PENGARUH KULTUR ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP ETOS KERJA GURU DI MAN 2 KUDUS TAHUN PELAJARAN 2012/2013

SINOPSIS TESIS

Diajukan sebagai Persyaratan untuk Memperoleh

Gelar Magister Studi Islam

Oleh

ABDUL LATIF
NIM : 115112071

PROGRAM MAGISTER

PROGRAM PANCASARJANA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2013

ABSTRAK

Kata Kunci : Pengaruh, Kultur Organisasi, Kepemimpinan Kepala Madrasah, Etos Kerja Guru,

Etos kerja guru MAN 2 Kudus yang baik dibentuk oleh banyak faktor salah satunya adalah melalui kultur organisasi dan kepemimpinan seorang kepala madrasah. MAN 2 Kudus yang mempunyai kultur organisasi dan kepemimpinan kepala madrasah yang baik menjadikan guru MAN 2 Kudus membuat kegairahan, disiplin, dan rasa suka pada diri guru, sehingga etos kerja guru semakin baik.

Studi ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: 1) Bagaimanakah kultur organisasi di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013? 2) Bagaimanakah kepemimpinan kepala madrasah di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013? 3) Bagaimana etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013? 4) Adakah pengaruh kultur organisasi terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013? 5) Adakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013? 6) Adakah pengaruh kultur organisasi dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013?

Penelitian ini adalah penelitian korelasional dan kuantitatif dengan analisis regresi dua prediktor. Subyek penelitian sebanyak 76 responden. Pengumpulan data menggunakan instrumen angket. Data penelitian yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda melalui uji F .

Hasil penelitian menunujukkan : 1) Kultur organisasi di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013 dilaksanakan CUKUP. Hasil tersebut terlihat dari mean sebesar 91.868 terletak pada interval 88 – 9,5 2) Kepemimpinan kepala madrasah di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013 dilakukan dengan CUKUP. Hasil tersebut terlihat dari mean sebesar 89.145 terletak pada interval 86 – 92, 3) Etos kerja guru MAN 2 Kudus Tahun Pelajaran 2012/2013 berjalan CUKUP. Hasil tersebut terlihat dari mean sebesar 86.539 terletak pada interval 82 – 90, 4) Terdapat pengaruh antara kultur organisasi terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013. Hasil tersebut didapat dari uji signifikansi sebesar F_{reg} = 39.209> $F_{t0,05}$ = 3,98 dan F_{reg} = 39.209> $F_{t\ 0,01}$ = 7,01 5) Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013 dari perhitungan F_{reg} = 25.705 $F_{t0,05}$ = 3,98 dan F_{reg} = 25.705> $F_{t0,01}$ = 7,01, 6) Terdapat pengaruh antara kultur organisasi dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013. Hal ini ditunjukkan F_{reg} = 32.158 > $F_{t0,05}$ = 3.13 dan F_{reg} = 32.158> $F_{t0,01}$ = 2.92, sehingga diperoleh F_{reg} > F_{tabel} dan berarti signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara kultur organisasi dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013. sumbangan efektif (SE%) bahwa tingkat kultur organisasi memberikan kontribusi 28% dan kepemimpinan kepala memberikan konstribusi sebesar 19%. Selainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti semangat agama, pendidikan dan motivasi kerja.

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

Setiap pekerjaan yang baik, yang dilakukan oleh seorang tentu memerlukan motivasi, dan motivasi membutuhkan pandangan hidup yang jelas dalam memandang sesuatu. Kata "etos kerja" sendiri diambil dari bahasa Yunani *ethosi*, yang berarti watak dan karakter. *Etos kerja*, dengan demikian adalah "karakter dan sikap, kebiasaan dan kepercayaan yang bersifat khusus tentang seseorang atau sekelompok manusia[1]. Selain itu, istilah etos itu sendiri artinya semangat. Jadi, etos kerja itu berarti semangat kerja.

Mereka yang etos kerjanya tinggi, akan selalu bergairah atau bersemangat dalam menjalani kehidupan sehari-harinya. Etos kerja telah menjadi bagian dari hidupnya. Mereka seolah tidak mengenal lelah dan putus asa dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.[2]

Fenomena etos kerja guru di MAN 2 Kudus menjadi satu permasalahan tersendiri bagi guru, dengan banyaknya guru yang ada di lembaga tersebut menjadikan tidak semua guru mempunyai etos kerja yang baik, diantara guru ada yang bekerja hanya memenuhi kewajiban tanpa diimbangi dengan tanggung jawab yang tinggi sehingga ada beberapa guru yang bekerja hanya dengan perintah dan bersifat administratif saja.

Ada banyak cara yang dapat mempengaruhi etos kerja guru MAN 2 Kudus salah satunya meningkatkan mutu dengan sasaran mengembangkan kultur sekolah. Menurut J. Dubrin, seperti dikutip oleh Nawawi kultur organisasi adalah suatu sistem dalam mempersatukan nilai-nilai dan keyakinan, sebagai pedoman berperilaku bagi semua anggota organisasi.[3]

Secara operasional, organisasi bergerak dipengaruhi kulturnya. Kulturnyalah yang mempengaruhi persepsi, pandangan, dan cara kerja orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Kegairahan, disiplin, rasa suka, dan moral-moral negatif karyawan dipengaruhi oleh kultur yang ada di organisasi itu. Dengan demikian, kultur organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi, dengan adanya nilai-nilai kultural

ini manajemen organisasi tidak bersifat mekanistis birokratis, dalam artian aktifitasnya berjalan karena pengontrolan dan pengawasan sehingga akan menjadikan etos kerja guru berjalan dengan baik.[4]

Etos kerja guru MAN 2 Kudus juga dapat dibentuk dengan baik melalui kepemimpinan seorang kepala sekolah, bentuk kepemimpinan di MAN 2 Kudus beragam tergantung yang menjadi kepala sekolah yang memimpin MAN 2 Kudus, terkadang demokratif namun juga terkadang otoriter. Pidarto (1988) mengemukakan tiga macam keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk menyelesaikan kepemimpinannya sebagaimana dikutip oleh Mulyasa bahwa keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk kerjasama, memotivasi, dan memimpin serta keterampilan teknik, ialah keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.[5]

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti akan mengadakan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antara kultur organisasi dan kepemimpina kepala madrasah terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka fokus permasalahannya adalah sebagai berikut:

a. Bagaimanakah kultur organisasi di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013?
b. Bagaimanakah kepemimpinan kepala madrasah di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013?
c. Bagaimana etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013?
d. Adakah pengaruh kultur organisasi terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013?
e. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013?

f. Adakah pengaruh kultur organisasi dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013?

3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui kultur organisasi di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013.
b. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013.
c. Untuk mengetahui etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013
d. Untuk menguji tidaknya pengaruh antara kultur organisasi terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013
e. Untuk menguji tidaknya pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013
f. Untuk menguji tidaknya pengaruh antara kultur organisasi dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013

4. Signifikansi

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, signifikansi penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Secara teoritis
   1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dalam Ilmu Pendidikan Islam.
   2) Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi pijakan bagi peneliti yang lain yang meneliti kultur organisasi, kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja.
b. Secara praktis
   1) Bagi Kemenag

      Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi Kementerian Agama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan

sekolah, khususnya dalam meningkatkan etos kerja melalui kultur organisasi dan kepemimpinan kepala madrasah

2) Bagi MAN 2 Kudus

Dapat mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan kualitas madrasah.

3) Bagi guru

Dapat meningkatkan etos kerja guru dalam suasana kultur organisasi yang kondusif.

4) Bagi Peneliti

Dapat menambah keilmuan di bidang pendidikan Islam

B. Kultur Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Etos Kerja Guru

1. Kultur Organisasi

a. Pengertian kultur organisasi

Furham dan Gunter mendefinisikan kultur organisasi sebagai keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam suatu organisasi. Pola nilai, norma dan keyakinan ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu. *Nilai* mengacu kepada apa yang diyakini merupakan hal yang penting mengenai cara orang dalam organisasi berperilaku. *Norma* adalah peraturan tak tertulis mengenai perilaku[6]. Semua perilaku dan tindakan anggota suatu organisasi yang sesuai dengan pola nilai-nilai, keyakinan dan norma organisasi dikategorikan sebagai perilaku yang etis, sedangkan yang bertentangan disebut tidak etis.[7]

Menurut J. Dubrin, seperti dikutip oleh Nawawi, kultur organisasi adalah suatu sistem dalam mempersatukan nilai-nilai dan keyakinan, sebagai pedoman berperilaku bagi semua anggota organisasi.[8]

Dari berbagai definisi para pakar di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa kultur organisasi aspek informal organisasi yang manifestasinya abstrak berupa nilai, sikap, keyakinan, norma dan asumsi yang umumnya dimiliki oleh anggota organisasi, baik disadari maupun tidak, yang mempengaruhi cara kerja mereka. Secara fundamental, ada kesamaan

konsep tentang kultur organisasi. Namun, secara esensial perbedaannya terletak pada institusi pendidikan dengan format struktur organisasi dan tujuan yang berbeda-beda

b. Macam-Macam Kultur Organisasi

Kultur organisasi terdiri dari beberapa nilai yang oleh Rokeach didefinisikan sebagai*"….an enduring belief that a specific mode of conduct or end-state of existence is personally or socially preferable to an opposite or converse mode of conduct or end-state existence.*" Nilai merupakan keyakinan yang menentukan suatu tindakan atau cara bertindak yang diingini atau tidak diingini. Ahmad Sanusi memberikan contoh macam nilai-nilai kultur organisasi sebagai berikut: 1) Niat mencari ridla Allah; 2) amanah dengan jujur dan adil; 3)budaya mutu; 4) pertumbuhan organisasi; 5) kerja sama tim untuk produk dan layanan terbaik; 6) tanggung jawab jabatan; 7) kepuasan dan kesetiaan bagi pelanggan; 8) harga yang kompetitif; 9) hubungan publik dan pemasaran efektif; 9) teknologi inovatif; 10) pemimpin pasar; 11) kemitraan yang kooperatif; 12) persaingan yang jujur (perlombaan dalam kebaikan); 13) saling hormat dan penyelesaian sama menang (*win-win solution*); 14) peduli dan tanggung jawab lingkungan.[9]

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kultur Organisasi

Burhanuddin Toladan Furqon, dalam penelitiannya yang berjudul " *Pengembangan Model Penilaian Sekolah Efektif*" bahwa budaya sekolah adalah seluruh pengalaman psikologis para siswa (sosial, emosional, dan intelektual) yang diserap oleh mereka selama berada dalam lingkungan sekolah. Respon psikologis keseharian siswa terhadap hal-hal seperti cara-cara guru dan personil sekolah lainnya bersikap dan berperilaku (layanan wali kelas dan tenaga administratif misalnya), implementasi kebijakan sekolah, kondisi dan layanan warung sekolah, penataan keindahan, kebersihan, dan kenyamanan kampus, semuanya membentuk budaya sekolah. Budaya sekolah merembes pada penghayatan psikologis warga

sekolah termasuk siswa, yang pada gilirannya membentuk pola, sikap, kebiasaan dan perilaku.[10]

Keberadaan sekolah terkait dengan dimensi-dimensi lainnya, yaitu milieu, ekologi, struktur organisasi yang secara bersama-sama membentuk apa yang disebut dengan iklim sekolah *(school climate*).[11]

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how it can be done effectively, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish the shared objectives."[12]

Dalam Islam pemimpin sama juga diartikan dengan khalifah atau imamah Khilafah menurut Ibnu Khaldun adalah tanggung jawab umum yang dikehendaki oleh peraturan syari'at untuk mewujudkan kemaslahatan dunia dan akhirat bagi umat dengan merujuk kepadanya. Karena kemaslahatan akhirat adalah tujuan akhir, maka kemaslahatan dunia seluruhnya harus berpedoman kepada syari'at. Hakikatnya, sebagai pengganti fungsi pembuat syari'at (Rasulullah saw) dalam memelihara urusan agama dan mengatur politik keduniaan[13]

Dalam satuan pendidikan, menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin kelangsungan proses pendidikan sebagaimana yang telah digariskan oleh peraturan perundang-undangan. *Pertama,* kepala sekolah dalam pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan. *Kedua,* Kepala Sekolah adalah pemimpin formal di sekolahnya.

b. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar-mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan melaksanakan fungsi tersebut, kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar-mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah dalam membimbing pertumbuhan siswa.

Sebagai pengelola, kepala sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal (terutama para guru) ke arah profesionalisme yang diharapkan[14].

Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah bertanggungjawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dari sudut pandang manajemen mutu pendidikan, kepemimpinan pendidikan yang direfleksikan oleh kepala sekolah seyogyanya meliputi kepedulian terhadap usaha-usaha peningkatan mutu pendidikan yang dipimpinnya. Dalam hubungan ini mutu pendidikan dapat diartikan sebagai kemampuan satuan pendidikan baik teknis maupun pengelolaan yang profesional yang mendukung proses belajar peserta didik sehingga dapat mencapai prestasi belajar yang optimal. Ini menegaskan bahwa keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan, seperti halnya mutu peserta didik.[15]

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan dalam memperlancar kegiatan belajar mengajar (KBM). Peranannya bukan hanya menguasai teori-teori kepemimpinan, lebih dari itu seorang kepala sekolah harus bisa mengimplementasikan kemampuannya dalam aplikasi teori secara nyata. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki ilmu pendidikan secara menyeluruh.

Peran khusus kepala sekolah ini tidak terlepas dari ilmu pendidikan di dalam melaksanakan peranan-peranannya sebagaimana diungkapkan

oleh Harry Mintzberg yang secara jelas mengungkapkan ada tiga peranan seorang pemimpin, yaitu; *interpersonal roles, informational roles* dan *decisional roles*.[16]

1) Peranan hubungan antar perseorangan (*interpersonal roles*)

Peranan ini timbul akibat otoritas formal dari seorang manajer meliputi:

a) *Figurehead* (lambang)

Kepala sekolah dianggap sebagai lambang sekolah. Oleh sebab itu kepala sekolah harus selalu dapat memelihara integritas diri agar peranannya sebagai lambang tidak menodai nama baik sekolah.

b) *Leadership* (kepemimpinan)

Fungsi ini berperan sebagai penggerak dan juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktifitas guru, staf dan siswa sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.[17]

c) *Liasion* (penghubung)

Secara internal dalam fungsi ini kepala sekolah menjadi alat perantara antara wakil-wakil para guru, staf dan siswa dalam menyelesaikan kepentingan mereka.

d) *Informational roles* (Peranan informasional)

Kepala sekolah berperan untuk menerima dan menyebarluaskan atau meneruskan informasi kepada guru, staf, siswa dan orang tua siswa. Dalam fungsi informasional inilah kepala sekolah berperan sebagai "*pusat urat saraf*" sekolah. Peran ini meliputi:

(1) Sebagai monitor

Kepala sekolah selalu mengadakan monitor terhadap lingkungan sekolah.

(2) Sebagai *disseminator*

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyebarluaskan dan membagi-bagi informasi kepada para guru, staf, siswa dan orang tua murid.

(3) Sebagai *Spokesman*

Dalam fungsi ini kepala sekolah berperan sebagai wakil resmi sekolah.

2) Peranan sebagai pengambil keputusan (*decisional roles*)

Ada empat macam peran kepala sekolah sebagai pengambil keputusan, yaitu:

a) *Entrepreneur*

Dalam peran ini kepala sekolah selalu berusaha untuk memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru, serta melakukan survey untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di dalam sekolah.

b) Orang yang memperhatikan gangguan (*disturbance handler*)

Kepala sekolah mempunyai peran dalam mengantisipasi semua akibat pengambilan keputusan yang telah diambil.

*c) A negotiato*r *roles*

Dalam hal ini kepala sekolah berperan dalam penempatan lulusan, penyesuaian kurikulum, tempat praktek tenaga pengajar dan lain-lain.

d) Sebagai *innovator,* maka kepala sekolah melaksanakan pembaruan-pembaruan terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah yang dipimpin berdasarkan prediksi-prediksi yang telah dilakukan sebelumnya. Misalnya saja inovasi berupa pembaharuan kurikulum dengan memperhatikan potensi dan kebutuhan daerah tempat sekolah tersebut berada. Inovasi itu bisa dilakukan terhadap materi (isi) kurikulum atau pun strategi proses belajar mengajar.[18]

c. Tipologi Kepemimpinan

Tipe atau gaya kepemimpinan meskipun tidak mudah untuk menentukannya, Nawawi dalam bukunya "kepemimpinan mengefektifkan organisasi" mendefinisikan tipe kepemimpinan yang didalamnya diimplementasikan satu atau lebih perilaku atau gaya kepemimpinan sebagai pendukungnya"[19]

Menurut Siagian ada lima tipe kepemimpinan antara lain:

a. Tipe yang otokratis
b. Tipe yang paternalistik
c. Tipe yang kharismatik
d. Tipe yang laizes faire
e. Tipe yang demokratis.[20]

Tipologi kepemimpinan di atas merupakan cerminan dan refleksi kepribadian serta karakter dari seorang pemimpin. Pada umumnya seorang pemimpin termasuk kepala sekolah menerapkan sistem kombinasi dari berbagai macam tipe. Dalam pelaksanaannya, tipe demokratislah yang ideal untuk diterapkan di lembaga pendidikan Islam. Karena selain sesuai dengan nilai-nilai islami juga terbukti dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja kepala sekolah

d. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi sangat penting oleh karena laju perkembangan kegiatan atau program pendidikan yang ada di setiap sekolah ditentukan oleh arahan, bimbingan serta visi yang ingin dicapai oleh kepala sekolah. Untuk dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi yang disyaratkan, kompetensi ini meliputi : 1) Menunjuk pada karakteristik pribadi pemimpin yang tercermin pada setiap sikap dan tindakannya. 2) Mengacu pada kemampuan untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan. 3) Menunjuk pada suatu kinerja yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas.[21] Selain itu tentunya memiliki kompetensi keguruan: meliputi kompetensi pedagogik atau kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik; kompetensi

personal atau kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan menjadi teladan bagi muridnya; kompetensi profesional atau penguasaan materi secara luas dan mendalam; dan kompetensi sosial atau kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan warga sekolah dan masyarakat sekitar secara efektif dan efisien.

Dalam pola pembaharuan sistem pendidikan tenaga kepemimpinan di Indonesia merangkum beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan yang profesional, yaitu

a. Kompetensi pribadi yang menunjuk pada kemampuan yang sesuai dengan dasar dan tujuan pendidikan nasional meliputi berjiwa pancasila, bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur.
b. Kompetensi personal yang menunjuk pada kemampuan teknis edukatif dan administratif serta kepemimpinan yang tangguh untuk dapat menyelenggarakan kegiatan kependidikan yang berkualitas.

Selain kompetensi yang tersebut di atas, kepala sekolah juga perlu memiliki kompetensi dasar dalam bidang manajerial, yaitu :

a. Ketrampilan teknis

Ketrampilan yang berhubungan dengan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas.

b. Ketrampilan Manusiawi

Ketrampilan yang menunjukkan kemampuan seseorang pemimpin di dalam bekerja dengan dan melalui orang lain secara efektif dan untuk membina kerja sama, kemampuan manusiawi sangat strategis untuk dapat memperoleh produktivitas organisasi yang tinggi, karena dalam implementasinya terwujud pada upaya bagaimana seorang pemimpin mampu memotivasi bawahannya.

c. Kemampuan Konseptual

Menunjukkan kemampuan dalam berfikir seperti menganalisa suatu masalah, memutuskan dan memecahkan masalah tersebut dengan baik, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki pemahaman yang utuh (totalitas) terhadap organisasinya, agar ia dapat bertindak selaras dengan tujuan organisasi dan berdasarkan tujuan dan kebutuhan kelompoknya. Ketika kepala sekolah memahami dengan baik tujuan organisasinya, maka

ia akan dapat dengan mudah mengarahkan bawahannya untuk dapat menyesuaikan perilaku yang berorientasi pada tujuan.[22]

3. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Dari kata ini lahirlah apa yang disebut "*ethic*" yaitu, pedoman, moral, perilaku, atau dikenal pula etiket yang artinya cara bersopan santun.[23]

Toto Tasmara mendefinisikan etos kerja adalah cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenannya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.[24] Panji Anoraga mendefinisikan etos kerja sebagai suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.[25]

Etos kerja adalah sikap mental atau cara dalam memandang, mempersepsi, menghayati dan menghargai sebuah nilai kerja.[26] Adapun Tasmara mendefinisikan etos kerja adalah cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.[27] Panji Anoraga mendefinisikan etos kerja sebagai suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.[28]

Dari uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud etos kerja adalah karakteristik dan sikap serta kebiasaan seseorang dalam melakukan usaha untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani serta tujuan tertentu.

b. Ciri-Ciri Orang yang Mempunyai Etos Kerja

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu

keyakinan yang sangat mendalam, yaitu bekerja adalah butuh ibadah. Adapun ciri-ciri etos kerja antara lain :

1) Memiliki Kepemimpinan *(Leadership)*

   Manusia diciptakan Allah di muka bumi ini sebagai khalifah *fil ardh* (pemimpin di muka bumi). Dengan fungsi kekhalifahan manusia, mereka dituntut kerja aktif dan dinamis dalam membangun dunia, reproduksi dan pendidikan manusia untuk melanjutkan, melestarikan hasil-hasil usahanya sebagai penetu kekhalifahannya dan semua itu disebut amal shaleh.[29]

2) Selalu Mempersiapkan Pekerjaan

   Dalam menjalani hidup hendaklah manusia itu s menyiapkan pekerjaan dengan baik, maksudnya bahwa manusia itu memiliki dua aspek, yaitu fisik dan mental spiritual dan arah pertumbuhan. Kedua aspek tersebut harus seimbang.[30]

3) Menghargai Waktu

   Orang beriman itu menyadari bagaimana besarnya nilai dan harga waktu. Waktu merupakan nikmat yang wajib disyukuri, dipergunakan untuk pekerjaan baik sebanyak mungkin, tidak boleh dibiarkan terbuang begitu saja. Umar Bin Abdul ‘Aziz pernah mengucapkan : malam dan siang, keduanya bekerja untuk kamu, maka bekerjalah kamu dalam masa keduanya.[31]

4) Tidak Pernah Merasa Puas Berbuat Kebaikan

   Dalam usaha mengentaskan kemiskinannya, manusia berusaha untuk memperbaiki hidupnya dengan bekerja dan hendaklah dalam bekerja jangan merasa puas terlebih dahulu karena merasa puas di dalam berbuat kebaikan adalah tanda-tanda kematian kreativitas.[32]

5) Mempunyai Insting Bersaing dan Bertanding

   Dalam proses kehidupan ini banyak hal yang menjadi tantangan dan hambatan yang menghadang, baik itu dari manusia/alam sekitarnya. Oleh karena itu keberanian untuk bertanding dan bersaing adalah syarat utama untuk bisa mempertahankan kehidupan ini. namun

persaingan tersebut harus dalam kerangka menuju kebaikan dan kemaslahatan orang banyak.

6) Hidup Berhemat dan Efisien

Orang yang berhemat adalah orang yang mempunyai pandangan jauh ke depan. Berhemat bukanlah dikarenakan ingin menumpuk kekayaan, sehingga melahirkan sifat kikir individualistis. Tetapi berhemat dikarenakan ada satu *reserve*, bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus, ada *up and down*, sehingga berhemat berarti mengestimasikan apa yang akan terjadi di masa yang akan datang.[33]

7) Ulet dan Tawakal

Kelincahan dan keuletan dalam bekerja merupakan modal besar di dalam menghadapi berbagai rintangan, sebab dengan kelincahan dan keuletan tersebut seseorang tidak akan mudah menyerah begitu saja, mereka selalu berusaha dan berdo'a di dalam usahanya untuk memperoleh karunia Allah.

8) Berorientasi Pada Produktivitas

Seorang yang mempunyai etos kerja harus selalu berusaha berhitung efisien artinya selalu membuat perbandingan antara jumlah keluaran (performance) dibandingkan dengan energi (waktu, tenaga) yang bisa dikeluarkan (produktivitas = keluaran yang dihasilkan berbanding dengan masukan dalam bentuk waktu dan energi). [34]

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja antara lain:

1) Semangat Agama

Orang yang biasa bekerja keras dan sungguh-sungguh dianggap akan memperoleh ganjaran yang tidak kalah mulianya dari orang-orang yang paham akan ajaran agamanya. Karena orang yang bekerja keras adalah telah memperjuangkan dirinya untuk hidup lebih baik.[35]

2) Pendidikan

pendidikan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan sifat seseorang dalam membentuk wawasan tentang perlunya hidup itu harus bekerja dan berusaha, lebih-lebih adanya perintah dari agama.

3) Motivasi Kerja

Sesungguhnya kemauan kerja merupakan hal yang fitrah dalam kejiwaan manusia yang hukumnya telah diputuskan oleh kebutuhan manusia untuk mewujudkan keinginan-keinginannya. Islam mempertajam, mempersiapkan dan mendorong kemauan ini agar tercapai tujuan yang ingin dicapai oleh manusia.[36]

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.[37] Oleh karena itu, hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang masih perlu diuji kebenarannya.

Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh antara kultur organisasi dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013, artinya semakin baik kultur organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah maka akan menjadikan etos kerja guru MAN 2 Kudus meningkat.

D. Metode penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif. Penelitian lapangan merupakan suatu penelitian untuk memperoleh data-data yang sebenarnya terjadi di lapangan. Penelitian regresional adalah suatu penelitian yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi variabel lain.[38] Dalam hal ini mencari data ada tidaknya hubungan antara variabel dan apabila ada beberapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu.[39] Sedangkan bersifat kuantitatif berarti menekankan analisa pada data numerikal (angka) yang diperoleh dengan metode statistik.[40]

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah MAN 2 Kudus. MAN 2 Kudus merupakan salah satu lembaga Islam yang telah tercipta kultur organisasi dengan sistematis dan kepemimpinan kepala sekolah sistematis dan belum pernah di teliti kaitannya dengan etos kerja guru.

3. Variabel dan Indikator

Variable adalah segala sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan penelitian. Sering pula dinyatakan variable penelitian sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti.[41] Dalam penelitian ini ada dua variable yaitu variable bebas atau independen variable (X_1 dan X_2), yaitu variable yang memengaruhi variable lain disebut juga variable prediktor, dan variable terikat atau dependent variable (Y) yaitu variable yang dipengaruhi.[42]

Suatu penelitian variabel merupakan sesuatu yang pokok, karena variabel merupakan obyek penelitian atau yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.[43] Variabel yang akan diteliti dijabarkan melalui item-item dari variabel yang disebut indikator. Berikut ini adalah penjabaran variabel ke dalam indikator, yaitu:

1. Variabel bebas

Variabel Bebas *(Independent Variable)* adalah merupakan Variabel X atau Variabel yang mempengaruhi, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah

a. Kultur Organisasi (X_1)

Variabel bebas (X_1) kultur organisasi, dengan indikatornya sebagai berikut :

1) *Observed behavioral regularities*.
2) *Norms*.
3) *Dominant values*
4) *Philosophy*.
5) *Rules*.
6) *Organization Climate*.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)

Variabel terikat (X_2) adalah kepemimpinan Kepala Sekolah, dengan indikator:

1) Memberikan bimbingan
2) Kebijakan yang baik
3) Disiplin
4) Demokratis

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (Y) adalah Etos Kerja dengan indikator:

1) Mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan.
2) Keuletan dalam bekerja.
3) Meningkatkan produktivitas kerja

4. Populasi, Sampel dan Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian (Arikunto, 2002: 102). Objek penelitian dalam penulisan penelitian ini adalah semua guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013 adalah sejumlah 76, yang selanjutnya disebut sebagai populasi penelitian.

2. Sampel

Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel dari semua guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013. Di sisi lain, prosedur atau cara pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto menyatakan jika subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semuanya sehingga merupakan penelitian populasi, jika subyeknya besar dapat di ambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. [44]

Dari sejumlah populasi sebanyak 76 guru, dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil semua sampel yaitu sejumlah 76 guru.

5. Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode angket atau kuesioner

Metode ini peneliti gunakan untuk memperoleh data yang terkait dengan variabel $X_{1.2}$ yaitu kultur organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru (Y_1). Sedangkan yang diberikan angket adalah guru MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013 dengan cara memberikan angket tersebut satu persatu kepada guru untuk dijawab.

2. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mencari data yang berkaitan dengan data guru MAN 2 Kudus dengan mendatangi bagian tata usaha untuk mendapatkan data guru.

3. Wawancara

Metode ini peneliti gunakan untuk mendapatkan data tentang kultur organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah dari guru MAN 2 Kudus. Obyek yang diwawancarai adalah kepada sekolah dan beberapa guru dengan menanyakan hal yang terkait dengan kultur organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah untuk memperkuat hasil angket.

6. Analisis Data

1. Analisis Pendahuluan

Dalam menganalisis ini, penulis memasukkan data yang telah terkumpul ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk memudahkan penghitungan dan mempermudah keterbacaan data yang ada dalam rangka pengolahan data selanjutnya.

Dalam analisis ini data dari masing-masing variabel akan ditentukan:

a. Penskoran

Pada bagian ini penulis akan menganalisa data yang telah berkumpul melalui angket yang telah disebarkan kepada responden, dengan ketentuan jawaban sebagai berikut:

a) Untuk alternatif jawaban A mendapat nilai 5
b) Untuk alternatif jawaban B mendapat nilai 4
c) Untuk alternatif jawaban C mendapat nilai 3

d) Untuk alternatif jawaban D mendapat nilai 2

e) Untuk alternatif jawaban E mendapat nilai 1

b. Uji Instrumen Soal Uji Validitas

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - \left(\sum x\right)\left(\sum y\right)}{\sqrt{\left\{N\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2\right\}\left\{N\sum y^2 - \left(\sum y\right)^2\right\}}}$$

Keterangan,

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah subjek

$\sum x$ = Skor nomor tertentu

$\sum y$ = Skor total

Kemudian hasil rxy yang didapat dari penghitungan dibandingkan dengan harga tabel r *product moment*. Harga rtabel dihitung dengan taraf signifikan 5% dan n sesuai dengan jumlah peserta didik. Jika rx ≥ rtabel, maka dapat dinyatakan butir soal tersebut valid.

c. Mencari nilai rata-rata (mean) dari variabel ($X_{1,2}$) dan (Y)

Untuk variabel (X_1), $M_x = \frac{\sum X_1}{N}$

Untuk variabel (X_2), $M_{x2} = \frac{\sum X_2}{N}$

Untuk variabel (Y) $M_y = \frac{\sum Y}{N}$.[45]

d. Mencari standar deviasi (Standar Penyimpangan)

$$SD = i\sqrt{\frac{\sum fx^{1^2}}{N} - \left(\frac{\sum fx^1}{N}\right)^2}$$

2. Analisis Uji Hipotesis

a. Menguji korelasi itu signifikan atau tidak

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

b. Analisis Regresi

Adapun rumusnya sebagai berikut[46]

1) $JK_{reg} = \frac{\sum x_1 y^2}{\sum x_1^{\ 2}}$

2) $JK_{res} = \sum y^2 - \frac{\left(\sum x_1 y\right)^2}{\sum x_1^{\ 2}}$

3) $db_{reg} = 1$

4) $RK_{reg} = \frac{JK_{reg}}{db_{reg}}$

$db_{res} = N - m - 1$

4) $RK_{res} = \frac{JK_{res}}{db_{res}}$

Jadi $F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$

$$F_{reg} = \frac{\frac{R^2(\sum y^2)}{m}}{\frac{(1-R^2)(\sum y^2}{N-m-1}} = \frac{R^2(N-m-1)}{m-(1-R^2)}$$

Keterangan :

F_{reg} = harga F garis regresi

N = cacah kasus

m = cacah prediktor

R = koefesien korelasi antara kriterium dengan predictor predictor[47]

Derajat kebebasan atau db untuk menguji harga F atau adalah m lawan N – m – 1.

c. Mencari persamaan garis regresi

Persamaan garis regresi dua prediktor (multipel) yaitu variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y.

$$\hat{Y} = a + b_1\overline{X}_1 + b_2\overline{X}_2$$

d. Mencari sumbangan efektif dan sumbangan relatif

Mencari sumbangan relatif dan efektif tiap-tiap prediktor

$$JK_{reg} = b_1\sum x_1 y + b_2\sum x_2 y$$

Sumbangan relatif dalam persen atau SR% tiap prediktornya adalah:

Prediktor $X_1 = SR\% = \frac{b_1\sum x_1 y}{JK_{reg}} x100\%$

Prediktor $X_2 = SR\% = \frac{a_2\sum x_2 y}{JK_{reg}} x100\%$ (Hadi, 2001: 27)[48]

3. Analisis lanjut

Analisis ini akan menguji signifikansi untuk membandingkan F_{reg} yang telah diketahui F_{tabel} (F_t 5% atau 1%) dengan kemungkinan :

1) Jika $F_{reg} > F_t$ 5% atau 1% maka hasilnya signifikan (hipotesis diterima).

2) Jika $F_{reg} < F_t$ 5% atau 1% maka hasilnya non-signifikan (hipotesis tidak diterima).

E. Hasil Penelitian

Dari hasil di atas dapat peneliti bahas bahwa etos kerja guru MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013 semakin maksimal dikarenakan kultur organisasi yang baik dan kepemimpinan kepala madrasah yang baik juga, yang dikembangkan oleh MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013 dimana pola kultur organisasi di MAN 2 Kudus sudah memenuhi unsur *observed behavioral*

regularities. *norms*, *dominant values*, *philosophy*, *rules* dan *organization climate* yang mampu meningkatkan etos kerja guru, selain itu kepala madrasah di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013 juga memberikan bimbingan, menentukan dan melaksanakan kebijakan yang baik, disiplin dan demokratis sehingga guru merasa nyaman dan semangat dalam bekerja dan terciptalah dari guru tanggung jawab terhadap pekerjaan, cukup ulet dalam bekerja dan berusaha meningkatkan produktivitas kerja setiap saat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MAN 2 Kudus Drs. H. Ah. Rif'an, M.Ag (6 Maret 2013) Kekompakan di MAN 2 Kudus elah menjadi kultur hal ini terlihat dari keadaan pada rapat, dalam kegiatan, kabar gembira, sedih, dan sebagainya. Selain itu ada pengarahan dan pengumuman mengenai perkembangan dan prestasi madrasah, atau keberhasilan para siswa alumni di berbagai tempat, atau berita duka seperti sakit, meninggal, dan sebagainya.

Selain itu peran kepala madrasah sebagai seorang pimpinan secara struktural di MAN 2 Kudus adalah sebagai penentu kebijakan, pemrogram kegiatan dan penanggung jawab semua kegiatan, juga sebagai top manajemen di MAN 2 Kudus

Kepala MAN 2 Kudus dalam menjalankan perannya sebagai Kepala Madrasah menerapkan pola kepemimpinan demokratis dan sesekali bersifat otoriter. Pola otoriter ini diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi lembaga pendidikan. Dapat diterjemahkan pola kepemimpinan beliau sebagai kepemimpinan yang fleksibel.

Jadi bentuk kultur organisasi dan kepemimpinan kepala madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana arah dan tujuan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan peningkatan etos kerja guru, kultur organisasi dan kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas etos kerja guru. Dengan demikian peningkatan profesionalisme guru sebagai bagian dari etos kerja tenaga pengajar yang merupakan pradigma baru pendidikan dapat memberikan hasil yang memuaskan.

Dengan demikian adanya peranan kultur organisasi dan kepemimpinan kepala madrasah di MAN 2 Kudus sangat mendukung penuh adanya peningkatan etos kerja guru dalam proses belajar mengajar serta menghasilkan kemampuan belajar bagi siswa dengan baik.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kultur organisasi di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013 dilaksanakan CUKUP artinya kultur yang dikembangkan sudah mencakup *observed behavioral regularities*. *norms, dominant values, philosophy, rules* dan *organization climate*, Hal ini berdasarkan angket yang di jawab oleh guru berada pada kategori cukup dengan rata-rata 91.868 terletak pada interval 88 – 95.
2. Kepemimpinan kepala madrasah di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013 dilakukan dengan CUKUP artinya kepala sekolah sudah cukup baik dalam memberikan bimbingan, menentukan dan melaksanakan kebijakan yang baik, disiplin dan demokratis dalam menjalankan kepemimpinannya. hal ini berdasarkan angket yang di jawab oleh guru berada pada kategori cukup dengan rata-rata sebesar 89.145 terletak pada interval 86 – 92
3. Etos kerja guru MAN 2 Kudus Tahun Pelajaran 2012/2013 berjalan CUKUP baik dalam arti guru Mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan, CUKUP ulet dalam bekerja dan berusaha meningkatkan produktivitas kerja setiap saat, hal ini berdasarkan angket yang di jawab oleh guru berada pada kategori cukup dengan rata – rata 86.539 terletak pada interval 82 – 90
4. Terdapat pengaruh kultur organisasi terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013. Hasil tersebut didapat dari uji signifikansi sebesar Karena F_{reg} = 39.209> $F_{t0,05}$ = 3,98 dan F_{reg} =

39.209> $F_{t\ 0,01}$ = 7,01, sehingga diperoleh F_{reg} > F_{tabel} dan berarti signifikan.

5. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013. Hasil tersebut dapat diketahui hasil perhitungan F_{reg} = 25.705 $F_{t0,05}$ = 3,98 dan F_{reg} = 25.705> $F_{t0,01}$ = 7,01, sehingga diperoleh F_{reg} > F_{tabel} dan berarti signifikan.
6. Terdapat pengaruh kultur organisasi dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013. Hal ini ditunjukkan F_{reg} = 32.158 > $F_{t0,05}$ = 3.13 dan F_{reg} = 32.158> $F_{t0,01}$ = 2.92, sehingga diperoleh F_{reg} > F_{tabel} dan berarti signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara kultur organisasi dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap etos kerja guru di MAN 2 Kudus tahun pelajaran 2012/2013. sumbangan efektif (SE%) bahwa prediktor X_1 (tingkat kultur organisasi) memberikan kontribusi dalam prediksi 28% dan X_2 (kepemimpinan kepala) memberikan konstribusi dalam prediksi sebesar 19%. Selainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti semangat agama, pendidikan dan motivasi kerja.

2. Saran-saran

Berdasarkan pembahasan tesis ini, maka ada beberapa saran penulis terhadap semua orang yang mau membaca tesis ini yaitu :

a. Bagi Madrasah

Madrasah perlu mengembankan kultur organisasi yang mengarah pada kebisaan yang berangkat dari bawah, melestarikan budaya islami dalam kehidupan madrasah dan menghargai setiap kinerja yang dilakukan guru dan staf sehingga dapat meningkatkan kualitas madrasah.

b. Bagi Kepala Madrasah

Kepala MAN 2 Kudus agar bersifat demokratis dalam memimpin dan lebih mengutamakan kepentingan bersama ketika memutuskan dan melaksanakan aturan, sehingga akan terjadi sinergitas antara kepala madrasah dengan guru dan staf.

c. Bagi guru

Guru perlu meningkatkan etos kerja dengan melaksanakan administrasi pembelajaran dengan tertib dan kontinyu, melakukan pelatihan pendidikan untuk meningkatkan kompetensi dan mementingkan proses pembelajaran dibanding urusan yang lain.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah keilmuan khususnya pada bidang pendidikan Islam, dan dapat dijadikan masukan peneliti untuk meningkatkan hasil belajar siswa

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qardhawy, Yusuf, 2003, *Iman dan Kehidupan,* Jakarta: Karya Unipres

Anoraga, Panji, 2008, *Psikologi Industri dan Sosial*, Jakarta: Dunia Pustaka Jaya

Anwar, Moch. Idochi, 2003, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan,* Bandung: Alfabeta

Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : PT. Rineka Cipta

Assal, Ahmad Muhammad Al, Fathi Ahmad Abdul Karim, 2001, *Tarjamahan dari An-Nizamul Iqtisadi fil Islam Mabadiuhu wah Dafuhu,* Bandung, Pustaka Setia

Azwar, Saifudin, 2001, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Az-Zaibari, Amir Zaid, 2002, *Manajemen Qalbu,* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Danim, Sudarwan, 2003, *Menjadi Komunitas Pembelajar, Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran,* Jakarta: Bumi Aksara

Hadi, Sutrisno, 2001, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Andi Offset

Khaeruman, Badri, 2004, *Memahami Pesan Al-Qur'an (Kajian Tekstual dan Kontekstual),* Bandung: Pustaka Setia

Khaldun, Abd al Rahman Ibnu, tth, *Muqaddimat*, Bairut: Daar al Fikr

Lazaruth, Soewadji, 1984, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya,* Yogyakarta: Kanisius

Purwanto, M Ngalim, 2003, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan,* Bandung: Remaja Rosdakarya

Rozak, Abdul, 2001, *Beragama di Abad Dua Satu,* Jakarta: Zikrul Hakim

Saefuddin, Imam, 2002, *Terjemah Buku An Nizamul Iqtisadi fil Islam Mabaidun Wahfaduhu,* Badnung, Pustaka Setia

Siagian, Sondang P., 1999, *Teori dan Praktek Kepemimpinan,* Jakarta: PT Rineka Cipta

Suryabrata, Sumadi,, 2003, *Metodologi Penelitian,* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Syukur, Amin, 2003, *Pengantar Studi Islam,* Semarang: Bima Sejati

Yukl, Gary, 2001, *Leaderhip in organization, fifth edition*, New Jersey: Parentice Hall

End Note

[1] Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim,* (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 2005), hlm. vii

[2] Badri Khaeruman, *Memahami Pesan Al-Qur'an (Kajian Tekstual dan Kontekstual),* Bandung: Pustaka Setia, 2004), hlm. 147

[3] Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Nonprofit Bidang Pemerintahan dengan ilustrasi di bidang Pendidikan,* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press,2003), hlm, 228

[4] Aan Komariah dan Cepi Priatna, *Visionary Leadership. Menuju Sekolah Efektif,* (Jakarta: PT Bumi Aksara,2005), hlm. 82

[5] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Koneks Menyukseskan MBS dan KBK,* (Bandung: Remaja RosdaKarya, 2003), hlm. 126

[6] Michael Armstrong, *Manajemen sumber Daya Manusia Strategik. Panduan Praktis untuk Bertindak Strategis terj. Awaludin,*(London: Kogan Page Limited, 2003), hlm. 224.

[7] Hadari Nawawi, *op.cit.,* hlm. 32

[8] *Ibid*., hlm. 228

[9] Aan Komariah dan Cepi Priatna, *op.cit.,* hlm. 119

[10] http//www. depdiknas.go.id/jurnal/44/burhanuddin-furqon-htm

[11] Aan Komariah dan Cepi Priatna, *op.cit.,* hlm. 119

[12] Gary Yukl, *Leaderhip in organization, fifth edition,* (New Jersey: Parentice Hall, 2001), hlm. 7

[13] Abd al Rahman Ibnu Khaldun, tth, *Muqaddimat,* (Bairut: Daar al Fikr, tth), hlm. 134

[14] Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya,* (Yogyakarta: Kanisius, 1984), hlm. 87

[15] Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan,* (Bandung: Alfabeta, 2003), hal. 87

[16] *Ibid*., hlm. 89-93

[17]Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar, Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 198

[18]Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan,* (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2006), h. 64-65

[19] Hadari Nawawi, *op.cit.,* hlm. 115

[20] Sondang P. Siagian, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi,* (Jakarta: Haji Masagung, 1999), Cet. VII, hal. 27

[21] Moch. Idochi Anwar, *op.cit.,* hlm. 88

[22] *Ibid*., hlm. 89

[23] Toto Tasmara, *op.cit.,* hlm. 25

[24] *Ibid*., hlm. 28

[25] Panji Anoraga, *Psikologi Industri dan Sosial,* (Jakarta, Dunia Pustaka Jaya, 2008), hlm. 42

[26] Abdul Rozak, *Beragama di Abad Dua Satu,* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2001), hlm. 208

[27] Toto Tasmara, *op.cit.,* hlm. 28

[28] Panji Anoraga, *op.cit.,* hlm. 42

[29] Amin Syukur, *Pengantar Studi Islam,* (Semarang, Bima Sejati, 2003), hlm. 13

[30] Amir Zaid Az-Zaibari, *Manajemen Qalbu,* (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2002), cet. II, hlm., 24

[31] Yusuf Al-Qardhawy, *Iman dan Kehidupan,* (Jakarta, Karya Unipres, 2003), cet., III, hlm., 203

[32] Ahmad Muhammad Al-'Assal, Fathi Ahmad Abdul Karim, *Tarjamahan dari An-Nizamul Iqtisadi fil Islam Mabadiuhu wah Dafuhu,* (Bandung, Pustaka Setia, 2001), hlm., 140.

[33] Ahmad Muhammad Al-'Assal, Fathi Ahmad Abdul Karim, *op.cit.,* hlm. 34

[34] Toto Tasmara, *op.cit.,* hlm. 56-57

[35] *Ibid*., hlm. 17

[36] Imam Saefuddin, *Terjemah Buku An Nizamul Iqtisadi fil Islam Mabaidun Wahfaduhu,* (Badnung, Pustaka Setia, 2002), hlm., 142-143

[37] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002), hlm. 64

[38] Saifudin Azwar, *Metode Penelitian,* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), hlm. 8

[39] Suharsimi Arikunto, *op.cit.,* hlm. 238

[40] Saifudin Azwar, *op.cit.,* hlm. 5

[41] Suryabrata, Sumadi, *Metodologi Penelitian,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 72

[42] Suharsimi Arikunto, *op.cit.,* hlm. 97

[43] *Ibid*., hlm. 238

[44] *Ibid*., hlm. 107

[45] *Ibid*., hlm. 292

[46] Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), hlm. 27-28

[47] *Ibid.,* hlm. 26

[48] *Ibid.,* hlm. 27