menyebutkan budaya memiliki dampak⁵ secara simultan yang kuat bila dijalankan organisasi, yakni : (a) budaya perusahaan memiliki daya baik bagi menunjang prestasi ekonomi dalam jangka panjang, (b) budaya menjadi penentu gagal dan suksesnya suatu perusahaan dalam jangka waktu mendatang, (c) kebiasaan kelompok yang buruk dapat menghambat perkembangan lingkungan organisasi seperti terhambatnya keuangan, orang bijaksana sekalipun akan terpengaruh pada organisasi yang tidak memiliki visi, (d) kesulitan apapun itu, dapat diubah dengan peningkatan SDM yang memadai bagi lingkungan organisasi, pengertian ini memberikan jawaban bahwa setiap organisasi dengan visi yang jelas akan cepat berprestasi dengan menentukan goal suatu organisasi

Baik buruknya budaya madrasah dapat dikatakan jika mampu menggerakkan dan mempengaruhi orang lain secara personal bila dapat mempengaruhi pada keefektifan serta produktivitas kerja yang baik. Budaya madrasah dewasa ini. Maka budaya madrasah salah satu ciri yang ada pada

² *Ibid.*, h. 294-295.

² Moeljono. 2005. *Budaya Organisasi Dalam Pendidikan*. (Bandung: Tarsito. Tt), 95.

² *Ibid.*,h.35.

3

5

lingkungan madrasah Suharsaputra. Suharsaputra². Oleh karena itu budaya organisasi jati diri sebuah organisasi yang memiliki pembeda dengan organisasi lainnya, untuk menggerakkan individu organisasi bergantung pada norma yang dianut sebuah organisasi sehingga menjadi bagian kultur. Kultur yang kuat (*strong culture*) adalah aturan-aturan penting yang harus dijalankan bersama². Artinya lebih banyak yang menerima nilai dari organisasi tersebut maka semakin besar komitmen mereka menjalankan kebudayaan itu. Kekuatan sebuah budaya akan memperlihatkan sejauh mana hasil kesepakatan itu dijalankan oleh anggotanya tentang apa yang menjadi kepercayaan organisasi.

Implementasi budaya yang kuat sebuah madrasah akan mudah dalam pencapaian kepastian individu dalam menjalankan roda organisasi untuk pengembangan diri secara bersama dan mampu mempertahankan eksistensinya selama mungkin, dan sebaliknya budaya organisasi yang lemah memberi pengaruh negative pada organisasi sehingga tidak efektif dengan kultur sekitar

Kotter dan Heskett dalam Purba², Dalam teori hubungan budaya dan kultur perusahaan dan kinerja dapat menaikkan semangat kinerja perusahaan untuk terus membangun prestasi atau yang disebut dengan teori I yaitu budaya yang kuat (*strong culture*). Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja ada tiga gagasan besar yaitu : *Pertama*, menyatukan persepsi dalam menentukan tujuan serta bertindak bersama (*Tim Work*), *Kedua*, memberikan dorongan untuk terus meningkatkan prestasi, serta memiliki komitmen loyal pada perusahaan, *ketiga*, memberikan struktur atau aturan administrasi yang bertele-tele dapat menghambat perkembangan kemajuan madrasah.

² UharSuharsaputra. *Administrasi Pendidikan*. (Bandung: Refika Aditama, 2010),h.107.

² Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h.259

² Sukarman Purba. *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi: Teori, Konsep, dan Korelatnya*. (Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2009), h.48

Berikut ini hal penting yang menjadi dipertimbangkan untuk memperkuat budaya madrasah, menurut Suharsaputra² mengemukakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Rekrutmen pegawai, langkah awal dalam rekrutmen pegawai alangkah baiknya mempertimbangkan keserasian aspirasi dari calon pegawai dengan kultur organisasi, apakah calon pegawai mampu beradaptasi dengan budaya organisasi.
- b. Penempatan pegawai. Tujuannya adalah agar pegawai dapat menghargai rekan sekerja serta aturan yang berlaku. Penempatan pegawai secara tepat diharapkan dapat membentuk rasa kesatuan di antara pegawai.
- c. Pendalaman skill pekerjaan, pegawai diharapkan benar-benar paham dengan skill yang dimiliki dan mampu bekerja profesional serta bertanggung jawab pada tugas yang diberikan
- d. Memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai agar pegawai yang lain merasa termotivasi untuk berprestasi yang sama dan lebih giat bekerja lagi terus menerus, dalam pemberian penghargaan ini sesuai dengan prestasi yang dicapai
- e. Menanamkan nilai-nilai moral dari pengalaman serta dari cerita-cerita yang berkembang yang berhubungan dengan budaya organisasi sebagai bentuk tekanan bahwa bekerja dilandasi dengan moral terpuji.
- f. Pengakuan atas kinerja dan promosi jabatan. Pengakuan dan pemberian kepada pegawai yang telah melaksanakan tugas dan kewajibannya, mengemban kewajiban secara optimal dan menjadi teladan bagi pegawai lainnya. Dalam memberika pengakuan dan promosi jabatan ini, perusahaan harus memiliki

² *Ibid.*,h.103.

kriteria yang baku dan transparan sehingga dapat diterapkan secara konsisten pada seluruh pegawai.

Menggambarkan budaya madrasah yang kuat dapat dilihat seperti apa aturan yang diterapkan. Ini berarti bahwa Modal dasar budaya menunjukkan pada sejauh mana guru berperilaku dengan pengaruh atau ditentukan oleh asumsi, aturan yang berlaku di madrasah. Jadi pengaruh kekuatan budaya madrasah memiliki keterkaitan erat dengan control sosial serta perilaku actual terhadap nilai norma tersebut. Penanaman nilai kepemimpinan akan mampu meningkatkan kemauan, kejujuran, kesetiaan, Dengan menjadi satu visi-misi pada lingkungan sekolah secara otomatis pola pikir sekolah mengikut cara lingkungan berubah.

Budaya madrasah sebagai perekat sesama warga organisasi. Pada dasarnya, makhluk lebih suka berkelompok/membentuk komunitas yang memiliki persamaan seperti persamaan kepercayaan, kebiasaan, dan aturan yang melekat pada lingkungan tinggal individu, oleh karena itu, perbedaan dan perpecahan bukanlah suatu yang dikehendaki manusia karena itu berakibat pada keberlangsungan hidup manusia itu sendiri.

Allah Swt. mengingatkan dalam surah Yunus/10 ayat 47-49:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٤٧﴾ وَيَقُولُونَ
 مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِن كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٤٨﴾ قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ
 لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ وَإِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَعْجِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ ﴿٤٩﴾

Artinya: *Tiap-tiap umat mempunyai rasul; Maka apabila telah datang Rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya. Mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?"*⁴⁸. mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?"

Katakanlah: "Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki Allah". tiap-tiap umat mempunyai ajal. Apabila telah datang ajal mereka, Maka mereka tidak dapat mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak (pula) mendahulukannya).

Selain daripada ayat tersebut dalam surah al-Mukminuun ayat 43 disebutkan:

مَا تَسْبِقُ مِنْ أُمَّةٍ أَجْلَهَا وَمَا يَسْتَعْجِرُونَ ﴿٤٣﴾

Artinya: Tidak (dapat) sesuatu umatpun mendahului ajalnya, dan tidak (dapat pula) mereka terlambat (dari ajalnya itu).

Penjelasn dalam Kitab Suci Al-qur'an tersebut kepatuhan pada pemimpin menjadi sestau yang wajib dan akan berakibat fatal bila pimpin kelompok yang orang yang pimpina tidak memili kesaman visi atau berbeda haluan, lebih lanjut dejlaskan organisasi sejatinya ikut mengubah suatu masyarakat kepada arah yang lebih baik, hadis Nabi

Muhammad saw:

مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْحَسَدِ إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْحَسَدِ بِالْحُمَّى وَالسَّهَرِ (رواه أحمد)

Artinya: Perumpamaan orang-orang yang beriman dalam cinta, kasih sayang, dan hubungan diantara mereka adalah seperti tubuh manusia, yang apabila sakit satu anggotanya maka seluruh anggota yang lainnya akan merasakannya dengan tidak tidur dan badan yang panas. (H.R.Ahmad).³

³ Abu Abdullah Ahmad bin Muhammad bin Hanbal bin Hilal bin Asad Asy-Syaybany, *Musnad Ahmad*, dalam Maktabah Syameelah, (t.k: Kementrian Waqaf Mesir, t.t), Juz. 40, h. 32.

Penjelasan hadist tersebut mengibaratakan manusia yang memiliki layaknya anggota tubuh. Penyebutan katan orang beriman merupakan komunitas orang-rang yang berhimpun pada sebuah komunitas atau organisasi, sehingga dampaknya yaitu jika salah satu anggota organisasi tidak taat pada peraturan yang sudah dibuat maka akan memberi efek kepada anggota yang lain. Itulah gambaran kebersamaan dalam berkelompok, dan sudah menjadi keharusan bahwa setiap organisasi memiliki visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang harus dicapai oleh setiap anggota organisasi tersebut. Dengan perencanaan yang matang menjadi penentu sebuah kesuksesan organisasi, oleh sebab itu, sebelum menjalankan visi-misi organisasi disusun dulu rencana organisasi,

Dengan begitu dalam mencapai tujuannya sebuah organisasi akan lebih matang dalam merencanakan, koordinasinya jelas, dan memiliki ukuran yang efektif dan efisien. Cara-cara, nilai, norma, adat kebiasaan, peraturan, dan keyakinan pada setiap personal saat melakukan pekerjaan terhadap hambatan internal ataupun eksternal yang telah diatur bersama adalah yang disebut dengan budaya organisasi.

Penerapan budaya yang kuat memberi pengaruh dalam pembentukan anggota. Semakin banyak orang memperoleh nilai-nilai bersama tersebut, dan sebaliknya semakin kuatnya budaya yang tertanam. Dengan begitu terbinanya budaya yang kuat setiap individu kelompok memiliki *sense of belonging* yang Budaya sebuah kelompok menggambarkan bahwa sifat baik kelompok dapat dilihat dari individunya yang memiliki kesan positif bagi orang diluar kelompok tersebut dan sebaliknya kesan negative pada kelompok dilihat dari individu hal ini semakin menguatkan bahwa sebuah lembaga sekola memiliki sifat positif tergantung pada prilaku orangnya. Budaya kelompok madrasah yang terpelihara baik mampu memiliki sifat percaya kepada Allah Swt, meningkatkan SDM, serta

menjalin silaturahmi antar madrasah, dengan demikian orang diluar madrasah dapat merasakan manfaat dari pola sekolah yang menanamkan nilai buday Islam madrasah karena mereka akan cepat beradaptasi dengan lingkungan sekitar

Kebiasaan yang terbangun pada kelompok dapat mempengaruhi rating kelompok karena dimata masyarakat kualitas menjadi daya tarik orang untuk terikat pada kelompok serta mampu memberikan solusi dari setiap persoalan yang dihadapi masyarakat, pengembangan budaya madrasah artinya orang dapat manfaat bila ikut terlibat dalam komunitas tersebut, seperti manfaat kebersamaan, relasi, keagraban, dan memiliki tujuan yang sama. Jika dikaitan dengan fungsi organisasi dalam pandangan Robbins adalah menciptakan kepentingan bersama dan mengenyampingkan kepentingan pribadi itulah komitmen sebuah organisasi

.³

1

Sesuatu yang bukan mustahil madrasah tidak mengalami suatu perubahan. Dalam perubahan sosial yang terjadi oleh perubahan perilaku organisasi akan ikut berubah karena itu dikaitkan bahwa masyarakat senantiasa berubahah itu mungkin itu sudah hukum alam. Perubahan budaya dalam organisasi tidak dapat terjadi dalam tempo yang singkat, sehingga dibutuhkan proses yang sangat panjang dan penuh ketekunan agar dapat diterima oleh segenap anggotanya. Begitu juga sebaliknya budaya madrasah memberi pengaruh pada komitmen guru dalam menjalankan tugas mulia tersebut.

Cerimanan budaya suatu organisasi dapat dilihat dari perilaku orangnya juga ada dalam aktivitas kesehariannya , oleh karena yang dipandang organisasi orang-orang yang melakukan aktivitas di luar. Organisasi yang biasa membangun budaya positif akan mendapat tempat dihati masyarakat, namun sebaliknya jika buday yang dibangun jauh dari citra tidak baik akan dengan citra negative

³ *Ibid.*,h. 68.

diperoleh organisasi tersebut. Budaya organisasi dalam lingkungan madrasah terjaga yang terjaga dengan baik, memperlihatkan keteguhan keyakinan, taat pada sang pencipta, cerdas, penuh inovasi dan mampu berbaur wajib untuk selalu ditingkatkan. Hasil yang didapat dirasakan dari kebiasaan yang bangun seperti hal diatas adalah terbangunnya koneksi, kekerabatan yang baik, tenggang rasa, cepat beradaptasi dengan lingkungan.

Menghadirkan suatu budaya organisasi di madrasah lebih didominasi peran seorang Leadership madrasah, tenaga pendidik dan lembaga madrasah. Mereka harus saling bahu-membahu menghadirkan iklim budaya organisasi yang baik di madrasah. Seorang tenaga pendidik memiliki peran penting karena dialah transfer ilmu pengetahuan awal yang berhubungan langsung dengan siswa oleh karena itu guru di tekankan memiliki etika

Berbicara etika kerja adalah merupakan suatu aturan yang normatif yang berpegang pada aturan dan ajaran serta prinsip moral yang menjadi tuntunan oleh semua anggota dalam menjalankan pekerjaan roda organisasi. pegawai yang memiliki etika kerja keras adalah deskripsi etika kerja keras pegawai dalam kelompok. Oleh sebab itu etika kerja keras anggota dapat diteruskan pada perilaku bisnis. Pengamalan etika tidak semata bertumpu pada pegawai saja, artinya semua yang ada didalam organisasi terlibat penuh dalam pengamalan etika kelompok.

Toto Tasmara menyebut bahwa etika pekerja keras merupakan kepribadian seorang yang memiliki daya saing, prinsip tersebut adanya kepercayaan bahwa makna kerja keras adalah memperoleh kesuksesan.³ Etika kerja yang tinggi akan menjauh dari kata bosan, dan mampu mempertinggi komitmen, prestasi kerjanya dan kinerjanya. Pandangan ini sejalan dengan temuan kelima penelitian ini yang menunjukkan bahwa etika kerja juga berpengaruh terhadap komitmen kerja guru

³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2004). h. 14.

dengan besar pengaruh yang diberikan mencapai 9,4%. Etika kerja tinggi mendasari para guru lebih menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka guru yang memiliki etos kerja akan terus memiliki ide-ide baru yang berguna bagi madrasah, dengan adanya etos kerja guru mampu dengan sendirinya meningkatkan komitmen.

Fakta empiris yang mendukung pandangan ini dikemukakan Yousef berperilaku sesuai dengan tuntunan Islam memberikan dorongan bagi orang untuk tetap memberikan perilaku positif, itu menjadi nilai tambah bagi individu yang mampu menjalankan ajaran Islam dalam setiap aktivitas seseorang baik itu kesehari maupun hidup berkelompok.³

Temuan penelitian ini budaya madrasah memberi pengaruh secara langsung pada etika kerja guru di Madrasah Aliyah Sumatera Utara penelitian ini juga menyebutkan dengan menggunakan teori peneliti yakni *Integratif Model of Organization Behavior* menegaskan bahwa *outcomes* kinerja individu dan organisasi turut memberi pengaruh dan komitmen dalam berorganisasi terdiri dari: motivasi, stress, dan kepuasan kerja, kepercayaan, keadilan dan etika, dalam pelajaran dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Di samping itu, mekanisme itu lebih dipengaruhi organisasi terdiri atas, lingkungan organisasi, kebiasaan organisasi, susunan organisasi, mekanisme kelompok terdiri atas: pola kepemimpinan, mempengaruhi orang lain, tim work, bentuk tim, sifat individu, yang terdiri atas: jati diri seseorang serta kemampuan.³

³ D. A. Yousef, *Organizational Commitment As A Mediator Of The Relationship Between Islamic Work Ethic And Attitudes Toward Organizational Change*. *Human Relations*, 53 (4) Tahun 2000, 513-537.

³ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael¹J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

2. Pengaruh langsung sikap inovatif terhadap etika kerja guru Madrasah Aliyah Sumatera Utara.

Temuan kedua menunjukkan bahwa sikap inovatif berpengaruh langsung terhadap etika kerja dengan besaran 9%. Meskipun besaran pengaruh yang diberikan relatif kecil, namun temuan ini semakin menegaskan bahwa etika kerja ditentukan oleh sejauh mana guru mampu menumbuhkan sikap inovatifnya. Temuan ini juga menegaskan bahwa naik turunnya etika kerja sebesar 9 % ditentukan oleh sikap inovatif.

Prilaku yang dapat di evaluasi atau aksi rasa pada suatu objek. “setiap indivisu memiliki pandangan pada orang lain baik itu berupa suka dan tidak suka, benci dan tidak benci, itu dapam di evaluasi.”³

5

Terkait dengan sifat seseorang, Walgito, menjbarkan sifat dapat dijelaskan kedalam 3 (tiga) Komponen yang ketiga komponen ini membentuk sistem sifat individu berikut ini penejelasan:³

6

1. Komponen kognitif (komponen perseptual), yaitu bagian berkaitan erat dengan pengetahuan, indra, kepercayaan, tentang bagaimana orang memandang terhadap suatu objek
2. Komponen Emosional yaitu bagian rasa empati pada suatu sikap, suka melakukan hal positif, enggan berbuat negatif serta menjahui hal yang tidak penting
3. Komponen Pengetahuan yaitu bagian gandung pada perbuatan dan berprilaku pada ojek sikap keingintahuan tingg

³ C.T. Morgan, and R.A. King, *Introduction to Psychology*, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1986), h. 382.

³ Bimo Walgito, *Pengantar Psikolog Umum*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2010), h. 111.

Tindakan seseorang pada pada suatu obyek setidaknya terlihat dari perkataan oleh orang banyak artinya sikap seseorang menjadi bukti pada tindakannya.

Menurut Baltus, terkadang sikap muncul dari perbuatan dan ucapan, kebanyakan sikap itu ditampilkan tidak langsung. Sikap bisa hadir sebelum perilaku sebelumnya.³ Selanjutnya Budiman menyebutkan sikap inovatis adalah keahlian menangkap peluang dunia pendidikan, dan mampu berinovasi dengan perubahan zaman, seperti, kemampuan menyusun kurikulum, dan pengembangan Sumberdaya Manusia (SDM) lainnya..³ 8

Keterampilan, dapat digambarkan sebagai upaya peningkatan pemikiran, keterampilan menciptakan hal yang baru sebagai produk bahan pembelajaran ke arah realisasi kurikulum. Konsep keterampilan segala aktivitas yang mengikutsertakan pembaharuan dan perubahan menuju arah positif dalam pelaksanaan kurikulum diperingkat sekolah. Kurikulum menjadi acuan dalam pembelajaran oleh tenaga pendidik, menyusun kurikulum dapat melalui teknologi pendidikan, dan kaidar pengajaran dan pembelajaran serta penilaian pembelajaran. Itu hanya dapat ditempuh dengan melalui cara, susunan, teknik atau pendekatan baru untuk meningkatkan mutu pembelajaran

Pengembangan ilmu pengetahuan syarata utama untuk menciptakan pribadi yang unggul bukan sekedar kebiasaan yang bangun tanpa dasar oleh karena itu. Tujuan dari mengajar adalah transfer pengetahuan kepada peserta didik dan yang paling utama memberikan pengetahuan tentang perbedaan.³ Guru yang

³ Rita K. Baltus, *Personal Psychology for Life and Work*, (New York : McGraw- Hill Book Company, 1983), h. 99.

³ Budiman, *Kontribusi Spiritualitas, Sikap Inovatif dan Komitmen Kerja Dosen Terhadap Perilaku Akademik Mahasiswa*, Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, Vol. 12, No. 2, Agustus 2017, h. 445.

³ Stephen Carter, *Renaissance Management: The Rebirth Energy and Innovation in people and Organisation*, (USA : Biddles Ltd, Guilford and King's Lynn. 1999), h. 44.

mampu mengembangkan ilmu pengetahuan seperti berkesprimen, menulis dan meneliti akan menciptakan peserta didik yang unggul dan berdaya saing, perubahan hendak mengilhami peserta didik agar terampil dalam belajar.

Seorang tenaga pendidik adalah inspirasi yang dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui keterampilan pembelajaran. Tenaga pengajar sebagai mesin penggerak perubahan harus tetap meingkat pengetahuan dan kemampuan diantaranya : (1) Teknologi yang hari sudah menjadi kebutuhan pokok manusia , seorang tenaga pengajar dituntut mampu mengoperasikan teknologi, dan (2) memiliki ide dan gagasan yang berlian serta mampu membuka peluang dan mengembangkannya.

Rogers menyebutkan, tiga ciri dasar yang termatub dalam gagasan baru atau keterampilan agar diterima dalam kehidupan kelompok. Yakni: (1) mempunyai keuntugan relatif (*relative advantage*), (2) memiliki kesamaan individu dan kelompok, (3) kesulitan yang di hadapi dapat atasi menggunakan pengamatan.⁴

Keterampilan pendidikan dan pengajaran erat kaitannya dengan pembaharuan pengetahuan dengan suatu pembelaran tertentu, rumus atau cara, dan sebagainya, keseluruhan itu adalah bentuk keterampilan pengaran yang berhubung langsung dengan profesi seorang guru. Kelihatannya para tenaga pendidik meyikapi keterampilan bervariasi, seperti ada menerima langsung, atau terlebih dahulu meneliti baru kemudian menerimanya, dan ada berontraksi mempertimbangkannya baru kemudian menerima atau menolak

Keterampilan erat kaitannya deng cepat atau lambatnya seseorang dalam menerima suatu perbuahan baru. Tentu saja kecepatan seseroang menangkap

⁴ Everett M. Rogers, *Diffusion of Innovation*, (New York: Free Press, 1995), h. 16.

perubahan tidak sama atau berbeda-beda. Misalnya disuatu guru Madrasa bisa saja menermia pembelajaran yang berbeda-beda.

Gambaran kelihaiian seseorang memperoleh inovasi, Rogers membagi lima indikator yaitu : sifat inovatif, orang yang menerima suatu budaya pada saat diperkenalkan, orang yang menjadi mayoritas pada awal, orang yang menjadi mayoritas sampai akhir, dan laggard.⁴ Orang yang memiliki inovasi akan¹ gandrung pada sebuah gagasan baru, kecenderungannya ini menjadikan mereka membangun koneksi dengan diluar sistem, keluar dari lingkuan pergaulan sehari-hari. Kelompok inovator suka hal-hal yang baru. Bakat ini dapat bertahan diluar lingkungan belajar, mencari bergaulan lebih luas lagi. Jalinan komunikasi mereka akan terus terbangun meskipun dengan jarak berjauhan tidak menghambat mereka bertukar informasi, untuk itu semua seorang tenaga pendidik harus memiliki sumber keuangan yang cukup kuat, selain itu kuat berpikir cerdas dalam memecahkan masalah, kesimpulan dari itu semua harus berani dan memiliki jiwa petualang

Jika keterampilan lebih fokus diluar sistem maka pelopor atau penerima awal akan memiliki orientasi ke dalam sistem. Dia terlebih dahulu akan melakukan riset suatu keterampilan sebelum memutuskan dan mengamalkannya. Kelompok adopter ini mengemukakan pendapat, sedangkan kelompok sosial lainnya calon adopter biasanya mencari teman diskusi sekaligus dimintai saran mengenai keterampilan itu. Disamping itu dicarikan volunteer untuk memperluas proses penyampain.

Minor pertama kelompok pengikut dasar memperoleh gagasan terbaru hanya sebentar setelah kebanyakan kader sistem sosial, ia hanya berinteraksi dengan sistem yang lain dan sedikit di antara mereka yang berada pada posisi

⁴ Ibid.,h. 264-265.

leader. Sebelum memperoleh keterampilan, pengikut ini akan sering mempertimbangkan, semboyan mereka merupakan bukan yang pertama dan bukan yang terakhir. Mereka mempertimbangkan dengan matang

Minor akhir kelompok kedua memperoleh ide baru hanya beberapa saat setelah rata-rata anggota sistem sosial, penggunaan ini terjadi karena kepentingan pragmatis ekonomi seperti adanya tekanan sosial. Oleh setiap keterampilan mereka akan mendebat dan berhati-hati. Kelompok ini enggan menggunakan keterampilan baru sebelum orang lain menggunakannya, setelah ada yang menggunakan ia baru percaya

Sedangkan laggard atau si kolot adalah yang paling akhir menggunakan inovasi, diantara mereka tidak ada yang mampu mengemukakan pendapat. Sehingga mereka tergolong menjadi orang yang berpandangan sempit dibandingkan dengan kalangan yang mengadopsi. Rujukan kelompok ini laggard adalah masa lalu, orang yang seperti ini terjebak pada sistem tradisional dan tidak sanggup berubah dengan tantangan yang ada atau boleh juga terlambat mengerti tentang gagasan baru, kelompok ini sudah melompat jauh dari tradisi yang dipahami dalam kesehariannya

Lima model yang dikemukakan Rogers diatas dimungkinkan terjadi pada guru ketika menerima perubahan dalam tugas dan tanggung jawab profesinya. Tenaga pendidik yang menerima perubahan memiliki mental pekerja keras. Berdidaksi, patuh pada aturan serta senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang baik di setiap waktu tugas yang diberikan. Dalam pandangan Islam sifat orang yang bekerja keras memiliki etika kerja yang kuat tergambar dalam sikap keyakinannya kepada Allah Swt serta meyakini setiap tugas adalah ibadah

dan prestasi itu sebuah kemuliaan, untuk terus memperbaiki adalah panggilan jiwa dan dorongan iman, dan memperbaiki generasi umat adalah keharusan.⁴

Sikap inovatif yang dimiliki guru sesungguhnya berelasi terhadap etika kerja. Guru yang menerima perubahan cenderung memiliki sikap pekerja keras, berdedikasi, taat pada aturan yang berlaku serta menginginkan hasil kerjanya baik setiap waktu dan kesempatan. Dalam pandangan Islam, dalam pandangan agama orang yang memiliki etos kerja tercermin dari kepribadian dalam kesehariannya dilandaskan keimanan bahwa bekerja adalah ibadah dan prestasi kemuliaan. Ada semacam bisikan merasuk kedalam jiwanya terus membenahi diri, terus tampil menjadi yang terbaik.⁴

3

Berbagai hasil penelitian menyatakan bahwa sikap inovatif guru juga berdampak dalam kegiatan tenaga pendidik, Sofyan Iskandar menyebutkan relasi signifikan antara keinovatifan tenaga pendidik dalam mengelolah sistem belajar dengan kontribusi relatif sebesar 20,12% dari variabel lain. Relasi tersebut bersifat linear sehingga dapat ditebak semakin tinggi tenaga pengajar beradaptasi dengan lingkungan semakin baik pula proses belajar mengajar.⁴

Selanjutnya Ozgur Yilmaz dan Duygu Mutlu Bayraktar dalam penelitiannya menemukan bahwa untuk menguji sikap guru terhadap teknologi pendidikan dalam hal inovasi individu. Berdasarkan temuan yang diperoleh, hasil berikut tercapai: Ditentukan bahwa kategori inovasi individu guru yang bekerja di Istanbul antara tahun akademik 2011-2012, mereka berada di kategori Early Adopters dengan rasio 41,2% tertinggi, dalam kategori Late Mayoritas dengan rasio minimum 14,7%. Menurut hasil ini, ada perbedaan yang signifikan dalam

⁴ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995), h. 73.

⁴ *Ibid.*

3

⁴ Sofyan Iskandar, *Kemampuan Pembelajaran dan Keinovatifan Guru*, Jurnal Pendidikan Dasar Nomor: 9 April 2018, h. 110.

kategori inovasi individu guru sukarela. Kita dapat mengatakan bahwa usia (20-30 tahun, f 47.1) sebagai karakteristik demografis kelompok studi memengaruhi kategori inovasi individu kelompok studi.⁴

Dengan demikian, berdasarkan temuan penelitian ini secara empiris terbukti bahwa sikap inovatif berpengaruh langsung terhadap etika kerjaguru di Madrasah Aliyah Provinsi Sumatera Utara dan hasil kajian ini juga menegaskan dan menguatkan kembali model teori yang digunakan peneliti yakni orang yang mempengaruhi perilaku kerja dalam organisasi seperti merasa puas dalam setiap pekerjaan, gangguan dalam berkerja, dorongan untuk selalu menyelesaikan pekerjaan, keyakinan, dan memutuskan sesuatu dengan tepat. Di lain hal, sistem individu dipengaruhi sistem organisasi terdiri atas, kebiasaan organisasi dan susunan organisasi, sistem organisasi, cara berkelompok seperti *leadership*, kharisma, tim work, serta memiliki kepribadian.⁴

3. Pengaruh langsung budaya madrasah terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah Sumatera Utara.

Hasil tiga kajian ini menunjukkan budaya madrasah berpengaruh pada komitmen kerja guru dengan besaran 9,7%, hal ini menegaskan bahwa perubahan (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada komitmen kerja sebesar 9,7 % ditentukan oleh budaya madrasah.

Temuan ini secara empiris menegaskan bahwa Budaya madrasah dirasakan oleh para guru menjadi bagian tak terpisahkan dari komitmen dan peningkatan kinerjanya. Sejalan dengan temuan ini, Colquitt, Lepine, Wesson,

⁴ Ozgur Yilmaz dan Duygu Mutlu Bayraktar, *Teachers' attitudes towards the use of educational technologies and their individual innovativeness categories*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 116 (2014) 3458 – 3461

⁴ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael⁶J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

komitmen kerja dapat dipengaruhi oleh (1) (mekanisme organisasi); (2) (sistem kelompok); (sifat anggota); dan (4) (sistem perorangan).⁴

Beberapa penelitian terkait telah mampu membuktikan kebiasaan suatu kelompok memberi dampak pengaruh yang oleh karenanya aktivitas kelompok memberi pengaruh signifikan pada kerja organisasional. Astri Ghina penelitiannya menjelaskan bahwa istilah "komitmen" yang menjadi hal penting dalam semua organisasi, sangat berkaitan dengan aspek keberlanjutan dari organisasi-organisasi. Hal tersebut akan menentukan kepuasan pelanggan mereka kualitas layanan. Oleh karena itu dalam rangka untuk terlibat komitmen karyawan, manajemen harus melakukan beberapa hal untuk mendukung kondisi tersebut, seperti membentuk budaya yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.⁴

8

Selanjutnya Lok dan Crawford mengklaim bahwa terbentuknya komitmen organisasional dipengaruhi oleh budaya organisasi. Kebiasaan kelompok menjadi faktor pengaruh penting pada terbentuknya komitmen organisasional.⁴ Adapun definisi budaya organisasi menurut Robbins merupakan sebuah keyakinan yang dimiliki individu kelompok sebagai pembeda dengan kelompok lainya. Oleh penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kebiasaan organisasi dapat menjadi sebuah pedoman bagi anggota organisasi dalam bersikap dan berpikir untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di dalam organisasi.⁵

⁴ J.A. Colquitt, Lepine, J.A., & Wesson, M.J. *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*, (New York: McGraw-Hill International Edition, 2009), h. 34.

⁴ Astri Ghina, *The Influence of Corporate Culture⁸ on Organizational Commitment; case study of civil government organizations in Indonesia*, International Journal of Basic and Applied Science Vol.1 No.2 2012, h. 156-170.

⁴ Peter Lok dan John Crawford, "The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment". *The Journal of Management Development* (23) Tahun 2004, h. 321-337.

⁵ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 67.

Kekuatan budaya kelompok memberi pengaruh pada perilaku individu artinya pengaruh lingkungan kelompok dapat mempengaruhi individu jika banyak orang menerima budaya tersebut anggota kelompok ada rasa saling memiliki dan menjaga kelompok tersebut. menurut Robbins, hal ini dapat dikaitkan dengan salah satu fungsi budaya organisasi yaitu mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Sehingga, kebiasaan baik suatu kelompok adalah sikap yang terus ditanamkan pada individu kelompok agar terpola dengan baik.⁵

Secara empiris temuan ini menegaskan dan menguatkan kembali model teori yang digunakan peneliti yakni *Integratif Model of Organization Behavior* Mempertegas bahwa anggota yang memberi pengaruh pada kinerja kelompok yakni: merasa puas dalam bekerja, stres, keyakinan, berbuat adil, berani mengambil keputusan. Sedangkan, mekanisme individu, memberi dampak pada sistem kelompok adapun yang dapat dipengaruhi adalah, aktivitas kelompok, leadership, kerja keras, sifat pribadi individu, dan sumber daya manusia.⁵

4. Pengaruh langsung sikap inovatif terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah Sumatera Utara.

Temuan keempat menunjukkan bahwa sikap inovatif berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja dengan besaran 1,8 %. Meskipun besaran pengaruh yang diberikan relatif kecil, namun temuan ini semakin menegaskan bahwa komitmen kerja guru ditentukan oleh sejauh mana guru mampu menumbuhkan sikap inovatifnya.

⁵ *Ibid.*, h. 68.

⁵ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

Temuan ini secara empiris menegaskan bahwa sikap inovatif yang dimiliki guru menjadi bagian tak terpisahkan dari komitmen dan peningkatan kinerjanya. Menurut Price, sikap atau tindakan adalah salah satu keahlian personal dengan mencurahkan semua tenaga disetiap pekerjaan yang ingin diselesaikan.⁵ Menurut Sulaiman dan Kuncoro pengembangan keahlian adalah cara meraih jalan prestasi berkompetisi karena tujuan pengembangan diri adalah menghadapi tantangan zaman yang terus berubah.⁵

4

Yuan dan Woodman lebih tepat menyebutkan pegawai menjadi ujung tombak keberhasilan pencapaian organisasi dalam setiap lingkungan bisnis yang dinamis. Dalam meraih perilaku ingin berprestasi suatu sangat gampang, karena inovasi tidak hanya sebatas kreatifitas personal saja yang berasal dari actor, bahwa saat manusia terlahir keingin untuk maju sudah ada sejak dini sebagai implementasi dari bawaan lahir tersebut perlu berpikir dan menularkan ide-ide cemerlang.⁵

Sebab itu, pengembangan yang tepat tentulah menyertakan tiga indikator yaitu 1) melibatkan semua individu agar terlibat dalam perubahan organisasi; 2) evaluasi terhadap keputusan yang diambil; 3) mengimplementasi ide yang sudah dirumuskan.

Schaefer dan Lamm menyatakan berpendapat bahwa pada dasarnya inovasi bisa dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu : pertama, Inovasi baru (*discovery*) yang melingkupi semua inovasi terhadap popularitas suatu aspek realitas. Kedua, inovasi baru (*invention*) yang meliputi hasil temuan jika elemen-

⁵ Pierce, F. Drucker. *Postcapitalist Society*. (New York: HarperCollins Publishers, 1985), h. 223

⁵ Sulaiman Wahano dan Abdullah Kuncoro. *The⁴ Mantra: Rahasia Sukses Berinovasi Jawa-Jawara Industri Dalam Negeri*. (Jakarta: Prenada, 2010), h. 45.

⁵ Yuan, F-R. and Woodman, R. W. *Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations*, *Academy of Management Journal* 53 (Februari), 2010, h. 332.

elemen budaya yang digabungkan jadi satu format yang belum ada sebelumnya.⁵ Di sisi lain Drucker mengungkapkan bahwa ide segar atau inovasi (*innovations*) adalah konsep yang bisa dijadikan alat untuk membuat perubahan sosial. Ide baru bisa menjelma sebagai gagasan, ilmu maupun instrumen fisik yang bisa dipahami dan diimplementasikan untuk lebih mempermudah serta menaikkan kesejahteraan hidup.⁵

7

Ringkasnya, sikap inovatif adalah keinginan guru untuk selalu bekerja dengan pemikiran yang kreatif dan dinamis dalam pencapaian tujuan kerjanya. Sedangkan komitmen kerja guru adalah suatu kegiatan memiliki keterkaitan dengan tugas sekolah dan memberikan bimbingan pada peserta didik

Profesionalisme seorang tenaga pendidik melahirkan tanggung jawab penuh menciptakan manusia seutuhnya, tanggung jawab itu nantinya akan dihadapkan kepada Allah Swt. Dalam pandangan Islam semua kegiatan manusia akan dimintai pertanggungjawabannya selama dia hidup, dalam perspektif sosial, profesi tenaga pengajar pekerjaan yang mulai yakni mercerdaskan kehidupan bangsa, sebab itu dalam menopang prestasi murid diperlukan juga bangun fisik madrasah yang memadai.

Sikap inovatif memegang peranan penting dalam peningkatan komitmen kerja guru di madrasah. Selain itu sikap inovatif memberikan guru keinginan untuk menciptakan hal-hal baru yang memiliki tujuan menaikkan kinerja madrasah. Beberapa usaha yang bisa dibuat oleh guru sehubungan dengan sikap inovatif yang dimilikinya adalah selalu bersifat terbuka (menerima) setiap pengalaman baru yang diterimanya, menggunakan pemikiran yang kreatif dalam membangun

⁵ Robert P. Schaefer dan Lamm. *Analyze Innovative Behavior in Organizational Culture*. (New York: McGraw-Hill Book Company, 1986), h. 58.

⁵ Pierce, F Drucker. *Postcapitalist Society*. (New York: HarperCollins Publishers, 1985), h. 33.

madrrasah, kesadaran akan tanggung jawab yang harus diembannya untuk keberhasilan madrasah, dan memiliki persepsi yang baik akan tantangan yang terus dihadapi madrasah.

Ide kreatif seorang tenaga pengajar sangat dibutuhkan untuk bisa merubah kondisi proses belajar menjadi berwarna sekaligus mengubah murid menjadi lebih kreatif. Pada zaman digitalisasi saat ini, potensi penerapan gagasan belajar akan lebih banyak yang berkaitan dengan teknologi digital, karena kebanyakan siswa akan lebih berminat untuk berhadapan dengan sesuatu yang *up to date*. Tuntutan era global tentang permasalahan yang timbul dalam proses belajar salah satunya wajib dijadikan alternative dengan pembaharuan atau inovasi terhadap model pendidikan atau media pendidikan.

Kinerja guru yang berinovasi sebagai bentuk kerja yang diperlihatkan dengan penerapan sesuatu yang baru dalam melakukan pekerjaannya sebagai pengajar pada hakikatnya akan memperlihatkan mengenai inovasi pengajaran. Kesuksesannya akan bergantung pada seperti apa guru melakukan pekerjaannya, apakah hanya sekedar rutinitas atau ada inovasi di dalamnya. Pada level teknis realisasi ini, regulasi yang bersifat inovasi dalam sektor pendidikan, di akhir akan mempengaruhi kompetensi pelaku pendidikan dalam melakukan program atau aturan itu. Dengan begitu dalam dunia pendidikan inovasi dan sikap serta kinerja inovatif dari pengajar sangat dibutuhkan dan menjadi penentu bagi kesuksesan adopsi dan realisasi inovasi pendidikan.

Sikap inovatif guru dapat menumbuhkan komitmen bagi guru dalam melaksanakan berbagai tugasnya. Bentuk komitmen tersebut dapat terlihat melalui : pertama; komitmen kepada madrasah sebagai satu unit sosial; kedua; komitmen kepada aktivitas akademik madrasah; ketiga; komitmen kepada siswa-siswi

sebagai pribadi yang unik; dan keempat; komitmen untuk meningkatkan kualitas belajar.

Secara empiris temuan ini menegaskan dan menguatkan kembali model teori yang digunakan peneliti yakni *Integratif Model of Organization Behavior* menjelaskan bahwa *outcomes* personal yang dirasakan ikut memberi pengaruh perilaku kerja dan komitmen dalam organisasi terdiri dari kepuasan bekerja, tekanan, semangat, keyakinan, rasa adil dan etika, serta pengalaman dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Di sisi lain, mekanisme personal terpengaruh oleh mekanisme organisasi yang terdiri dari budaya susunan organisasi, mekanisme himpunan yang terdiri : gaya dan perilaku, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, proses dan karakter tim individu yang terdiri dari : kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.⁵

8

5. Pengaruh tidak langsung budaya madrasah terhadap komitmen kerja guru melalui etika kerja di Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

Temuan kelima menunjukkan bahwa sikap inovatif berpengaruh langsung terhadap etika kerja dengan besaran 3,9%. Meskipun kadar pengaruh yang diberikan relatif rendah, namun temuan ini semakin menegaskan bahwa komitmen kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi melalui etika kerja. Temuan ini juga menegaskan bahwa perubahan (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada komitmen kerja sebesar 3,9% ditentukan oleh budaya madrasah melalui etika kerja.

⁵ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael⁸J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

Budaya madrasah merupakan kepercayaan missal dan kaidah bersama yang memberi makna bagi kadernya dan membuat kepercayaan dan kaidah tersebut sebagai norma atau landasan berbuat di lingkungan madrasah. Budaya pada sebuah organisasi merefleksikan performa sebuah organisasi yang mana organisasi itu diperhatikan orang yang ada di luar. Organisasi yang memiliki budaya positif akan memperlihatkan citra yang baik bila melalui proses dengan baik, tetapi bila budaya organisasi tidak berjalan dengan baik akan menampilkan citra negatif untuk organisasi di dalam madrasah tersebut.

Budaya organisasi dalam lingkungan madrasah yang terjaga dengan baik, bisa memperlihatkan perilaku iman, taqwa, kreatif, inovatif, dan bisa bersosialisasi wajib dikembangkan. *Feedback* yang bisa diperoleh dari budaya seperti itu adalah bisa memberikan jaminan hasil kerja bermutu lebih baik, membuka seluruh koneksi komunikasi, transparansi, rasa bersama, bergotong royong, rasa memiliki, mampu menganalisa persoalan segera menyelesaikan, cepat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar lingkungan.

Membentuk kebiasaan atau budaya dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh peran elemen-elemen penting pimpinan/kepala lembaga pendidikan, tenaga pengajar dan kawasan lembaga pendidikan. Mereka sebaiknya saling membantu dalam membentuk suatu budaya organisasi di dalam lembaga pendidikan dengan menerapkan aturan, norma dan ketentuan tertulis untuk kemudian menjadi acuan atau etika kerja yang dipedomani dan dilaksanakan secara bersama dan konsisten di lingkungan madrasah.

Lok dan Crawford mengklaim bahwa terbentuknya komitmen organisasional dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi adalah elemen yang memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan komitmen secara

organisasi.⁵ Adapun definisi budaya organisasi menurut Robbins merupakan sebuah keyakinan secara bersama yang diadopsi oleh kader suatu himpunan sebagai pembeda dengan himpunan lain. Dari pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya perkumpulan bisa menjadi sebuah auan untuk anggota organisasi dalam bersikap dan berpikir untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di dalam organisasi.⁶

Budaya dan etika kerja yang tinggi mempunyai dampak yang tinggi pula dalam membentuk perilaku anggota. Semakin banyak anggota mendapatkan nilai-nilai bersama tersebut, maka akan semakin tinggi pula budayanya. Melalui timbulnya budaya kuat dari anggota organisasi akan memiliki *sense of belonging* yang dapat menghasilkan rasa komit kepada organisasi. Hal ini dapat dikaitkan dengan salah satu fungsi budaya organisasi berdasarkan Robbins yaitu memudahkan munculnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Alhasil, budaya organisasi berubah menjadi hal yang sangat urgen untuk menjadi perhatian untuk peningkatan komitmen secara organisasio.⁶

Astri Ghina dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa komitmen menjadi hal penting dalam semua organisasi, sangat berkaitan dengan aspek keberlanjutan dari organisasi-organisasi. Hal tersebut akan menentukan kepuasan pelanggan mereka kualitas layanan. Oleh karena itu dalam rangka untuk terlibat komitmen karyawan, manajemen harus melakukan beberapa hal untuk

⁵ Peter Lok dan John Crawford, *The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. The Journal of Management Development (23) Tahun 2004, h. 321-337.

⁶ P. Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 67.

⁶ *Ibid.*, h. 68.

mendukung kondisi tersebut, seperti membentuk budaya yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.⁶

2

Ringkasnya uraian di atas menegaskan bahwa budaya madrasah secara empiris teruji memberikan pengaruh yang tidak langsung kepada komitmen kerja guru melalui etika kerja. Temuan riset ini secara empiris terbukti bahwa sikap inovatif berpengaruh langsung terhadap etika kerjaguru di Madrasah Aliyah Provinsi Sumatera Utara dan hasil riset ini secara empiris juga menegaskan dan menguatkan kembali model teori yang digunakan peneliti yakni *Integratif Model of Organization Behavior* menjelaskan bahwa *outcomes* personal yang dipandang berperan dalam pengaruh perilaku kinerja dan komitmen organisasi yang terdiri dari kepuasan bekerja, tekanan, semangat, keyakinan, rasa adil dan etika, serta pelajaran dalam seni mengambil keputusan. Di samping itu, mekanisme personal memiliki pengaruh oleh mekanisme organisasi yang meliputi budaya organisasi dan susunan organisasi, mekanisme himpunan, yang meliputi gaya dan perilaku kepemimpinan, wewenang dan dampak dari sifat pemimpin, tahapan kelompok, karakter kelompok serta individu yang terdiri dari : personal dan nilai budaya serta bakat.⁶

3

6. Pengaruh tidak langsung sikap inovatif terhadap komitmen kerja guru melalui etika kerja Madrasah Aliyah di Propinsi Sumatera Utara.

Temuan keenam riset ini memperlihatkan bahwa sikap inovatif memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen kerja dengan besaran 1,2%. Meskipun besaran pengaruh yang diberikan relatif kecil, namun temuan ini semakin

⁶ Astri Ghina, *The Influence of Coporate Culture²on Organizational Commitment; case study of civil government organizations in Indonesia*, International Journal of Basic and Applied Science Vol.1 No.2 2012, h. 156-170.

⁶ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael³J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

menegaskan bahwa komitmen kerja ditentukan oleh sikap inovatif. Sikap adalah suatu bentuk perbaikan atau reaksi perasaan terhadap suatu obyek. Seseorang bersikap terhadap suatu obyek dapat diketahui dari evaluasi perasaannya terhadap obyek tersebut. Evaluasi perasaan ini dapat berupa perasaan senang-tidak senang, memihak tidak memihak, favorit - tidak favorit, positif- negatif. ⁶

Sehubungan dengan komponen sikap, Walgito memiliki pandangan bahwa Sikap mengandung tiga unsure yang membuat susuna sikap. Komponen itu yaitu komponen kognitif, afektif dan konatif dengan penjelasan berikut ini : ⁶

1. Komponen kognitif (komponen perseptual), yaitu komponen yang memiliki kaitan dengan ilmu, persepsi, kepercayaan, yakni hal-hal yang berkaitan dengan seperti apa persepsi orang terhadap obyek sikap.
2. Komponen afektif (komponen emosional), yaitu komponen yang memiliki kaitan dengan rasa bahagia atau tidak bahagia terhadap obyek sikap. Rasa bahagoo adalah hal yang positif, sedangkan rasa tidak bahagia adalah hal negatif.
3. Komponen konatif (*action component*), adalah komponen yang memiliki kaitan dengan kecondongan dalam mengambil tindakan atau berperilaku kepada obyek sikap.

Perilaku yang terlihat pada suatu objek tertentu paling tidak mampu diprediksi melalui sikap yang diekspresikan oleh seseorang. Dengan artian bahwa sikap seseorang dapat menjadi penentu tindakan dan perilakunya. Baltus berpendapat, sesekali sikap dapat diekspresikan secara terbuka melalui bermacam wacana atau perbincangan, tetapi tidak jarang sikap diekspresikan secara tidak

⁶ C.T. Morgan, and R.A. King, *Introduction to Psychology*, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1986), h. 382.

⁶ Bimo Walgito, *Pengantar Psikolog Umum*, (Yoğyakarta: C.V Andi Offset, 2010), h. 111.

langsung. Sikap dapat timbul sebelum perilaku namun dapat juga menjadi akibat dari perilaku sebelumnya.⁶ Selanjutnya Budiman menyatakan bahwa sikap inovatif merupakan kemampuan menyikapi perkembangan dunia pendidikan, sehingga dapat beraktivitas sesuai dengan tuntutan perkembangan yang terjadi, meliputi; kemampuan mengantisipasi inovasi kurikulum, administrasi dan pengembangan sumber daya manusia (SDM).⁶

7

Inovasi bisa diproyeksikan sebagai usaha dalam meningkatkan kualitas berpikir, dan hubungannya dalam proses pelajaran sebagai penghasil produk atau nilai yang baru ke arah pengaplikasian kurikulum. Dasar inovasi melingkupi aktivitas yang melibatkan update dan pembaharuan yang positif dalam penerapan kurikulum dan kegiatan kurikulum yang berhubungan dengan kurikulum di level sekolah. Pelaksanaan kurikulum berdasarkan kepada upaya melakukan kurikulum melalui mater-materi kurikulum, teknologi pendidikan, norma dalam mengajar, pembelajaran dan penilaian dalam proses belajar. Perubahan itu berwujud melalui metode, nilai, cara atau pendekatan baru yang membuat pembelajaran meningkat.

Inovasi bisa dimengerti sebagai asas dalam berkontribusi personal dan tidak hanya untuk memenuhi suatu kondisi yang diperlukan atau sebatas budaya keseharian. Dasar untuk melakukan inovasi adalah lebih kepada level awal dari aktivitas atau perubahan ke arah yang lebih baik seseorang. Inovasi mengarah kepada mengembangkan hasil dan reaksi perilaku kepada adanya beberapa perbedaan.⁶ Tenaga pengajar yang inovatif adalah yang proaktif dalam

⁶ Rita K. Baltus, *Personal Psychology for Life and Work*, (New York : McGraw- Hill Book Company, 1983), h. 99.

⁶ Budiman, *Kontribusi Spiritualitas, Sikap Inovatif dan Komitmen Kerja Dosen Terhadap Perilaku Akademik Mahasiswa*, Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, Vol. 12, No. 2, Agustus 2017, h. 445.

⁶ Stepshen Carter, *Renaissance Management: The Rebirth Energy and Innovation in people and Organisation*, (USA : Biddles Ltd, Guilford and King's Lynn. 1999), h. 44.

menemukan gagasan baru, menjalani proses aktivitas yang terus berkelanjutan, tidak berhenti dalam satu waktu saja, dan mengalami proses perubahan. Perubahan yang terjadi harus memperlihatkan sifat baru dan orisinal untuk mencapai kesuksesan dalam mengaktualisasikan kurikulum di madrasah. Mahir dan berhasil dalam pengaplikasian inovasi membutuhkan penyesuaian dengan anggaran, estimasi waktu, tenaga dan pemanfaatannya. Produk dari inovatif yang telah direalisasikan di madrasah bisa dibuktikan kesuksesannya.

Seorang tenaga pengajar adalah seorang yang mengaplikasikan inovasi yang dasarnya diminta untuk mempunyai skill dalam melakukan peningkatan kualitas pendidikan melalui inovasi pengajaran. Tenaga pendidik sebagai pelaku inovasi pembelajaran dituntut harus melakukan peningkatan kemampuan antara lain ; satu : Teknologi yang adalah kekuatan untuk mendorong kepada inovasi dan keberhasilan. Salah satu sumber inovasi adalah Teknologi, tetapi bukan merupakan satu-satunya. Realitas yang terjadi banyak tenaga pengajar yang berusaha untuk mencapai keberhasilan untuk melakukan inovasi. Dua : memiliki sifat kreatif yang berlandaskan kepada ide-ide yang didapatkan. Seseorang yang memiliki inovasi merupakan orang yang sukses melihat potensi untuk merealisasikan ide-ide yang ada dan secara nyata bisa berkembang.

Rogers berkata, ada tiga ciri utama yang sebaiknya dikandung dalam ide baru atau inovasi untuk bisa diterima sebagai bagian dari kehidupan himpunan, yaitu ; satu : ada keuntungan relatif (*relative advantage*), dua : memiliki kemiripan dengan kaidah atau sifat budaya personal dan himpunan (*compatibility*), tiga : level kesulitan rata-rata (*complexity*) yang bisa dilakukan tes (*trialability*), dan bisa diobservasi (*observability*).⁶

⁶ Everett M. Rogers, *Diffusion of Innovation*, (New York: Free Press, 1995), h. 16.

Inovasi dalam lingkup pendidikan dan pembelajaran memiliki hubungan dengan ilmu-ilmu baru yang memiliki hubungan dengan satu materi ajar tertentu, cara atau strategi belajar yang lebih segar, strategi pengelompokan materi ajar, seni dalam menyampaikan, dan sebagainya. Semua itu adalah format inovasi dalam proses belajar yang memiliki hubungan langsung dengan profesi pengajar. Reaksi tenaga pengajar dalam merespon suatu terobosan baru atau inovasi sepertinya bermacam-macam, beberapa langsung memakluminya, beberapa lain melakukan riset dahulu kemudian mengambil keputusan untuk menerimanya untuk dirinya pribadi, yang lainnya melakukan interaksi dengan sistem terlebih dulu lalu mengambil pertimbangan untuk memaklumi inovasi itu, tetapi banyak pula yang tidak menerima inovasi tersebut.

Terkait dengan penerimaan perubahan ini, tampilan yang kelihatan dapat berupa tenaga pengajar satu mungkin akan segera mendapatkan dan menerapkan inovasi tersebut segera setelah inovasi itu ditunjukkan. Sementara tenaga pengajar yang lain kemungkinan sedikit terlambat dalam mencernanya disebabkan masih menimbang banyak aspek. Cepat atau lambatnya menerima suatu terobosan baru atau yang disebut keinovatifan berdasarkan pendapat Rogers merupakan derajat atau level di mana seorang pribadi atau suatu kelompok penerima tertentu menerima suatu gagasan atau inovasi baru relatif lebih awal dibandingkan dengan anggota lainnya.⁷

Berbagai hasil penelitian menyatakan bahwa sikap inovatif guru berdampak terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya. Sofyan Iskandar menyatakan bahwa ada kaitan yang jelas antara sifat inovatif tenaga pengajar dengan kemampuan mengolah pelajaran guru dengan keterlibatan yang relatif sebesar 20,12% dari variabel yang lain. Kaitan ini juga memiliki sifat linear

⁷ *Ibid.*,h. 252.

sehingga bisa diramalkan bahwa semakin besar tingkat keinovatifan guru, maka semakin baik pula kemampuan mengolah pembelajarannya.⁷

Secara empiris temuan ini menegaskan dan menguatkan kembali model teori yang digunakan peneliti yakni *Integratif Model of Organization Behavior* memberi penegasan bahwa *outcomes* individu yang dirasa ikut memberi pengaruh terhadap perilaku kinerja dan komitmen berorganisasi yang terdiri dari : kepuasan kerja, tekanan, semangat, *trust*, rasa adil dan etika, serta pelajaran dan seni dalam mengambil keputusan. Di samping itu, mekanisme individu terpengaruh oleh mekanisme organisasi yang terdiri dari budaya organisasi dan susunan organisasi, mekanisme tim yang meliputi : gaya dan perilaku, kekuasaan dan pengaruh pimpinan, proses dan karakteristik tim, serta karakter individu yang terdiri atas : kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.⁷

2

7. Pengaruh langsung etika kerja terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

Temuan ketujuh memperlihatkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh secara langsung kepada komitmen kerja dengan nilai 9,4%. Etika kerja merupakan aturan baku yang memiliki kandungan sistem nilai dan prinsip moral yang menjadi petunjuk kepada pekerja dalam melakukan aktivitasnya di dalam korporasi (Mangkuprawira, 2009:216). Menurut ilmu filsafat, tujuan dari diadakannya etika kerja adalah gagasan yang sama untuk semua manusia dalam waktu dan tempat yang sama pula mengenai baik dan buruknya tingkal laku yang dapat dimengerti oleh akal dan pikiran. Namun pada proses perjalanannya etika

⁷ Sofyan Iskandar, *Kemampuan Pembelajaran dan Keinovatifan Guru*, Jurnal Pendidikan Dasar Nomor: 9 April 2018, h. 110.

⁷ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

akan menghadapi hambatan dan tantangan dikarenakan persepsi tentang etika dan baik atau buruknya memiliki nilai yang tidak sama antara satu orang dengan yang lainnya. Namun bukan berarti tidak mungkin dapat dilaksanakan, etika kerja ini dapat diwujudkan manakala adanya keinginan dan visi yang sama dari segenap elemen yang ada di madrasah.

Madrasah membutuhkan aturan normatif guna mendukung operasional madrasah dalam mencapai tujuannya. Etika kerja yang jelas, tegas, berkeadilan yang diterapkan di madrasah akan mendorong tingginya komitmen kerja dan kinerja seluruh elem madrasah. Komitmen adalah suatu sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Guru yang memiliki komitmen kepada organisasi akan memperlihatkan sikap dan perilaku yang positif kepada himpunannya. Komitmen guru terhadap madrasah adalah kesetiaan guru terhadap madrasah, selain itu juga akan meningkatkan sikap loyal serta memberikan dorongan kepada guru dalam pengambilan bermacam keputusan. Sebab itu pula komitmen akan menciptakan rasa ingin memiliki (*sense of belonging*) bagi guru terhadap organisasi. Komitmen organisasional juga akan meningkatkan kepuasan kerja dikalngan guru maupun unsur madrasah lainnya.

Secara empiris temuan ini menegaskan dan menguatkan kembali model teori yang digunakan peneliti yakni *Integratif Model of Organization Behavior* memberi ketegasan bahwa *outcomes* personal yang dirasakan ikut memberi pengaruh terhadap perilaku kinerja dan komitmen dalam berorganisasi meliputi: kepuasan bekerja, tekanan, semangat, *trust*, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan seni dalam mengambil keputusan. Di samping itu, mekanisme personal terpengaruh oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas tradisi organisasi dan susunan struktur organisasi, mekanisme tim yang meliputi : gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses kelompok,

karakter kelompok, serta karakter personal, yang melingkupi : personal dan nilai budaya serta kemampuan.⁷

3

8. Pengaruh simultan budaya madrasah, sikap inovatif dan etika kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.

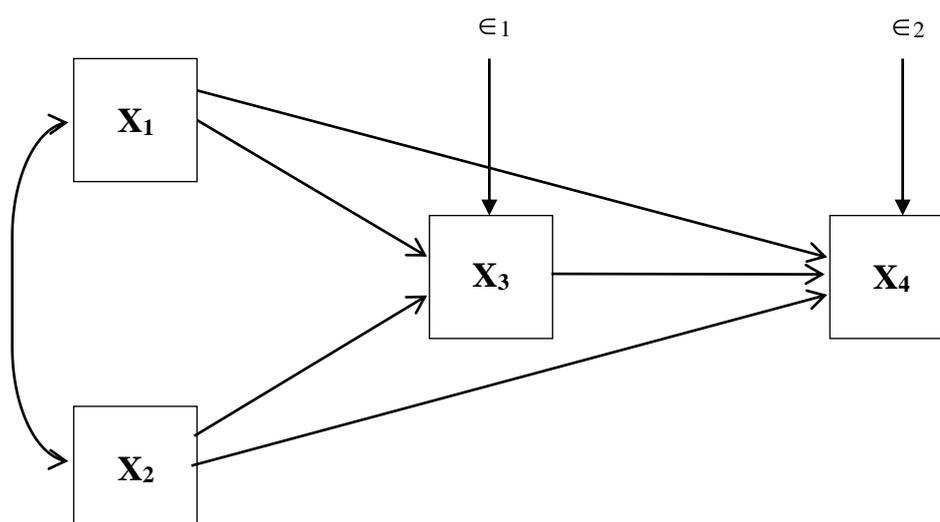
Pengaruh simultan budaya madrasah, sikap inovatif, etika kerja terhadap Komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara secara keseluruhan mencapai 51,8%, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Dengan demikian, temuan penelitian ini secara teoritis dan empiris membuktikan bahwa budaya madrasah, sikap inovatif, dan etika kerja berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap Komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara. Disamping itu juga, temuan ini menegaskan dan menguatkan kembali akan kesesuaian dan kebenaran model teoritis yang digunakan penelitian ini, yakni model *Integratif Model of Organization Behavior* yang disampaikan oleh Colquitt, Lepine, dan Wesson bahwa *outcomes* personal yang dirasa ikut memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja dan komitmen organisasi melingkupi : kepuasan kerja, tekanan, semangat, *trust*, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan cara mengambil keputusan. Sementara itu, mekanisme individu terpengaruh oleh mekanisme organisasi yang terdiri dari budaya organisasi dan susunan organisasi, mekanisme tim yang meliputi : gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh

⁷ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

kepemimpinan, proses kelompok, karakter kelompok, serta karakter personal, yang terdiri dari : kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.⁷

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan memberikan kesimpulan bahwa model teoritik yang diajukan diterima secara keseluruhan (simultan), sehingga model akhir (*existing*) sebagai berikut:



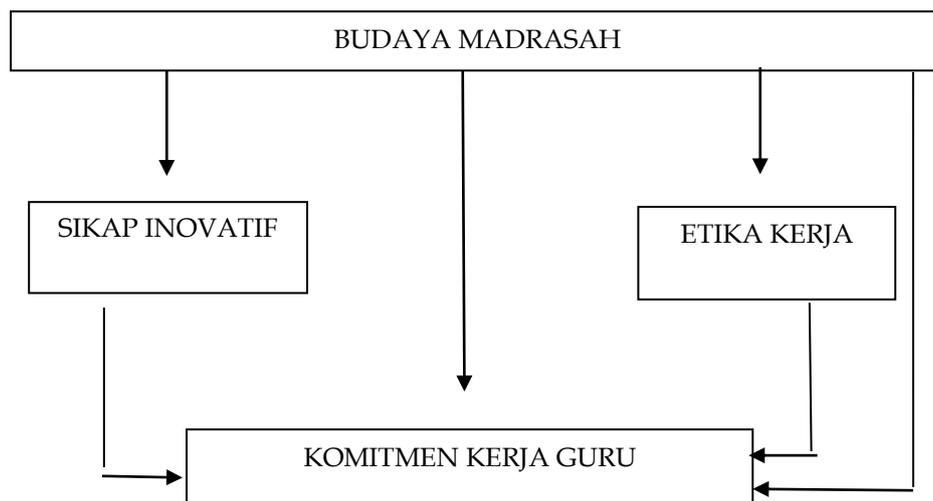
Gambar 4.5. Model Existing

Keterangan:

- X_1 = Budaya Madrasah
- X_2 = Sikap Inovatif
- X_3 = Etika Kerja
- X_4 = Komitmen Kerja Guru

⁷ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

Dengan demikian, hasil penelitian melalui pengujian kedelapan hipotesis penelitian yang diajukan telah menemukan suatu Model Teoretis Komitmen kerja guru yang menggambarkan struktur hubungan kausal antara variabel budaya madrasah, sikap inovatif, dan etika kerja terhadap Komitmen kerja guru beserta dimensi dan indikator yang menyertainya sebagai berikut:



Gambar 4.6 : Model Komitmen Kerja Guru

Berdasarkan Gambar 4.6. model komitmen kerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara ditentukan oleh faktor eksternal guru budaya organisasi, sikap inovatif dan etika kerja.

G. Keterbatasan Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini selalu berupaya menyajikan sebaik mungkin dengan metode riset ilmiah, untuk mencapai hasil yang maksimal, sesuai dasar capaian riset, namun pasti ada saja kelemahan dan kekeliruan yang ditemukan, maka dari itu dengan kesadaran yang penuh saya selaku peneliti merasa penting untuk mengungkapkan kekurangan dan keterbatasan dalam riset ini, yaitu :

1. Penelitian telah menyajikan angket untuk penggalan data, angket tersebut disebar kepada responden dan mendapat beragam tanggapan dari responden dan tidak menutup kemungkinan responden sepenuhnya memahami dari maksud angket namun penelitian sudah memahami penafsiran.
2. Riset ini hanya dilaksanakan pada Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara, oleh karena itu penelitian ini fokus pada lingkup yang diteliti semata.
3. Untuk menjelaskan dari komitmen kerja guru yang didapat melalui angket tidak menutup kemungkinan kurang menjelaskan kondisi yang sebenarnya dan sangat subjektif dalam mengisi angket yang ada.
4. Secara umum yang menjadi asal-usul yang menyebabkan bias pada suatu riset adalah teknik sampling, alat riset dan responden. Ketiga item ini menjadi titik tolak untuk melakukan identifikasi keterbatasan riset yaitu pendekatan riset positivisme yang memanfaatkan metode kuantitatif untuk mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Mencernati data dan analisis analisis kajian pada objek yang telah diteliti telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Etika langsung budaya madrasah terhadap etika tenaga pendidik Madrasah Aliyah yang berada di Provinsi Sumatera Utara sebesar 16,8%. Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat diartikan adanya peningkatan dan penurunan mutu pada etika kerja guru sebesar 16,8% ditentukan oleh budaya madrasah.
2. Pengaruh langsung sikap inovatif terhadap etika tenaga pengajar Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebesar 9%. Sehingga tingkat peningkatan dan penurunan perubahan etika tenaga pengajar sebesar 9 % ditentukan oleh sikap inovatif.
3. Pengaruh langsung budaya madrasah terhadap kinerja tenaga pengajar Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebesar 9,7%. Sehingga terjadi peningkatan dan penurunan kinerja tenaga pengajar sebesar 9,7% ditentukan oleh budaya madrasah.
4. Pengaruh langsung sikap inovatif terhadap kinerja tenaga pendidik Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebesar 1,8%. Sehingga terjadi peningkatan dan penurunan kinerja tenaga pendidik sebesar 1,8% ditentukan oleh sikap inovatif.
5. Pengaruh secara tidak langsung madrasah kinerja tenaga pendidik melalui etika kerja di Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebesar 3,9%. Sehingga terjadi peningkatan atau penurunan kinerja tenaga pendidik sebesar 3,9 % ditentukan oleh budaya madrasah melalui etika kerja.

6. Pengaruh tidak langsung sikap inovatif terhadap kinerja tenaga pendidik melalui etika kerja Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebesar 1,2 %. Sehingga terjadi perubahan yang berarti (peningkatan atau penurunan) dalam kinerja tenaga pendidik sebesar 1,2% ditentukan oleh sikap inovatif melalui etika kerja.
7. Pengaruh langsung kinerja pada tenaga pendidik Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebesar 9,4%. Mengalami perubahan yang berarti (peningkatan atau penurunan) yang terjadi pada komitmen kerja guru sebesar 9,4% ditentukan oleh etika kerja.
8. Pengaruh simultan lingkungan madrasah, sikap pengembangan kinerja bersama-sama terhadap pada kinerja tenaga pendidik Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara sebesar 51,8%, sedangkan sisanya berada dari luar faktor tingkatan yang digunakan dalam penelitian ini.

B. Saran

Dalam penulisan saran ini penulis memberikan saran mencapai peningkatan komitmen tenaga pendidik dengan cara :

Pertama, Kantor Wilayah Kementerian Agama beserta jajaran yang ada di Kabupaten/ Kota yang ada di Provinsi Sumatera Utara dapat mendorong pengembangan profesi pendidik secara berkelanjutan, menciptakan iklim yang ramah bagi peningkatan kinerja tenaga pendidik dapat menggunakan cara mengubah carah pandang, seperti mengubah paradigma birokrasi supaya lebih cektan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang ada merubah stigma ingin dilayani. Mengurangi birokrasi yang berbeli-belit yang menghambat perkembangan tenaga pendidi disamping itu terus meningkatkan pengetahuan yang berkaitan dengan profesi. Langkah selanjutnya rekrtutemn calon tenaga

pendidik dilakukan dengan baik melalui seleksi yang ketat, peningkatan kualitas pendidikan tenaga pendidik, menguasai manajemen sebagai tenaga pendidik, mengikutseratakan masyarakat dalam memberikan tanggapan, memberikan kesejahteraan yang layak pada tenaga pendidi

Kedua, Kepala Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara mendorong pengembangan profesi pendidik secara berkelanjutan melalui penciptaan iklim madrasah yang kondusif, melaksanakan program penataran, melaksanakan supervisi secara terprogram, dan melibatkan peran serta masyarakat bagi kemajuan madrasah pada masa yang akan datang. **Ketiga**, Guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara didorong untuk terus menerus meningkatkan kapasitas pribadinya secara berkesinambungan dengan cara memahami ruang lingkup kompetensi pendidikan, menguasai materi ajar yang akan disampaikan,

memahami jenis-jenis materi pembelajaran, dan dapat mengurutkan materi pembelajaran. Peningkatan kapasitas ini dapat meningkatkan manakala guru terbuka terhadap inovasi yang berlangsung dalam pembelajaran, aktif mengikuti rapat tenaga pendidik Mata Pelajaran (MGMP) maupun Kelompok Kerja Guru (KKG) di wilayahnya, dan berperan aktif dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan baik yang dilaksanakan oleh Kementrian Wilayah maupun Kementerian Agama Kabupaten/ Kota maupun institusi terkait lainnya guna meningkatkan komitmen kerja pada masa-masa yang akan datang. **Keempat**, memberi peluang untuk lanjut studi ke jenjang lebih tinggi, **Keempat**, kajian penelitian ini sangat disarankan dilanjutakn dengan faktor-faktor peningkatan mutu pendidikan madrasah ke arah yang lebih baik lagi

DAFTAR PUSTAKA

- A.Rusdiana, 2014. *Konsep Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ahmad, Mustaq, 2003. *Etika Bisnis dalam Islam*, Terj. Rahman Samson, Business Ethics in Islam. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Allen, N.J & Meyer, P.J. 1991. *Commitment in the Workplace; Theory, Research and Application*. London: Sage Publication.
- Amin, Ahmad, 1991. *Kitab al-Akhlaq* terj. Farid Ma'ruf, *Etika (Ilmu Akhlak)*, Jakarta: Bulan Bintang.
- Anderson, N. & Schalk, R. 1998. *The Psychological Contract In Retrospect Andprospect*. Journal of Organizational Behavior, 19 Tahun 1998.
- Ardana, Surisno Agoesdan I Cenik, 2009. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arifin, Johan, 2007. *Fiqih Perlindungan Konsumen*. Semarang: Rasail.
- Arijanto, Agus, 2012. *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2005. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asad Asy-Syaybany, Abu Abdullah Ahmad bin Muhammad bin Hanbal bin Hilal bin, tt. *Musnad Ahmad*, dalam Maktabah Syameelah, t.k: Kementrian Waqaf Mesir.
- Asifudin, Ahmad Janan, 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Penerbit Universitas Muhamaddiyah.
- Asmaran AS, 1992. *Pengantar Studi Akhlak*. Jakarta: Rajawali Press.
- Assegaf, Abd. Rachman, 2004. *Membangun Format Pendidikan Islam di Era Globalisasi.*, dalam Imam Machali dan Musthofa (Ed.), *Pendidikan Islam dan Tantangan Globalisasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Baltus, Rita K., 1983. *Personal Psychology for Life and Work*. New York: McGraw- Hill Book Company.
- Baqir, Haidar, 2005. *Buku Saku Filsafat Islam*. Bandung Mizan.

- Becker, H.S., 1960. *Notes on The Concept of Commitment*, American Journal of Sociology 66.
- Budiman, 2017. *Kontribusi Spiritualitas, Sikap Inovatif dan Komitmen Kerja Dosen Terhadap Perilaku Akademik Mahasiswa*, Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, Vol. 12, No. 2, Agustus 2017.
- Carter, Stepshen, 1999. *Renaissance Management: The Rebirth Energy and Innovation in people and Organisation*. USA : Biddles Ltd, Guilford and King's Lynn.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A., & Wesson, M.J. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Davis, K., dan JW, 1993. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- De Jong, J. and Den Hartog, D. 2010. "Measuring innovative work behavior", Creativity and Innovation Management, Vol. 19 No. 1 Tahun 2010.
- Depdiknas, 2013. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Feldman, Robert. S. 1996. *Understanding Psychology*. New York: Mc Graw Hill, Inc.
- George, James M., dan Jong, Zhou, 2001. "When Openness to Experiences and Conscientiousness are Related to Creative Behavior An Internal Approach," Journal of Applied Psychology, vol.86.No.3, 04 September 2001.
- George, Jennifer M., & Gareth R. Jones, 1996. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New York: addison wesley Publishing Co.
- Ghina, Astri, 2012. *The Influence of Coporate Culture on Organizational Commitment; case study of civil government organizations in Indonesia*, International Journal of Basic and Applied Science Vol.1 No.2 2012.
- Gibson, James L at all, 2006. *Organization: Behavior, structure, Processes*, (Boston: Mc Graw-Hill).

- Gibson, James L., John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr., 1994. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston: Richard D. Irwin, Inc.
- Gibson. James, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr. 1997. *Organizations :Behavior Structure Processes*. Chicago : Richard D. Irwin.
- Goleman, Daniel. 1998. *Working with Emotional Intelegence*. London: Bloomsburg Publishing Pls.
- Griffin, RW, 1986. *Management Boston*. USA: Houghton Mifflin Company.
- Hadari, Martini M dan Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hadjar, Ibnu, 1996. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hartoko, Dick, 2002. *Kamus Populer Filsafat*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Hidayat, Rahmat dan Candra Wijaya, 2017. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Hidayat, Rahmat dan Muhammad Rifa'i, 2018. *Etika Manajemen Perspektif Islam*. Medan: LPPPI.
- Hidayat, Rahmat, 2016. *Ilmu Pendidikan Islam "Menuntun Arah Pendidikan Islam Indonesia"*. Medan: LPPPI.
- Hofstede, 1986. Geert. *Culture's Consequences, International Differences in Work – Related Values*. London: Sage Publications.
- Hoy, Wayne dan Miskel, Cecil. G. 1988. *Educational Administration, Theory, Research and Practice*. New York: Random Haouse.
- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Malang: Pustaka Jaya.
- Irawati, AK. 2003. *Budaya Kerja, Sikap Kerja Inovatif Sebagai Faktor Pendukung Kinerja Pada Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi di Padang*". *Penelitian Dasar Program Pasca UNPAD*. Padang: Program Pasca UNPAD.
- Iskandar, Sofyan, 2018. *Kemampuan Pembelajaran dan Keinovatifan Guru*. *Jurnal Pendidikan Dasar* Nomor: 9 April 2018.

- Israel, Arturo. 1990. *Pengembangan Kelembagaan Pengalaman Proyek-Proyek Bank Dunia*. Jakarta : LP3ES.
- Jamil, Alwiyah, 2007. Tesis, *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*, (Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Kasmir, 2005. *Etika Customer Service*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kinicki, Angelo dan Robert Kreitner. 2004. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Kleysen, R.F & Street, C.T, 2001. *Toward A Multi-Dimensional Measure Of Individual Innovative Behavior*, Journal of Intellectual Capital, Vol.2, No. 3 Tahun 2001.
- Kotter, J.P. dan J.I. Heskett, 1997. *Corporate Culture and Performance*. Jakarta Prehalindo.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. New York: Irwin Mc Graw-Hill, Int. Edition.
- Lindsay, William M. & Joseph A. Petrick, 1997. *Total Quality and Organizational Development*. Florida St. Lucie Press.
- Lok, Peter dan John Crawford, 2004. "*The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment*". The Journal of Management Development (23).
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Maksum, 1999. *Madrasah; Sejarah dan Perkembangannya*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeliono. 2005. *Budaya Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: Tarsito.
- Moorehead, Gregory, & Riklay W. Griffin. 1999. *Organizational Behavior*. New York: AITBS.
- Morgan, C.T., and R.A. King, 1986. *Introduction to Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company.

- Mowday, R.T, Porter, L.W, & Steers R.M, 1978. *The Measurement of Organizational Commitment*, Journal of vocational behavior 14 .
- Mowday, R.T, Porter, L.W, & Steers R.M. 1982. *Employee – Organization Linkages; The Psychology Of Commitment, Absenteisme, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mudlofir, Ali, 2012. *Pendidik Profesional Konsep Strategi, Aplikasi dalam Peningkatan Mutu Mutu Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Muhaimin & Abdul Mujib, 1993. *Pemikiran Pendidikan Islam; Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalisasinya*. Bandung: Trigenda Karya.
- Owens, Robert G. 1991. *Organizational behavior in Education*. Needham height: Prentice Hall Int., Edition.
- Prown, JD., 1993. *The Truth of Material Culture; History of Fiction*, In S. Lubar and WDK Kingery, eds, *History From Things; Essys on Material Cultural*. Washington; Smithsonian Institution Press, Prown.
- Purba, Sukarman. 2009. *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi: Teori, Konsep, dan Korelatnya*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Putro, Prima Utama Wardoyo, 2018. *Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja*, This Journal is available in Telkom University online Journals Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 18 (2) 2018.
- Rifai, Veithzal dan Silviana Murni. 2009. *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P., Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Th Edition, (USA: Pearson International Edition, Prentice hall.
- Robbins, P. Stephen, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi; Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta; PT. Prenhallindo.

- Robbins, Stephen P. 2000. *Managing Today*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rogers, E.M., 2003. *Diffusion of Innovation*. New York: The Free Press.
- Rogers, Everett M., 1995. *Diffusion of Innovation*. New York: Free Press.
- Sahertian, Piet A.. 1994. *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset..
- Sajiwo, Bagus, 2015. "Budaya Inovasi Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kepemimpinan," *Jurnal Online Psikologi* 3, no. 01 Tahun 2015.
- Saud, Udin. S., 2015. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sawhney, Neena, 2016. *Professional Ethics And Commitment In Teacher Education*, *Indian Journal of Educational Studies (IJES) An Interdisciplinary, Peer Reviewed And Refereed Annual Journal ISSN 2349-6908, Vol. 3 No. 1 (December- 2016)*.
- Schatz, K. and Schatz L. 1995. *Managing by Influence*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: John Wesley and Son.
- Schein, Edgar H.. 1984. *Coming to New Awareness of Organizational Culture*. *Sloan Management Review*, Winter.
- Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Steers, Richard M. Gerrardo R. Ungson dan Richard T. Monday, 1985. *Managing Effective Organizational ; An Indroduction* Boston. Kent Publishing Company.
- Sudjana, 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Susanty, Miradipta, R., A., & Jie, F. 2013. *Analysis of the effect of attitude toward works, organizational commitment, and job satisfaction, on*

- employee's job performance. European Journal of Business and Social Sciences*, 1(10), 2013.
- Suwiknyo, Dwi, 2010. *Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Syukur, Suparman, 2004. *Etika Religius*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tasmara, Toto, 2004. *Membudayakan Etos kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Walgito, Bimo, 2010. *Pengantar Psikolog Umum*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Yamin, M, dan Maisah. 2012. *Orientasi Baru Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Referensi.
- Yilmaz, Ozgur dan Duygu Mutlu Bayraktar, 2014. *Teachers' attitudes towards the use of educational technologies and their individual innovativeness categories*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 116 (2014) 3458 – 3461
- Yousef, D. A., 2000. *Organizational Commitment As A Mediator Of The Relationship Between Islamic Work Ethic And Attitudes Toward Organizational Change*. *Human Relations*, 53 (4) Tahun 2000, 513-537.
- Yuan, F. and Woodman, R.W. 2010. "Innovative behaviour in the workplace: the role of performance and image outcome expectations", *Academy of Management Journal*, Vol. 53 No 2 Tahun 2010.