

**PENGARUH KODE ETIK DAN KOMPETENSI TERHADAP PERILAKU
KERJA GURU DI MTs NEGERI 2 KOTA PALU**



Tesis

Tesis Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
Pendidikan Islam (M.Pd) pada Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana
UIN Datokarama Palu

Oleh

ALAMSYAH
NIM : 02120221005

**PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCSARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA
(UIN) PALU
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka tesis dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, April 2023

Penyusun,

ALAMSYAH

NIM. 02120221005

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis yang berjudul “Pengaruh Kode Etik dan Kompetensi Terhadap Perilaku Kerja Guru Di MTs Negeri 2 Kota Palu” oleh mahasiswa atas nama Alamsyah NIM : 02120221005, mahasiswa Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi tesis yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa tesis tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diajukan untuk diseminarkan.

Palu, April 2023 M
Ramadhan 1444 H

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd
NIP. 196705011991031005

Dr. Rustina, S.Ag., M.Pd
NIP. 197206032003122003

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah swt, atas segala limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Kode Etik dan Kompetensi Terhadap Perilaku Kerja Guru di MTs Negeri 2 Kota Palu”. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada baginda Nabi besar Muhammad saw, keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang setia hingga akhir zaman.

Berbagai pihak telah membantu dalam penyusunan tesis ini. Bantuan yang diberikan baik moril maupun materil. Oleh karena itu, sepantasnya penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua penulis yang penuh kasih sayang mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh cinta kasih.
2. Istri dan anak yang menjadi penyemangat dan selalu mendukung penulis untuk dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu atas kebijakan dan kewenangan pada proses perkuliahan.
4. Bapak Prof. H. Nurdin, S.Pd.,S.Sos.,M.Com.,Ph.D dan Ibu Dr. Hj. Adawiyah S. Pettalongi, M.Pd, masing-masing selaku Direktur dan Wakil Direktur Pascasarjana yang telah memberi kebijakan terutama dalam penyusunan tesis.
5. Bapak Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak memberi arahan dan

dorongan bagi penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penyusunan tesis ini.

6. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd dan Ibu Dr. Rustina, S.Ag., M.Pd, selaku pembimbing I dan II yang telah memberi arahan dan masukan yang sangat berguna dalam penyusunan tesis ini.
7. Bapak Prof. H. Nurdin, S.Pd.,S.Sos.,M.Com.,Ph.D dan Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag, selaku penguji utama I dan II yang telah memberi arahan dan masukan yang sangat berguna dalam penyusunan tesis ini.
8. Bapak /Ibu dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu yang telah berupaya dengan tulus dan ikhlas mentransfer ilmu dan pengetahuan bagi penulis sehingga dapat menjadi landasan untuk mengembangkan dan menerapkannya dalam pendidikan.
9. Kepala perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu beserta staf dan kepala perpustakaan Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu beserta staf yang telah melayani dengan tulus dalam memberikan ruang referensi terutama dalam penyusunan tesis ini.
10. Ibu Hj. Munira, S.Ag selaku kepala MTs Negeri 2 Kota Palu yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengumpulkan data penelitian.
11. Kakak dan adikku yang telah memberi dorongan dan motivasi bagi penulis dalam menempuh perkuliahan di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
12. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu khususnya

angkatan 2021, yang telah bersama-sama belajar dan saling berbagi ilmu dan pengalaman serta dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi selama perkuliahan.

Akhirnya penulis sadar bahwa dalam penyusunan tesis ini masih banyak terdapat kekeliruan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan dan kesempurnaan tesis ini.

Palu, April 2023 M
Ramadhan 1444 H

Penulis,

Alamsyah
NIM. 02120221005

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
D. Garis-Garis Besar Isi.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kode Etik Guru.....	19
C. Kompetensi Guru.....	44
D. Perilaku Kerja Guru	50
E. Hubungan Antara Kode Etik dan Kompetensi Dengan Perilaku Kerja Guru	63
F. Kerangka Pemikiran.....	67
G. Hipotesis.....	69
BAB III METODE PENELITIAN	70
A. Pendekatan dan Desain Penelitian	70
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	74
C. Variabel Penelitian.....	77
D. Defenisi Operasional.....	78
E. Instrumen Penelitian	81
F. Teknik Pengumpulan Data	85
G. Teknik Analisis Data.....	87
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	91

	A. Deskripsi Hasil Penelitian	91
	B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	138
BAB V	PENUTUP.....	149
	A. Kesimpulan.....	149
	B. Implikasi Penelitian	150
	DAFTAR PUSTAKA	151
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1.	Penelitian Terdahulu.....	18
2.	Populasi dan Sampel Penelitian	76
3.	Konstruk Operasional Variabel.....	79
4.	Kriteria Interpretasi Reliabilitas	85
5.	Daftar Kepala MTs Negeri 2 Kota Palu	93
6.	Data Keadaan Peserta Didik	95
7.	Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Pendidikan	96
8.	Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Status Kepegawaian	97
9.	Keadaan Sarana Prasarana MTs Negeri 2 Kota Palu	100
10.	Tanggapan Responden Variabel Kode Etik.....	103
11.	Analisis Deskriptif Variabel Kode Etik.....	107
12.	Tanggapan Responden Variabel Kompetensi.....	109
13.	Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi.....	112
14.	Tanggapan Responden Variabel Perilaku Kerja	114
15.	Analisis Deskriptif Perilaku kerja	117
16.	Uji Validitas Angket Kode Etik Guru (X1).....	119
17.	Uji Validitas Angket Kompetensi Guru (X2)	120
18.	Uji Validitas Angket Perilaku Kerja Guru (Y)	121
19.	Uji Reliabilitas Angket Variabel Kode Etik (X1)	123
20.	Uji Reliabilitas Angket Variabel Kompetensi (X2)	123

21.	Uji Reliabilitas Angket Variabel Perilaku Kerja (Y)	124
22.	Uji Normalitas	125
23.	Uji Linearitas Variabel Kode Etik (X1) dengan Perilaku Kerja Guru (Y)	127
24.	Uji Linearitas Variabel Kompetensi (X2) dengan Perilaku Kerja Guru (Y)	128
25.	Uji Multikolinearitas	129
26.	Variabel Analisis Regresi Linear Berganda.....	131
27.	Analisis Koefisien	132
28.	Analisis Uji t	134
29.	Analisis Uji F	135
30.	Koofisien Determinasi	136
31.	Ringkasan Uji Regresi Linear Berganda	137

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur MTs Negeri 2 Kota Palu	99
2. Histogram Uji Normalitas	125
3. Grafik Uji Normalitas	126
4. Grafik Uji Heterokedastisitas	130
5. <i>Individual Behavior Framework</i>	145

DAFTAR LAMPIRAN

1. Angket Penelitian
2. Tabulasi Hasil Angket Penelitian
3. Distribusi Nilai r_{tabel}
4. Distribusi Nilai t_{tabel}
5. Distribusi Nilai F_{tabel}
6. Tata Tertib Guru MTs Negeri 2 Kota Palu
7. Surat Izin Penelitian
8. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
9. SK Pembimbing
10. Lembar Kontrol Bimbingan
11. Dokumentasi/Foto Penelitian
12. Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama Penulis : Alamsyah
NIM : 02120221005
Judul Tesis : Pengaruh Kode Etik dan Kompetensi Terhadap Perilaku Kerja Guru Di MTs Negeri 2 Kota Palu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kode etik dan kompetensi secara parsial maupun simultan terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Kode etik guru memiliki indikator meliputi norma hubungan guru dengan peserta didik, orang tua peserta didik, rekan sejawat, masyarakat, profesi dan organisasi profesi serta pemerintah. Kompetensi guru memiliki indikator meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Perilaku kerja guru memiliki indikator meliputi keterampilan sosial, kualitas kerja, kebiasaan kerja dan pengendalian diri.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian ini adalah seluruh peserta didik di MTs Negeri 2 Kota Palu kelas VII, VIII, dan IX yang berjumlah 708 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *stratified random sampling*, dan 10% dari masing-masing kelas sehingga sampel berjumlah 84 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS versi 25. Model analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 0,620 + 0,291 X_1 + 0,692 X_2$. Hasil perhitungan uji t diperoleh nilai signifikansi variabel kode etik sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kode etik dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Selain itu, hasil perhitungan uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kode etik dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* = 0,588, persentase pengaruh simultan kode etik dan kompetensi terhadap perilaku kerja sebesar 0,588 atau 58,8% dan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kode etik dan kompetensi, maka semakin baik pula perilaku kerja guru. Kode etik dan kompetensi sangat penting dalam peningkatan perilaku kerja guru. Oleh sebab itu, diharapkan agar guru lebih memaksimalkan penerapan kode etik dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

ABSTRACT

Author's Name : Alamsyah
NIM : 02120221005
Thesis Title : The Effect of Code of Ethics and Competence on
Teacher Work Behavior at MTs Negeri 2 Palu

This study aims to determine the effect of a code of ethics and competence partially or simultaneously on the work behavior of teachers at MTs Negeri 2 Palu. The teacher's code of ethics has dimensions covering the teacher's relationship with students, parents of students, colleagues, community, profession, and government. Teacher competence has dimensions including pedagogic, personality, social, and professional competence. Teacher work behavior has dimensions including social skills, work quality, work habits, and self-control.

This research is quantitative research with an ex post facto research design. The population of this study was all students at MTs Negeri 2 Palu City in grades VII, VIII, and IX, totaling 708 people. Sampling was carried out using stratified random sampling, and 10% from each class so that the sample totaled 84 people. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis was performed using a computer program, namely SPSS version 25. The analysis model used was multiple linear regression analysis.

Based on the results of multiple linear regression tests, a regression equation of $Y = 0.620 + 0.291 X_1 + 0.692 X_2$ is obtained. The results of the calculation of the t-test obtained a significant value for the code of ethics variable of $0.004 < 0.05$ and a significance value for the competence variable of $0.000 < 0.05$. This shows that the code of ethics and competence partially influences the work behavior of teachers at MTs Negeri 2 Palu City. In addition, the results of the calculation of the F test obtained a significance value of $0.000 < 0.05$. This shows that the code of ethics and competence simultaneously influence the work behavior of teachers at MTs Negeri 2 Palu City. The coefficient of determination obtained by the value of R Square = 0.588, the percentage of the simultaneous effect of code of ethics and competence on work behavior is 0.588 or 58.8% and the remaining 41.2% is influenced by other variables.

This research shows that the better the code of ethics and competence, the better the teacher's work behavior. Codes of ethics and competence are very important in improving teacher work behavior. Therefore, it is hoped that teachers will maximize the application of the code of ethics and improve their competencies.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu hal yang berkontribusi besar terhadap kemajuan suatu bangsa. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menghadirkan banyak inovasi dan perubahan besar di segala aspek kehidupan yang tentu saja sangat bermanfaat bagi kehidupan manusia. Selain itu, pendidikan berupaya membangun budaya dan karakter sebuah bangsa menjadi sebuah bangsa yang maju dan berbudaya. Oleh karena itu, pendidikan dianggap sebagai kunci dalam mencapai kemajuan dan peradaban yang senantiasa terus dilakukan melalui inovasi secara terus-menerus.

Bangsa Indonesia sebagai sebuah negara yang memperhatikan pendidikan. Hal tersebut tercermin pada pembukaan UUD 1945 yang menyatakan bahwa pendidikan negara Indonesia berupaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal itu menjadi dasar bagi penyelenggaraan pendidikan yang harus dilakukan secara adil dan menyeluruh bagi setiap warga negara Indonesia. Tentu yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan adalah terwujudnya sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing di era global.

Salah satu komponen pendidikan adalah guru. Guru berperan dan menjadi penentu kualitas peserta didik dan keberhasilan pendidikan. Guru diharapkan melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional melalui serangkaian tindakan dan perilaku sesuai kompetensi dan norma-norma yang ditetapkan. Guru yang bermutu adalah harapan semua lembaga pendidikan,

sehingga perlu upaya peningkatan atau pengembangan kompetensi melalui pengelolaan dan manajemen yang efektif. Sagaf S. Pettalongi menyebutkan bahwa pengembangan guru berdasarkan konsep TQM (*Total Quality Management*) dapat dilakukan melalui kegiatan perencanaan, rekrutmen, pendidikan dan latihan, serta penilaian dan kompensasi.¹

Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.² Undang-undang tersebut menegaskan bahwa seorang guru harus memiliki dan menguasai pengetahuan dan keterampilan berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas sesuai dengan bidang yang diampunya.

Salah satu permasalahan yang dihadapi pendidikan di Indonesia adalah masih rendahnya kompetensi guru. Berdasarkan hasil laporan *Right Education Index* (RTEI) ditemukan bahwa tingkat kualitas pendidikan negara Indonesia masih berada di bawah negara Filipina dan Malaysia. Menempati posisi ke enam dengan nilai perolehan sebesar 38.61. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pendidikan Indonesia masih di bawah standar rata-rata. Sumber lain, yaitu menurut data UNESCO dalam *Global Education Monitoring* (GEM) diperoleh fakta bahwa terdapat sekitar 25 persen guru belum memenuhi syarat kualifikasi

¹Sagaf S. Pettalongi, *Manajemen Mutu Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Gava Media, 2016), 104.

²Ali Nurhadi, *Profesi Keguruan Menuju Pembentukan Guru Profesional* (Kuningan: Goresan Pena, 2017), 26.

akademik. Selain itu, sekitar 52 persen belum memiliki sertifikat profesi.³ Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi guru perlu perhatian khusus dalam aspek pengembangan diri baik melalui pendidikan dan pelatihan agar guru dapat meningkatkan kualitas dan kompetensinya sebagai seorang guru dan dapat mendorong pencapaian pendidikan serta mampu bersaing dengan negara-negara lain.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kompetensi guru, baik yang dilakukan oleh pemerintah, lembaga swadaya maupun atas inisiatif guru itu sendiri. Adanya berbagai program seperti pendidikan guru di perguruan tinggi, pendidikan profesi guru (PPG), pendidikan dan latihan (DIKLAT) baik oleh kementerian maupun organisasi, seminar, workshop, komunitas belajar guru (MGMP/KKG) dan sebagainya. Meskipun upaya-upaya tersebut telah dilakukan. Namun, kembali lagi kepada masing-masing guru untuk dapat menerapkan hasil pendidikan dan latihan yang telah ia peroleh tersebut ke dalam proses pendidikan dan pengajaran. Kunci keberhasilan dari seorang guru adalah ketika memiliki kesadaran akan profesinya dan menjalani profesinya tersebut dengan ikhlas dan penuh dedikasi.

Seorang guru dituntut untuk tidak hanya memiliki wawasan keilmuan dan pengetahuan, akan tetapi memiliki kepribadian yang baik terutama dalam berperilaku sehari-hari, baik ketika berhadapan dengan peserta didik, dengan orang tua siswa, maupun dengan sesama guru. Guru merupakan cerminan dan sebagai teladan bagi peserta didik, sesuai dengan konsep guru yakni digugu dan

³Anggi Nabila, 'Kualitas Guru Indonesia Masih Rendah?', *Kompasiana*, 2019 <<https://www.kompasiana.com/angginabila2790/5dc9019cd541df48c772cb44/kualitas-guru-indonesia-masih-rendah>> [accessed 27 July 2022].

ditiru. Perilaku yang ditampilkan oleh seorang guru tentu akan menjadi contoh bagi peserta didik dalam membentuk karakter dan kepribadiannya. Perilaku guru diatur dalam aturan yang disebut kode etik atau etika profesi.

Kode etik atau etika profesi guru merupakan asas atau norma yang telah disepakati dan diterima sebagai landasan dan pedoman sikap dan perilaku bagi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesi sebagai seorang pendidik, warga masyarakat, bangsa dan negara. Selain itu, Pedoman sikap dan perilaku tersebut meliputi nilai-nilai moral yang menjadi pembeda antara perilaku guru yang baik dan perilaku guru yang buruk, perilaku yang boleh dan tidak boleh dilakukan ketika melaksanakan tanggung jawab profesionalnya dalam mengajar, membimbing, mendidik, melatih, mengarahkan mengevaluasi dan menilai peserta didik, serta dalam pergaulan hidup sehari-hari baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah.⁴

Belakangan ini akibat lahirnya berbagai aturan dan regulasi perundang-undangan terkait peran, fungsi, hakikat, serta kedudukan sosiologis guru menjadikan banyak peningkatan kemajuan dan perlindungan yang menguntungkan bagi guru. Namun, sejalan dengan kondisi tersebut profil dan citra guru justru tercemar oleh ulah sebagian guru yang melakukan penyimpangan, akibatnya terjadi pergeseran makna berkaitan dengan sosok yang digugu dan ditiru serta terjadinya penurunan sikap panutan dan keteladanan.⁵

⁴Ambros Leonangung Edu, Florianus Dus Arifian, dan Mikael Nardi, *Etika Dan Tantangan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2017), 90.

⁵Moh. Roqib dan Nurfuadi, *Kepribadian Guru: Upaya Mengembangkan Kepribadian Guru Yang Sehat Di Masa Depan* (Yogyakarta: CV. Cinta Buku, 2020). 5

Kepribadian dapat dianggap sebagai salah satu bagian yang mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajiban, serta peran dalam lingkungan sosial dalam menggapai cita-citanya. Berdasarkan hal tersebut, kebanyakan orang berpendapat bahwa keberhasilan seseorang dalam menjalani hidupnya disebabkan karena adanya sisi kepribadian yang luhur, dan mulia.⁶ Guru sebagai profesi yang mulia menekankan pada proses pendidikan secara manusiawi dalam upaya memanusiakan manusia, aspek kepribadian guru yang secara efektif amat dibutuhkan dalam hubungannya dengan peserta didik, sesama guru, orang tua maupun masyarakat.

Perilaku kerja guru dapat dimaknai sebagai tanggapan atau reaksi guru berupa perbuatan, sikap maupun anggapan terhadap pekerjaan, maupun kondisi kerja.⁷ Perilaku kerja yang ditampilkan oleh guru merupakan perilaku individu tersebut sebagai bagian dari kepribadian dan manifestasi dari lingkungan kerja. Guru sebagai sosok yang bertanggung jawab dalam tugas mendidik dan dalam melakukan pembinaan terhadap peserta didik. Oleh karena itu, guru tidak hanya menampilkan keprofesionalan dalam mengajar, namun harus di perkuat dengan kepribadian dan perilaku kerja yang baik. Sehingga mutu pendidikan yang diharapkan dapat tercapai.

Menurut Djamarah, perilaku guru yang tampak pada kesehariannya dalam menjalankan tugas dan perannya disekolah. Perilaku tersebut antara lain inspirator, informator, korektor, organisator, inisiator, motivator, fasilitator,

⁶Bambang Samsul Arifin, *Psikologi Kepribadian Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2018). 175.

⁷Herawati, *et al., eds.*, 'Klinis Supervisi Perilaku Kerja Guru', *Journal of Education Science (JES)*, 7.1 (2021), 15.

demonstrator, pembimbing, mediator, pengelola kelas, evaluator dan supervisor.⁸ Ciri tersebut menunjukkan guru berperan penting dan sangat dibutuhkan dalam mengarahkan keberhasilan peserta didik melalui serangkaian perilaku atau aktivitas.

Kesalahpahaman guru terhadap profesi yang ia jalani akan menyebabkan bergesernya fungsi seorang guru secara perlahan-lahan, hal tersebut tentu akan berdampak pada penurunan kinerja dan produktifitas guru dalam menjalankan tugasnya. Senada dengan apa yang diungkapkan oleh Ika Rahmawati dalam penelitiannya, yang menyebutkan bahwa permasalahan lain yang dialami adalah masih banyaknya guru yang belum menjalankan tugas-tugas mendidik dan mengajar secara profesional serta kurang menunjukkan kinerja mengajar yang baik, hal tersebut salah satunya dipengaruhi oleh suasana lingkungan kerja yang kurang mendukung.⁹ Kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa ketidakmampuan guru melakukan tugasnya secara profesional dapat diakibatkan oleh kurangnya aspek pengetahuan dan keterampilan yang disebut kompetensi. Selain itu, aspek lingkungan kerja juga memberi pengaruh bagi perilaku kerja guru yaitu salah satunya adalah adanya aturan atau kode etik guru.

Realitas yang ada menunjukkan bahwa masih ada guru yang menjalani pekerjaannya kurang disiplin baik dalam hal waktu mengajar maupun dalam metode mengajar, melakukan tugasnya hanya sekedar menggugurkan kewajiban,

⁸Fadri, 'Pengaruh Perilaku Guru Dan Variasi Mengajar Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Hasil Belajar Siswa Di Kecamatan Talang Ubi', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6.2 (2017), 104.

⁹Fadly Azhar dan Suarman Afridesi, 'Pengaruh Perilaku Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Lingkungan Yayasan Pendidikan Cendana Pekanbaru', *Jurnal Manajemen Pendidikan (JUMPED)*, 9.2 (2021), 125.

selain itu, masih ada sebagian guru yang kurang inovasi dan kepedulian terhadap perkembangan peserta didik, dan merasa puas dengan apa yang telah dijalani. Penting bagi guru untuk selalu melakukan refleksi, apakah selama menjalani pekerjaannya sebagai guru sudah mengalami perkembangan kearah yang lebih baik, atau justru melakukan pekerjaannya hanya sekedar menggugurkan kewajiban.

Menurut Wijayani Perilaku menyimpang atau pelanggaran terkait nilai dan norma dalam menjalankan profesi guru, seringkali dilakukan oleh sebagian orang ketika menjadi seorang guru. Hal tersebut dikarenakan kurangnya internalisasi dan implementasi kode etik profesi guru berkaitan dengan kompetensi kepribadian guru. Indikator yang nampak terhadap gejala yang ada yaitu masih ditemukannya guru yang belum mewujudkan situasi belajar yang memadai dan kondusif. Selain itu, adanya guru yang masih kurang membangun hubungan atau keakraban terhadap orang tua/wali siswa juga terhadap masyarakat, serta masih ditemukannya guru yang rendah dalam pengembangan diri dan dalam meningkatkan kualitas profesi yang ia jalani.¹⁰

Perilaku kerja guru dapat diupayakan menjadi lebih baik melalui penerapan kode etik guru. Kode etik guru sebagai rambu-rambu dan pedoman dalam perilaku kerja guru di sekolah/madrasah. Kode etik guru harus diinternalisasikan oleh setiap guru dan diwujudkan melalui kepribadian dan perilaku kerja yang positif. Kode etik guru merupakan asas dan norma yang menjadi landasan tingkah laku bagi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung

¹⁰Muhammad Jufni, syifa Saputra dan Azwir, 'Kode Etik Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Serambi Akademica Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 8.4 (2020), 576.

jawabnya.¹¹ Karena substansi dari kode etik adalah nilai-nilai etika dan moral yang disepakati oleh guru-guru Indonesia, maka implementasi kode etik bagi setiap guru adalah suatu keharusan dan perlu untuk dilakukan dalam mengarahkan perilaku kerja sesuai kode etik yang berlaku.

Kode etik memiliki kriteria norma-norma dan berkaitan dengan apa yang seharusnya dilakukan oleh guru baik dalam hubungan dengan peserta didik, maupun hubungannya dengan sesama guru dan orang tua. Guru yang memegang teguh nilai dan norma kode etik, besar kemungkinan mencapai profesionalitas sebagai guru dan akan menjadi sosok pribadi yang disenangi serta dirindukan oleh peserta didik. Menurut Apriyanti Widiensyah, guru sebagai tenaga profesional seyogyanya membutuhkan landasan atau pedoman dalam bentuk kode etik sehingga dapat terhindar oleh semua bentuk penyimpangan, atau dengan kata lain bahwa performa guru akan lebih terarah dengan adanya kode etik.¹²

Faktor lain yang berpengaruh terhadap perilaku kerja guru adalah kompetensi guru. Kompetensi guru diyakini sebagai penentu kualitas seorang guru dan sekaligus penentu keberhasilan peserta didik. Kompetensi guru berupa pengetahuan dan keterampilan akan terlihat pada diri seorang guru melalui perilaku atau unjuk kerja dalam proses pendidikan dan pengajaran. Menurut Hidayat dan Fathurrochman kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai dan sebagai bagian diri diri seseorang sehingga dapat

¹¹Saihu dan Taufik, 'Perlindungan Hukum Bagi Guru', *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 2.2 (2019), 108.

¹²Apriyanti Widiensyah, *Modul Etika Profesi Guru* (Jakarta: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2019). 25.

melakukan perilaku-perilaku dengan baik.¹³ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan perilaku kerja guru, dapat dilakukan dengan peningkatan kompetensi. Atau dengan kata lain, semakin baik kompetensi guru maka semakin baik pula perilaku kerja guru tersebut.

Pengamatan yang penulis lakukan di MTs Negeri 2 kota Palu menghasilkan beberapa hal, antara lain: kode etik adalah sesuatu yang harus dipedomani oleh setiap guru. Hal tersebut terlihat dari adanya dokumen yang memuat kode etik yang dimiliki oleh para guru. Selain itu, pembinaan sangat intens dilakukan baik oleh pengawas madrasah maupun dari Kementerian Agama. Peningkatan kompetensi guru juga terlihat dari persentase guru yang telah memperoleh sertifikasi, minat guru-guru pada kegiatan pengembangan diri seperti pelatihan dan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) juga tergolong baik. Aspek lain yang juga memberi gambaran tentang keberhasilan guru adalah antusiasme pendaftar peserta didik baru setiap tahunnya, serta keikutsertaan peserta didik dalam event atau kompetisi baik skala regional maupun nasional misalnya Kompetisi Sains Madrasah (KSM) dan sebagainya.

Berdasarkan pengamatan tersebut, kualitas guru tentu menjadi sebuah harapan dalam menjaga eksistensi madrasah tersebut. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa terkadang guru-guru menampilkan perilaku kerja yang kurang baik, seperti tidak tepat waktu hadir di kelas, kurang peduli terhadap tugas yang diberikan, kurang antusias dalam melaksanakan tugas, dan mengabaikan kemampuan dan perbedaan peserta didik. Secara terori dikatakan bahwa kode etik

¹³Nurhadi, *Profesi...*, 15.

akan mengarahkan guru-guru untuk berperilaku kerja yang baik. Selain itu, kompetensi yang dimiliki akan menentukan perilaku kerja guru tersebut. Oleh karena itu, Penulis berasumsi bahwa perilaku kerja yang kurang baik tersebut diakibatkan oleh guru yang kurang konsisten atau belum sepenuhnya dalam melaksanakan kode etik. Selain itu, perilaku kerja yang kurang baik juga didasari oleh rendahnya kompetensi guru meliputi pengetahuan dan keterampilan pendidikan dan pengajaran.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis menganggap perlu dilakukan penelitian untuk menguji apakah kode etik dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja guru. Guru diharapkan menampilkan perilaku kerja yang berkualitas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki serta berlandaskan dengan kode etik yang berlaku. Namun, terkadang dijumpai perilaku-perilaku guru yang bertentangan dengan harapan atau teori yang ada.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Kode Etik dan Kompetensi Terhadap Perilaku Kerja Guru Di MTs Negeri 2 Kota Palu*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kode etik secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu?
2. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu?

3. Apakah kode etik dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kode etik terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu.
- b. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu.
- c. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh kode etik dan kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

a. Secara teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan memberi manfaat dalam dunia pendidikan, terutama berkaitan dengan penerapan kode etik guru dan pengembangan kompetensi dalam upaya mengarahkan perilaku kerja guru menjadi lebih baik.

b. Secara praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

- 1) Sebagai bahan informasi bagi kepala sekolah/madrasah dalam kepemimpinan dan pengambilan keputusan berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik.
- 2) Sebagai bahan masukan bagi tenaga pendidik untuk lebih mengarahkan perilaku kerja sesuai dengan kompetensi dan kode etik yang berlaku.
- 3) Sebagai bentuk pengalaman bagi penulis ketika terjun dalam dunia pendidikan.

D. Garis-garis Besar Isi

Garis-garis besar isi memberi gambaran terkait isi proposal tesis. Dibuat untuk memudahkan peneliti dalam penyusunan dan penulisan agar lebih sistematis. Garis-garis besar isi proposal tesis ini memiliki sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab pertama merupakan bagian pendahuluan proposal tesis yang menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta garis-gari besar isi.

Bab kedua merupakan bagian kajian pustaka yaitu landasan teori yang yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan penelitian. Kajian pustaka meliputi penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

Bab ketiga merupakan bagian metode penelitian yang menguraikan tentang pendekatan dan desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, defenisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab keempat merupakan bagian hasil dan pembahasan yang menguraikan tentang hasil-hasil penelitian dan pembahasan mengenai hasil-hasil penelitian.

Bab kelima merupakan bagian penutup yang menguraikan tentang kesimpulan yang didasarkan pada hasil dan pembahasan penelitian. Selanjutnya implikasi penelitian berisi tentang saran dan masukan terkait hasil penelitian.

Daftar pustaka berisikan tentang literatur dan kajian yang digunakan sebagai dasar teori bagi penulis dalam penelitian ini.

Lampiran-lampiran berisikan tentang dokumen-dokumen yang mendukung dalam penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Sebagai pendukung terhadap penelitian yang penulis lakukan, berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Riski Larasati pada tahun 2020 mengenai “Pengaruh Penerapan Kode Etik Guru Terhadap Kedisiplinan Mengajar DI SMKN 2 Rejang Lebong”. Berdasarkan analisis data yang dilakukan peneliti diperoleh beberapa kesimpulan yaitu pertama, penerapan kode etik guru di SMKN 2 Rejang Lebong kondisi baik berdasarkan rata-rata nilai sampel hasil pengukuran yang menunjukkan bahwa tidak ada perubahan, sebab masih berada pada wilayah H_0 yakni t hitung sebesar $-0,3655$, sehingga dapat diterima. Kedua, aspek kedisiplinan mengajar di SMKN 2 Rejang Lebong kondisi baik berdasarkan rata-rata nilai sampel pengukuran yang menunjukkan bahwa tidak ada perubahan, sebab masih berada pada wilayah H_0 yakni t hitung sebesar $1,9833$, sehingga dapat diterima. Ketiga, berdasarkan hasil pengujian atau perhitungan dengan menggunakan statistik koefisien korelasi *product moment*, maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penerapan kode etik guru terhadap kedisiplinan mengajar di SMKN 2 Rejang Lebong, analisis tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{xy} r hitung = $0,5386 > r$ tabel $5\% = 0,1909$, hal tersebut memiliki arti adanya signifikan, serta kesimpulan yang dapat diambil yaitu bahwa

penerapan kode etik guru terhadap kedisiplinan mengajar di SMKN 2 Rejang Lebong tergolong sedang atau Cukup.¹⁴

Adapun persamaan dan perbedaan dari penelitian ini yaitu: memiliki persamaan membahas tentang kode etik guru sebagai variabel bebas dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel terikat (*dependent*) yaitu pada penelitian terdahulu membahas tentang kedisiplinan mengajar, sedangkan pada penelitian ini membahas tentang perilaku kerja. Perbedaan lainnya adalah pada penelitian terdahulu variabel bebas (*Independent*) hanya memiliki satu variabel bebas. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas.

Penelitian yang dilakukan oleh Mariati Mery BR Barus pada tahun 2021, dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Sikap Profesional Dengan Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapian Nauli Tapanuli Tengah”. Hasil pengujian dan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS, diperoleh bentuk persamaan $Y=1,336+0,394X_1+0,177X_2$ berarti nilai konstanta sebesar 1,336 yang memberi arti bahwa jika kecerdasan diasumsikan bernilai nol, maka nilai perilaku kerja adalah sebesar 1,336. Jika variabel bebas meningkat 1%, maka perilaku kerja akan meningkat. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan sikap profesional secara

¹⁴Ayu Rizki Larasati, *et al., eds.*, ‘Pengaruh Penerapan Kode Etik Guru Terhadap Kedisiplinan Mengajar DI SMKN 2 Rejang Lebong’, *Jurnal Nuansa (IAIN Curup)*, 13.2 (2020), 157.

simultan dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah.¹⁵

Adapun persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini yaitu: persamaan dalam membahas perilaku kerja guru sebagai variabel terikat dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Selain itu sama-sama menggunakan dua variabel bebas. Perbedaan dengan penelitian ini adalah variabel bebas yakni pada penelitian terdahulu membahas tentang kecerdasan emosional dan sikap profesional sedangkan pada penelitian ini membahas kode etik guru dan kompetensi guru.

Penelitian yang dilakukan Amiruddin Rauf, Husain AS dan Muhammad Fahreza W pada tahun 2021 mengenai “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Perilaku Profesional Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Liukang Tangaya Kabupaten Pangkep”. Menggunakan analisis regresi sehingga hasil penelitian diperoleh pengaruh kompetensi guru terhadap perilaku profesional guru SD di Kecamatan Liukang Tagaya Kabupaten Pangkep berdasarkan persamaan regresi $\hat{Y} = 18,141 + 0,496X$. persamaan tersebut menunjukkan bahwa bahwa perilaku profesional guru SD di Kecamatan Liukang Tagaya Kabupaten Pangkep akan tetap 18,141 jika tidak ada peningkatan nilai kompetensi guru. Dapat dikatakan bahwa perilaku profesional guru SD di Kecamatan Liukang Tagaya Kabupaten Pangkep dapat ditingkatkan 0,496 apabila ditingkatkan satu poin dari kompetensi

¹⁵Mariati Mery BR Barus, ‘Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Sikap Profesional Dengan Perilaku Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah’ (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021) <<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/16990/TESIS>, 63.

guru. Besarnya varians profesional guru ditentukan atau dipengaruhi oleh tingkat kompetensi guru sebesar 22,6 %.¹⁶

Adapun persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini, yaitu: persamaan dalam membahas tentang kompetensi guru sebagai variabel bebas dan perilaku guru sebagai variabel terikat. Persamaan lainnya adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada penelitian terdahulu menggunakan satu variabel bebas dan pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas.

Penelitian yang dilakukan oleh Pipin Erlina, Sakdiah Wati dan Diah Isnaini Asiati pada tahun 2020 mengenai “Pengaruh Kode Etik Guru, Disiplin Kerja Serta Kompetensi Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMA Negeri Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tabel diperoleh Fhitung sebesar 8,574 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df1 sebesar 3 dan derajat kebebasan 2(df2) sebesar 197, selanjutnya diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,65. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel yaitu ($8,574 > 2,65$), diperkuat oleh Sif $F 0,000 < \alpha = 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak sehingga Kode Etik, Disiplin Kerja dan Kompetensi Guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Guru SMA Negeri Palembang.¹⁷

¹⁶Amiruddin Rauf, Husain AS dan Muhammad Fahreza, ‘Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Perilaku Profesional Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Liukang Tangaya Kabupaten Pangkep’, *Jurnal Ilmiah Pena*, 15.2 (2021), 11.

¹⁷Pipin Erlina, Sakdiah Wati dan Diah Isnaini Asiati, ‘Pengaruh Kode Etik Guru, Disiplin Kerja Serta Kompetensi Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMA Negeri Palembang’, *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Prabumulih*, 3.1 (2020), 57.

Adapun persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini, yaitu: persamaan dalam membahas kode etik guru dan kompetensi guru sebagai variabel bebas. Persamaan lainnya adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variabel terikat, pada penelitian terdahulu membahas tentang profesionalisme guru dan pada penelitian ini membahas tentang perilaku kerja guru. Perbedaan lainnya terletak pada jumlah variabel bebas. Penelitian terdahulu memiliki tiga variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini dua variabel bebas.

TABEL 1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ayu Larasati, dkk.	Pengaruh Penerapan Kode Etik Guru terhadap Kedisiplinan Mengajar di SMKN 2 Rejang Lebong.	Ada pengaruh signifikan kode etik guru terhadap kedisiplinan mengajar di SMKN 2 Rejang Lebong.	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas membahas kode etik guru. - Jenis penelitian kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas hanya satu. - Variabel terikat mengenai kedisiplinan mengajar - Menggunakan analisis regresi linear sederhana
2.	Mariati Mery BR Barus	Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Sikap Profesional Dengan Perilaku Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah	Ada hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan sikap profesional secara simultan dengan perilaku kerja guru di SMP Negeri 1	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel terikat membahas perilaku kerja guru - Ada dua variabel bebas - Jenis penelitian kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas membahas kecerdasan emosional dan sikap profesional - Menggunakan analisis korelasi

			Tapian Nauli Tapanuli Tengah		
3.	Amiruddin Rauf, Husain AS, dan Muhammad Fahreza W	Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Perilaku Profesional Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Liukang Tangaya Kabupaten Pangkep.	Ada pengaruh kompetensi guru terhadap perilaku profesional guru Sekolah Dasar di kecamatan Liukang Tangaya kabupaten Pangkep.	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas membahas kompetensi guru - Jenis penelitian kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel terikat membahas perilaku profesional - Variabel bebas hanya satu variabel - Menggunakan analisis regresi linear sederhana.
4.	Pipin Erlina, Sakdiah Wati dan Diah Isnaini Asiati.	Pengaruh Kode Etik Guru, Disiplin Kerja Serta Kompetensi Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMA Negeri Palembang.	Ada pengaruh simultan yang signifikan antara kode etik guru, disiplin kerja serta kompetensi guru terhadap profesionalisme guru SMA Negeri Palembang.	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas membahas kode etik guru dan kompetensi guru. - Jenis penelitian kuantitatif. - Menggunakan analisis regresi linear berganda. 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel terikat membahas profesionalisme guru. - Variabel bebas ada tiga variabel.

B. Kode Etik Guru

1. Pengertian Kode Etik Guru

Guru merupakan salah satu pekerjaan yang tergolong dalam profesi. Sebuah profesi tentu memiliki standar dan aturan yang mengatur bagaimana guru menjalani profesinya sebagai seorang guru. Sebagai sebuah profesi, pekerjaan guru tentu memiliki kode etik sama seperti profesi-profesi lainnya.

Para ahli memiliki anggapan bahwa etika berkaitan dengan beberapa hal, sebagai berikut:

- a. Berdasarkan segi objek pembahasannya, maka etika berupaya mengkaji aspek perbuatan yang dilakukan oleh manusia.
- b. Berdasarkan segi sumbernya, maka akal pikiran dan filsafat sebagai hasil pemikiran menjadi sumber dalam membahas etika. Sifat yang dimiliki etika yaitu tidak bersifat mutlak absolut dan tidak pula bersifat universal.
- c. Berdasarkan segi fungsinya, maka etika memiliki fungsi sebagai penilai, penentu dan penetap terhadap suatu perbuatan yang dilakukan manusia memiliki nilai baik, buruk, mulia, terhormat, terhina dan lainnya.
- d. Berdasarkan segi sifatnya, maka etika memiliki sifat relatif yaitu kondisi yang berubah-ubah mengikuti perubahan zaman. Sesuai dengan ciri-ciri tersebut, dapat dikatakan bahwa etika merupakan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penentuan baik dan buruknya perbuatan manusia.¹⁸

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa etika berkaitan dengan aspek perilaku dan perbuatan yang dilakukan manusia. Etika bersifat absolut sebagai hasil pemikiran dan filsafat, dan juga bersifat relatif dan mengikuti perubahan zaman. Selain itu, etika berfungsi sebagai penentu dan penilai terhadap perilaku yang dilakukan manusia apakah bernilai baik atau buruk.

Etika dalam pandangan Islam berkaitan dengan norma dan tuntunan serta ajaran yang mengatur sistem kehidupan individu atau sebuah lembaga, kelompok dan masyarakat dalam interaksi satu sama lain baik antar individu, antar

¹⁸Jumrah Jamil, *Etika Profesi Guru* (Pasaman: Azka Pustaka, 2022), 22.

kelompok maupun antar masyarakat. Perilaku atau perbuatan baik dan buruk sebagai sistem penilaian yang dilakukan sesuai konteks etika dalam Islam. Sistem penilaian tersebut yaitu:

a. Perilaku bernilai baik

Perilaku bernilai baik meliputi semua aktifitas atau perilaku sesuai dengan dorongan dan kehendak akal fikiran dan hati nurani untuk menjalankan kewajiban dan perintah Allah swt serta memiliki motivasi dalam melaksanakan anjuran Allah swt. Hal tersebut dipahami setelah adanya ketentuan yang termuat sebagai status hukum yang wajib dan anjuran sunnah yang tentu akan mendatangkan pahala terhadap perilaku tersebut. Dalam konteks ini, Perilaku baik dilaksanakan seperti ketika berkewajiban menjalankan rukun Islam yang lima meliputi kewajiban mengucapkan dua kalimat syahadat, sholat lima kali sehari semalam, berpuasa pada bulan ramadhan, mengeluarkan zakat, dan berhaji bagi yang mampu. Begitupula perilaku ketika melaksanakan anjuran yang berstatus sunnah misalnya amalan atau perilaku menolong orang yang mengalami kesulitan, berinfaq dan sedekah, mengurangi tingkat pengangguran dengan membuka lapangan kerja baru, perilaku mencegah pencemaran lingkungan sekitar, memberi jasa dan manfaat dalam pelayanan atau pekerjaan yang baik baik dan menyenangkan terhadap konsumen atau masyarakat.

b. Perilaku bernilai buruk

Perilaku buruk meliputi keseluruhan perbuatan atau aktivitas yang dilarang Allah swt, yakni ketika manusia melakukan perilaku buruk atau kejahatan didasari oleh dorongan hawa nafsu dan godaan syaithan. Perilaku buruk atau tindak

kejahatan yang dilakukan tentu akan mendatangkan dosa bagi yang melakukannya, atau dengan kata lain perilaku buruk yang dilakukan dapat mendatangkan kerugian bagi diri sendiri juga berdampak bagi orang lain dan masyarakat.¹⁹

Hamzah Ya'qub dalam Hardiono menulis lima karakter etika Islam yang menjadi pembeda dengan etika lainnya. Karakteristik yang dimaksud, yaitu:

- a. Etika Islam mengarahkan manusia melakukan perilaku terpuji dan menghindari perilaku tercela.
- b. Etika Islam menjadikan Al-Qur'an dan Hadits sebagai sumber penilaian baik dan buruknya perilaku.
- c. Etika Islam berlaku bagi seluruh manusia dimanapun dan kapanpun karena bersifat universal dan komprehensif.
- d. Etika Islam sesuai dengan fitrah (naluri) dan akal pikiran manusia (manusiawi).
- e. Etika Islam menjaga fitrah manusia melalui akhlak yang lurus dan luhur berdasarkan petunjuk dari Allah swt.²⁰

Upaya memahami kode etik guru secara komprehensif, terlebih dahulu perlu memahami makna istilah kode etik dan guru. berdasarkan etimologis, istilah kode etik terdiri dari dua kata yaitu 'kode' dan 'etik'. Kata kode berasal dari

¹⁹Abdurrozzaq Hasibuan, *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*, ed. by UISU Press (Medan, 2017), 51.

²⁰Hardiono, 'Sumber Etika Dalam Islam', *Jurnal Al-Aqidah: Jurnal Ilmu Aqidah Filsafat*, 12.2 (2020), 33.

bahasa Prancis yang bermakna aturan atau norma. Sedangkan kata etik bersumber dari kata *etiquette* yang berarti tata atau tingkah laku.²¹

Kode etik merupakan pedoman etis, pola aturan atau tata cara, melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Etis bermakna sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku pada sebuah kelompok atau masyarakat tertentu. Jika dikaitkan dengan profesi, kode etik merupakan pedoman, tata cara atau aturan sebagai sebuah standar dalam melakukan kegiatan suatu profesi.²²

Dipahami bahwa kode etik merupakan suatu keharusan pada setiap profesi. Kode etik berperan sebagai pengatur, pengarah, maupun pengontrol perbuatan dan tingkah laku setiap anggota profesi melalui nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam profesi tersebut. Begitupun dengan profesi guru, kode etik merupakan hal yang mengikat dan mengatur perilaku guru dalam melakukan pendidikan dan pengajaran.

Pengertian guru secara umum dapat dimaknai sebagai seseorang yang memiliki peran dan tanggungjawab mendidik. Pengertian guru secara khusus dapat dimaknai sebagai orang yang memiliki tanggungjawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh

²¹Moh. Farhan, 'Formulasi Kode Etik Pendidik Dalam Perspektif Pendidikan Islam', *Al-Fikri Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1.1 (2018), 87.

²²Suwignyo Widagdo, Mohammad Archi Maulyda dan Emy Kholifah R, *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja Dan Kepemimpinan: Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru* (Jember: Mandala Press, 2020), 27.

potensi yang dimiliki meliputi tiga ranah yaitu aspek kognitif, afektif maupun psikomotor.²³

Guru merupakan fasilitator yang utama disekolah, memiliki fungsi dan berperan untuk mengidentifikasi, dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki peserta didik sehingga dapat menjadi komponen masyarakat yang beradab. Sedangkan menurut Sanjaya guru adalah orang yang berhadapan langsung dengan siswa, guru dapat melakukan peran sebagai perencana atau pengelola pembelajaran, sebagai pelaksana pembelajaran atau keduanya melalui sistem pembelajaran.²⁴

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa guru adalah orang yang memiliki peran dan tanggung jawab sebagai fasilitator dalam perencanaan, pengelolaan, maupun pelaksanaan pembelajaran. Selain tanggung jawab pembelajaran, guru juga memiliki tugas mendidik dalam rangka mengoptimalkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik berkaitan dengan perkembangan kognitif, afektif dan psikomotor.

Kode etik guru dimaknai sebagai sistem norma atau aturan yang tertulis dengan jelas dan tegas serta terperinci berkaitan dengan suatu hal yang baik dan tidak baik, perilaku yang dibenarkan dan perbuatan yang salah, atau apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh seorang guru profesional.²⁵ hal tersebut

²³Muhlison, 'Guru Profesional (Sebuah Karakteristik Guru Ideal Dalam Pendidikan Islam)', *Jurnal Darul 'Ilmi*, 2.2 (2014), 49.

²⁴Maulana Akbar Sanjani, 'Tugas Dan Peranan Guru Dalam Proses Peningkatan Belajar Mengajar', *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 6.1 (2020), 36.

²⁵Marjuni, 'Peran Dan Fungsi Kode Etik Kepribadian Guru Dalam Pengembangan Pendidikan', *UIN Alauddin Makassar*, 1.1 (2020), 4.

memberi indikator bahwa kode etik guru menegaskan perilaku-perilaku yang dapat dilakukan oleh seorang guru dan perilaku yang tidak dibolehkan.

Kode etik guru dapat dianggap sebagai kumpulan atau himpunan nilai-nilai dan norma-norma dalam profesi guru secara sistematis dan tersusun dengan baik dan sifatnya utuh. Kode etik guru memiliki fungsi sebagai landasan moral dan pedoman tingkah laku bagi setiap guru sebagai warga PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia) dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru, di manapun ia berada, baik di sekolah maupun di luar sekolah atau di lingkungan masyarakat.²⁶

berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kode etik guru adalah kumpulan atau himpunan nilai-nilai dan norma-norma yang sistematis yang mengatur, menuntun, dan sebagai pedoman bagi guru dalam berperilaku baik di dalam maupun di luar sekolah/madrasah.

2. Sejarah Kode Etik Guru

Etika merupakan konsep yang telah lama dikaji, begitupun dengan kode etik guru. Kode etik guru sebagai sebuah hasil kebutuhan untuk melakukan perbaikan mutu pendidik guna meningkatkan mutu dan hasil penyelenggaraan pendidikan. Kode etik guru melalui perjalanan panjang dalam proses perumusannya dan melalui berbagai macam tahap dan perumusannya hingga sampai pada implementasinya di sekolah/madrasah.

Kode etik guru dikembangkan pertama kali pada tahun 1896 oleh sebuah organisasi pendidikan di tingkat pusat (*State Education Associations*), ketika itu

²⁶Hermawansyah, 'Etika Guru Sebagai Pendidikan Yang Mendasar Bagi Siswa', *Fitrah Studi Pendidikan Islam*, 10.2 (2019), 33.

kode etik diterapkan atau diadopsi oleh asosiasi pendidikan negara Georgia, selanjutnya pada tahun 1904 kode etik tersebut diadopsi oleh organisasi guru di California. Pada tahun 1924, *National Education Association* (NEA) yang memiliki anggota berjumlah 55 asosiasi melakukan pengembangan kode etik guru dan diperoleh hasil sebanyak 21 prinsip kode etik. Prinsip kode etik tersebut bertitik fokus dan menekankan pada komitmen guru kepada peserta didik, komitmen guru kepada masyarakat, komitmen guru kepada profesi, dan komitmen guru pada perwujudan sikap dan perilaku profesional dalam bekerja.²⁷

Ketika Belanda melakukan penjajahan kepada Indonesia, pendidikan di Indonesia hanya dilakukan sesuai dengan kehendak dan kemauan penjajah. Menyebabkan rakyat Indonesia menjadi bersifat statis. Selain itu, guru-guru yang melakukan pengajaran sangat terpengaruh dalam cara cara pengajarannya yang lebih bersifat otoriter, mengandalkan kekuasaan dan bersifat memaksa, jauh dari kata demokratis dan kurang memperdulikan peserta didik. Berdasarkan keadaan tersebut, maka muncul Ki Hajar Dewantoro sebagai tokoh yang memperjuangkan pendidikan melalui pendirian sebuah sekolah yang dinamakan Perguruan Taman Siswa. Ki Hajar Dewantoro melahirkan gagasan dan buah pikiran berkaitan dengan bagaimana tata cara guru berakhlak. Meski istilah kode etik guru belum digunakan, namun digunakan semboyan yang meliputi 4 pengertian, bila di depan memberi contoh dan teladan (*ing ngarso sung tulodo*), bila di tengah ikut aktif dan menggugah semangat (*ing madyo mangun karso*), mendorong dan mempengaruhi

²⁷Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2018), 210.

bila berada di belakang (*tut wuri handayani*), dan selalu waspada, mengawasi dan melakukan koreksi (*waspodo purbo waseso*).²⁸

Guru sebagai pendidik sudah selayaknya mengimplementasikan semboyan pendidikan tersebut sebagai pedoman dan arah dalam berperilaku dan kesehariannya dalam mendidik dan mengajar. Selain itu, cita-cita mulia yang telah dihadirkan oleh Ki Hajar Dewantara diharapkan dapat bersemayam di dalam diri guru dan senantiasa melanjutkan perjuangan dan dalam mengisi kemerdekaan sebagai bentuk kesyukuran dalam mewujudkan pendidikan Indonesia yang bermutu.

Perkembangan kode etik guru terus bergulir, yakni di tahun 1971 FIP-IKIP Malang melakukan seminar mengenai Etika Jabatan Guru. Kegiatan tersebut dihadiri oleh kepala perwakilan Departemen P & K Provinsi Jawa Timur, kepala-kepala Kabin se-Madya dan kabupaten Malang. Selain itu, hadir pula kepala-kepala sekolah, para guru-guru se-Kota Madya serta para Dosen yang berada di lingkungan FIP-IKIP Malang. Kegiatan seminar yang dilakukan menghasilkan rumusan kode etik jabatan guru yang tertuang ke dalam sebuah buku kecil, yang simpel dan mudah dibawa ke mana-mana. Dekan FIP-IKIP Malang berharap kepada para guru dan pegiat pendidikan tentang betapa mulia pekerjaan sebagai seorang guru, betapa berat dan besarnya tanggung jawab jabatan guru itu harus diemban. Selanjutnya oleh PGRI berkaitan dengan kode etik guru Indonesia menegaskan bahwa hal tersebut merupakan pekerjaan yang berat yang harus dirumuskan, sehingga pada tanggal 21 – 25 November Tahun 1973 PGRI

²⁸Imron Fauzi, *Etika Profesi Guru* (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 96.

menyelenggarakan kongres PGRI yang ke XIII di Jakarta yang menghasilkan dan menetapkan kode etik guru Indonesia. dalam Kongres PGRI tahun 1973 tersebut, sebuah tim dan para ahli pendidikan dalam forum pertemuan dan melalui beberapa tahapan telah melakukan pembahasan, peninjauan dan perumusan mengenai kode etik guru. Forum pertemuan tersebut berorientasi pada semangat jiwa dan nilai-nilai luhur kepribadian dan budaya bangsa yang tumbuh secara mendalam, selanjutnya dilakukan perbandingan dengan profesi-profesi yang lain. misalnya kita mengenal adanya kode etik Kedokteran, kode etik Jurnalistik, kode etik Pers, kode etik kehormatan Hakim, kode etik Polri dan sebagainya.²⁹

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa kode etik guru awalnya ditetapkan dan berkembang di luar negeri. Perkembangan selanjutnya kode etik tersebut mengalami perluasan wilayah. Lahirnya kode etik guru di Indonesia disebabkan karena adanya tekanan dalam penyelenggaraan pendidikan yang dilakukan oleh penjajah, sehingga tokoh pendidikan Indonesia yakni Ki Hajar Dewantara yang menawarkan konsep pendidik dan mengubah paradigma tentang bagaimana seharusnya guru melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Konsep pendidik tersebut kemudian mengalami perkembangan dengan penyempurnaan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan tinggi dan juga asosiasi atau Persatuan Guru Republik Indonesia atau disingkat PGRI. PGRI pada perkembangannya berfungsi untuk mewadahi para guru dalam bekerja dan sebagai organisasi yang mengontrol dan menangani pelanggaran yang dilakukan oleh guru.

²⁹Ibid. 97.

Kode etik guru Indonesia dalam perumusannya mengalami 4 (empat) tahapan antara lain:

- a. Pembahasan/ perumusan yang dilakukan pada tahun 1971/1973;
- b. Pengesahan yang dilakukan pada kongres PGRI ke XIII pada bulan November tahun 1973;
- c. Penguraian yang dilakukan pada kongres PGRI ke XIV pada bulan Juni tahun 1979;
- d. Penyempurnaan yang dilakukan pada kongres PGRI ke XIV pada bulan Juli tahun 1989.³⁰

3. Tujuan dan Fungsi Kode Etik Guru

Guru dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar diharapkan mampu mengimplementasikan kode etik guru dengan baik. Sebab, kode etik guru tidak ditetapkan sebagai sebuah konsep semata, melainkan harus diadopsi dan diterapkan oleh semua guru dalam kesehariannya baik di dalam maupun di luar sekolah/madrasah.

Dalam sebuah organisasi, kode etik yang berlaku diharapkan dapat berfungsi sebagai berikut :

- a. Sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Sebagai pedoman dalam berperilaku, berkata, menulis dan berbuat;
- c. Sebagai pedoman dalam pemberian sanksi terhadap sebuah pelanggaran;
- d. Sebagai alat kontrol terhadap keseluruhan anggota profesi;
- e. Sebagai jaminan perlindungan bagi keseluruhan anggota profesi;

³⁰Apriyanti Widiensyah, *Modul Etika Profesi Guru* (Jakarta: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya., 2019), 28.

- f. Sebagai jaminan perlindungan bagi orang atau masyarakat yang menggunakan jasa anggota profesi.³¹

Kode etik guru sebagai sesuatu keharusan bagi guru sebab memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Sebagai pedoman bagi setiap guru anggota profesi mengenai prinsip –prinsip profesionalitas yang telah ditentukan.
- b. Sebagai sarana pengawasan dan kontrol sosial bagi masyarakat terhadap profesi guru.
- c. Sebagai bentuk pencegahan campur tangan pihak di luar organisasi profesi mengenai hubungan etika anggota profesi.³²

Berdasarkan pendapat di atas, maka kode etik guru setidaknya memiliki fungsi yaitu sebagai bentuk pencegahan bagi guru-guru agar tidak melakukan perilaku-perilaku yang bertentangan dengan kode etik tersebut. Selain itu, kode etik guru berfungsi sebagai upaya penjaminan, pemeliharaan, dan kuratif terhadap perilaku dan pelanggaran yang dilakukan.

Kode etik sebagai aturan dan harus mampu ditaati oleh guru karena bertujuan agar :

- a. Setiap guru memiliki rambu-rambu sebagai bentuk pedoman tingkah laku dan perbuatan keseharian sebagai seorang pendidik.
- b. Setiap guru melakukan refleksi diri dan mengecek perilakunya. Sudah sesuai atau belum dengan profesi yang ia sandang.

³¹ E. Nurzaman AM, Alinurdin dan Palogo Balianto, *Profesi Keguruan* (Tangerang: UNPAM Press, 2018), 155.

³²Umar Sidiq, *Etika dan Profesi Keguruan* (Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018), 53.

- c. Setiap guru menjaga perilakunya agar tidak merusak nama baik dan martabatnya sebagai seorang pendidik professional.
- d. Setiap guru segera kembali, apabila ternyata selama ini tingkah laku yang dilakukan berbenturan dengan nilai-nilai dan norma-norma yang telah ditetapkan.
- e. Setiap tingkah laku guru selalu selaras dan harmonis serta tidak bertentangan dengan profesinya sebagai seorang pendidik, Sehingga dapat menjadi panutan atau teladan bagi peserta didik maupun oleh masyarakat.³³

Kode etik guru sebagai suatu yang penting untuk dipahami dan diwujudkan dalam perilaku keseharian guru terutama dalam melakukan tugas dan tanggung jawab. Kode etik sebagai rambu-rambu dalam pelaksanaan tugas, tentu akan mengarahkan perilaku guru agar tidak menyimpang. Selain itu, dengan kode etik guru tersebut harkat dan martabat guru akan senantiasa terpelihara dengan baik. Selanjutnya, dengan kode etik maka guru akan mampu merefleksikan dirinya apakah telah sesuai dengan kaidah yang ditetapkan atau belum.

4. Rumusan Kode Etik Guru

Salah satu tokoh guru klasik yaitu Ibn Jama'ah dalam karyanya Tazkirah Al-Sami' menjelaskan bahwa ayat dan hadits serta didukung oleh pendapat para ulama sebagai argumen dalam merumuskan kode etik guru. Ibn Jama'ah membagi kode etik guru menjadi tiga kategori yaitu kode etik personal yang meliputi kode etik yang tercakup dalam kepribadian seorang guru, kode etik dalam lingkup pengajaran yang meliputi kode etik yang mengatur guru berkaitan dengan

³³Marjuni. *Peran...*, 5.

pelaksanaan pembelajaran, dan kode etik dalam interaksi guru dan peserta didik yang meliputi hubungan atau komunikasi guru dengan peserta didik.³⁴

Adapun sesuai kongres PGRI maka rumusan kode etik guru yaitu sebagai berikut:

- a. Guru berbakti membimbing peserta didik seutuhnya untuk membentuk manusia Indonesia yang berjiwa Pancasila.
- b. Guru memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan peserta didik masing-masing.
- c. Guru mengadakan komunikasi terutama dalam memperoleh informasi tentang peserta didik, tetapi menghindarkan diri dari segala bentuk penyalahgunaan.
- d. Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orang tua peserta didik sebaiknya-baiknya.
- e. Guru memelihara hubungan baik dengan masyarakat di sekitar sekolah maupun masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan pendidikan.
- f. Guru secara perseorangan atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya.
- g. Guru menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru baik di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja.
- h. Guru secara bersama memelihara, membina, dan meningkatkan mutu organisasi guru profesional sebagai sarana pengabdian.
- i. Guru melaksanakan segala ketentuan yang dikeluarkan pemerintah dalam bidang pendidikan.³⁵

³⁴Akhiril Pane dan Fathinahaya Nailatsani, 'Kode Etik Guru Menurut Perspektif Islam', *Forum Paedagogik*, 13.1 (2022), 29.

Sesuai rumusan kode etik guru di atas setidaknya dapat ditarik kesimpulan bahwa kode etik guru merupakan tata nilai dan norma yang mengatur hubungan guru dengan peserta didik, hubungan guru dengan orang tua peserta didik, hubungan guru dengan rekan sejawat, hubungan guru dengan masyarakat, hubungan guru dengan profesi dan organisasi profesi, maupun hubungan guru dengan pemerintah.

5. Dasar Kode Etik Guru

Kode etik guru merupakan sebuah pedoman dan landasan bagi guru untuk berperilaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. terdapat hal-hal mendasar yang mencakup nilai-nilai yang harus di jadikan pegangan dalam memperteguh pengimplementasian kode etik guru dalam pelaksanaan proses pendidikan, sehingga hasil pendidikan yang diharapkan dapat tercapai.

Adapun kode etik guru Indonesia didasari pada hal-hal sebagai berikut:

- a. Berlandaskan nilai-nilai agama dan Pancasila.
- b. Berlandaskan nilai-nilai kompetensi guru yang meliputi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.
- c. Berlandaskan nilai-nilai esensi dan jati diri, harkat, dan martabat manusia meliputi perkembangan fisiologis, intelektual, emosional, sosial, spiritual.³⁶

Uraian tersebut memberi pemahaman bahwa nilai-nilai dasar yaitu agama dan pancasila menjadi nilai utama terhadap penetapan kode etik guru. Selain itu, guru sebagai pelaksana pendidikan memiliki kompetensi sehingga kode etik guru

³⁵Umar Sulaiman, *Etika Profesi Guru* (Makassar: Alauddin University Press, 2021), 70.

³⁶Tustiyana Windiyani, Dadang Kurnia, dan Ratih Purnamasari, *Profesi Kependidikan Kajian Konsep, Aturan dan Fakta Keguruan* (Bogor: Universitas Pakuan, 2020), 110.

merupakan internalisasi berkaitan dengan kompetensi guru. Selanjutnya kode etik guru mengandung unsur-unsur perkembangan individu peserta didik terkait aspek kognitif, afektif, sosial dan spiritual sebagai bentuk pemeliharaan dan eksistensi harkat dan martabat manusia.

6. Dimensi dan Indikator Kode Etik Guru

Kode etik guru dalam Islam sangat penting diperhatikan, kode etik guru berperan sebagai penuntun norma yang harus ditaati oleh setiap guru. Sebuah hal yang menunjukkan bahwa keberadaan guru begitu sangat penting. Bahkan para ulama memberikan lebih banyak batasan-batasan mengenai kode etik guru dibandingkan dengan peserta didik. Salah satu pendapat ulama Islam mengenai kode etik guru yaitu Al-Ghazali dalam kitab *Ihya'* mengemukakan beberapa hal sebagai berikut:

- a. seorang guru haruslah memiliki perasaan yang menyenangkan peserta didiknya. Hal itu dilakukan sebagaimana ia menyayangi anaknya sendiri. Apabila seorang guru ingin memperoleh kesuksesan dalam mengajar maka cara tersebut merupakan sebuah kunci yang dapat dilakukan.
- b. Seorang guru harus mampu menjadikan nabi Muhammad saw sebagai teladan. Mencontoh sifat-sifat yang dimiliki Rasulullah. Perlu dipahami bahwa tugas guru dalam mendidik memiliki kesesuaian dengan Rasulullah yakni dalam berdakwah. Seorang guru harus memiliki dan mampu mengadopsi nilai-nilai keikhlasan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana para nabi dalam melakukan syiar kepada para umatnya.

- c. Seorang guru harus mampu membimbing dan memberi nasihat dan arahan yang berguna bagi peserta didik dalam memperoleh keberhasilan.
- d. Seorang guru harus mampu menjadi sosok panutan dan teladan bagi para peserta didiknya. Selain itu, seorang guru juga harus mampu mengarahkan peserta didiknya untuk meninggalkan perilaku-perilaku yang bertentangan dengan nilai-nilai Islam atau akhlakul karimah.³⁷

Kode etik guru dalam Islam adalah kode etik yang menjadikan nabi Muhammad saw sebagai contoh yang patut diteladani dan ikuti baik sifat-sifat maupun perilaku yang ditampilkan, sehingga dengan mengikuti apa yang dilakukan Rasulullah tersebut, maka seorang guru juga dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya

Kode etik guru memiliki dimensi dan indikator operasional sebagai bentuk yang dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Hubungan guru dengan peserta didik.

Hubungan tersebut seorang guru perlu melihat perlakuan seperti apa saja yang boleh dan tidak boleh untuk dilakukan kepada peserta didik. Berikut ini beberapa yang boleh dilakukan oleh seorang guru kepada peserta didik, antara lain:

- 1) Menciptakan dan mengembangkan iklim lingkungan belajar peserta didik yang efektif dan efisien
- 2) Memperlakukan dan memandang semua perilaku peserta didiknya dengan adil.

³⁷Anggra Uki Pradana dan Alifiah Zahratul Aini, 'Kode Etik Pendidikan Dalam Perspektif Islam', *Jurnal Syntax Transformation*, 2.1 (2021), 18.

- 3) Secara sungguh-sungguh menaruh perhatian lebih terhadap pertumbuhan dan perkembangan peserta didik.
- 4) Menampilkan perilaku yang secara professional terhadap tugas guru yang meliputi mendidik, mengajar, membimbing, melatih, mengarahkan, mengevaluasi dan menilai hasil dan proses pembelajaran.
- 5) Membimbing peserta didik dalam menghayati dan memahami serta mengamalkan segala hak-hak dan kewajibannya baik secara individu, sebagai warga sekolah atau sebagai anggota masyarakat.
- 6) Mengakui keunikan setiap peserta didik, meyakini bahwa setiap peserta didik mempunyai karakteristik individual sehingga setiap individu berhak memperoleh layanan pembelajaran.
- 7) Mengumpulkan data dan informasi berkaitan dengan peserta didik yang dipergunakan demi kepentingan proses pendidikan.
- 8) Berusaha mencegah setiap gangguan yang berpotensi mengganggu dan berdampak pada perkembangan yang negatif bagi peserta didik.
- 9) Mencurahkan segala usaha profesionalnya dalam membantu peserta didik mengembangkan kepribadiannya secara optimal.
- 10) Menjunjung tinggi integritas, martabat dan harga diri dan sekali-kali tidak memandang rendah peserta didik.
- 11) Menunjukkan perilaku taat kepada hukum dan menjunjung tinggi segala kebutuhan dan hak-hak peserta didik.

- 12) Melakukan upaya-upaya untuk melindungi peserta didik dari situasi-situasi yang berpengaruh terhadap keamanan, kesehatan yang dapat menghambat proses belajar.
- 13) Selalu menjaga rahasia pribadi peserta didik, dan tidak membeberkannya untuk alasan-alasan yang tidak berhubungan dengan kepentingan pendidikan.
- 14) Tidak menggunakan tindakan profesionalnya terhadap peserta didik dengan cara-cara yang melanggar norma sosial, moral, budaya dan agama.

b. Hubungan guru dengan orangtua/wali murid.

Hubungan tersebut seorang guru perlu memahami bahwa orang tua/wali murid merupakan mitra guru dan harus terus dijalin. Oleh karena itu, seorang guru harus memahami sikap dan perilaku yang baik dalam berhubungan dengan orang tua. Nilai-nilai kode etik guru yang harus diimplementasikan guru berkaitan dengan hubungan dengan orang tua adalah:

- 1) Berusaha memelihara hubungan kerjasama dengan orang tua siswa dalam proses pendidikan secara efektif dan efisien.
- 2) Melakukan komunikasi yang baik dengan orangtua/wali siswa tentang kondisi dan kemajuan peserta didik dalam proses pendidikan.
- 3) Menyampaikan data dan informasi mengenai perkembangan peserta didik dengan benar dan objektif kepada orangtua/wali.
- 4) Merahasiakan semua data dan informasi peserta didik kepada selain orang tua/wali siswa.

- 5) Memberi motivasi kepada orangtua/wali siswa agar secara bersama-sama berpartisipasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
- 6) Menjunjung tinggi hak orangtua/wali siswa untuk melakukan konsultasi mengenai kemajuan anak, cita-cita dan kesejahteraan anak dalam pendidikan.
- 7) tidak memanfaatkan hubungan dan profesional guru untuk memperoleh keuntungan pribadi dari orang tua/wali siswa.

c. Hubungan guru dengan teman sejawat.

Seorang guru harus memahami bagaimana sikap dan perilaku ketika berhubungan dengan teman sejawat. Adapun Kode etik guru Indonesia yang mengatur hubungan seorang guru dengan teman sejawat sebagai berikut:

- 1) Menciptakan suasana kekeluargaan secara kondusif.
- 2) Menyemangati diri dan rekan sejawat agar selalu aktif dan kreatif melaksanakan proses pendidikan.
- 3) Mencegah perilaku dan ucapan yang merendahkan harkat dan martabat pribadi dan professional.
- 4) Mencegah perilaku yang dapat memunculkan konflik dengan teman sejawat.
- 5) Selalu bersikap hormat terhadap rekan sejawat.
- 6) Menjunjung tinggi profesionalisme dalam hubungan sejawat.
- 7) Memberi bantuan kepada rekan kerja junior agar lebih professional.
- 8) Tindakan profesional dengan teman sejawat berlandaskan pada nilai-nilai agama, moral, budaya dan hukum.

- 9) Meningkatkan keefektifan pribadi bersama rekan sejawat dalam menjalankan tugas-tugas profesional pendidikan.
- 10) Melakukan koreksi terhadap perilaku sejawat yang menyimpang dari kaidah profesional.
- 11) Menjaga rahasia pribadi rekan sejawat.

d. Hubungan guru dengan masyarakat.

Hubungan tersebut, seorang guru perlu memahami bahwa ia adalah individu yang hidup dan menjadi salah satu komponen dalam sebuah masyarakat. Dengan demikian, seorang guru harus mengetahui perilaku yang baik yang seharusnya dilakukan sebagai bagian dari masyarakat. Kode etik guru mengatur hubungan tersebut meliputi:

- 1) Senantiasa menjalin komunikasi dan kerjasama yang harmonis, efektif, dan efisien dengan masyarakat dalam meningkatkan dan memajukan pendidikan.
- 2) Memiliki kepekaan terhadap kedinamisan dalam masyarakat
- 3) Mengakomodasi pendapat, saran, dan aspirasi masyarakat dalam meningkatkan dan memajukan pendidikan.
- 4) Bekerjasama secara bijak dengan masyarakat untuk meningkatkan harkat dan martabat profesi guru.
- 5) Melakukan upaya-upaya secara bersama-sama dengan masyarakat untuk terlibat dalam pengelolaan pendidikan demi kemajuan peserta didik.
- 6) Menjunjung tinggi nilai-nilai agama, moral, hukum dalam berhubungan dengan masyarakat.

e. Hubungan guru dengan profesinya.

Berkaitan dengan profesi seorang guru maka seyogyanya melakukan upaya yang mencerminkan keprofesionalan dalam bekerja. Sebagai sebuah profesi, guru senantiasa dituntut untuk menekuni dan meningkatkan kemampuannya. Berdasarkan hal tersebut maka kode etik guru Indonesia mengatur hubungan guru dengan profesinya sebagai berikut:

- 1) Menjunjung tinggi jabatan profesi guru.
- 2) Menerima segala tugas yang diberikan sebagai bentuk tanggungjawab, melalui tindakan-tindakan profesional, inisiatif, dan integritas.
- 3) Mengembangkan dan memajukan disiplin ilmu sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya.
- 4) Berusaha untuk tidak mengabaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang muncul akibat kebijakan baru dalam pendidikan.
- 5) Selalu melakukan pertimbangan dalam menjalankan tugas-tugas profesional.
- 6) Menghindari perilaku dan ucapan yang merendahkan martabat profesi guru.
- 7) Tidak menerima pemberian yang mempengaruhi keputusan dan tindakan profesional guru.

f. Hubungan guru dengan pemerintah.

Profesi guru tidak terlepas dari kebijakan pemerintah. Semua kebijakan yang dilakukan pemerintah tentu akan berdampak pada guru. Oleh karena itu, ada

beberapa hal yang harus dilakukan guru terhadap pemerintah yaitu sebagai berikut:

- 1) berkomitmen teguh untuk menjalankan program pembangunan pada bidang pendidikan sesuai amanat dalam UUD 1945, Undang-undang Sisdiknas, Undang-undang Guru dan Dosen, serta ketentuan perundang-undangan lain.
- 2) menyukseskan program pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan yang berbudaya.
- 3) Selalu berupaya menciptakan, memelihara dan meningkatkan persatuan dan kesatuan bangsa dan negara berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.
- 4) Menjalankan kewajiban yang diberikan oleh pemerintah maupun satuan pendidikan untuk memajukan pendidikan.
- 5) menghindari tindakan pribadi atau kedinasan yang mengakibatkan kerugian pada negara.³⁸

Berdasarkan uraian di atas, variabel kode etik dalam penelitian ini menggunakan dimensi antara lain hubungan guru terhadap peserta didik, hubungan guru dengan orang tua, hubungan guru dengan rekan sejawat, masyarakat, hubungan guru dengan profesinya dan hubungan guru dengan pemerintah.

7. Sanksi Pelanggaran Kode Etik Guru

Guru dalam melaksanakan tugasnya acapkali ditemukan ketidaksesuaian dengan kaidah dan aturan yang ada. Pelanggaran merupakan suatu keadaan ketika

³⁸Sulaiman. *Etika...*,70.

guru tidak mampu menjadikan kode etik guru sebagai pedoman tingkah laku dalam tugas dan keseharian.

Organisasi yang baik setidaknya ada beberapa faktor yang dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku tidak etis, yaitu:

- a. Kebutuhan; Kebutuhan individu dianggap sebagai penentu utama perilaku tidak etis. Kebutuhan membuat individu melakukan segala cara untuk mendapatkan apa yang menjadi kebutuhannya.
- b. Tidak ada pedoman ; tidak adanya pedoman, prosedur, aturan atau regulasi menyebabkan munculnya perilaku tidak etis.
- c. Perilaku dan kebiasaan ; tanpa memperhatikan faktor lingkungan, perilaku dan kebiasaan bisa menjadi penyebab munculnya perilaku tidak etis.
- d. Lingkungan tidak etis ; perilaku dan kebiasaan tidak etis yang telah ada dalam suatu lingkungan, akan mempengaruhi orang lain melakukan hal yang sama ketika orang itu masuk ke dalam lingkungan tersebut.
- e. Perilaku pemimpin/atasan ; perilaku dan kebiasaan tidak etik yang dilakukan oleh pemimpin/atasan, akan mempengaruhi perilaku dan kebiasaan semua anggotanya dan berpeluang melakukan hal yang sama.³⁹

Implementasi dan upaya mewujudkan kode etik guru Indonesia, masih terdapat beberapa faktor yang dirasakan sebagai kendala yang menghambat.

Faktor faktor tersebut antara lain:

- a. Kualitas pribadi guru
- b. Pendidikan guru

³⁹Hasibuan, *Etika...*, 133.

- c. Sarana dan prasana pendidikan
- d. Sistem pendidikan
- e. Kedudukan, karier dan kesejahteraan guru
- f. Kebijakan pemerintah.⁴⁰

Terdapat sanksi atas pelanggaran kode etik guru berupa sanksi moral dan sanksi administratif/hukum. Organisasi profesi guru memiliki dewan kehormatan atau komisi khusus. Dewan kehormatan berperan untuk melakukan penindakan dan penilaian atas suatu kasus pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh guru. Berkaitan dengan pelanggaran kode etik, dalam kode etik juga memuat ketentuan-ketentuan profesional, misalnya bagaimana seorang guru berkewajiban untuk melaporkan apabila teman sejawat melakukan pelanggaran kode etik. Hasil kongres PGRI ke- XIV tahun 1989 sebenarnya telah mengatur hal-hal yang berkaitan dengan pelanggaran dan sanksi kode etik profesi guru yang termuat dalam rumusan kode etik guru Indonesia. Hal tersebut terlihat Pada pasal 8 ayat 2 bahwa guru yang melanggar kode etik guru Indonesia dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Selanjutnya pada pasal 8 ayat 3 Jenis pelanggaran meliputi pelanggaran ringan sedang dan berat. Kemudian pada pasal 9 disebutkan bahwa pemberian rekomendasi sanksi terhadap guru yang melakukan pelanggaran terhadap kode etik guru Indonesia merupakan wewenang Dewan Kehormatan Guru Indonesia. Sanksi yang diberikan merupakan upaya pembinaan bagi guru yang melakukan pelanggaran.⁴¹

22. ⁴⁰Heri Susanto, *Profesi Keguruan* (Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat, 2020),

⁴¹ Fauzi, *Etika...*, 108-109.

C. Kompetensi Guru

1. Pengertian Kompetensi Guru

Guru memiliki peran penting dalam keberhasilan peserta didik dalam belajar. Guru sangat diharapkan melaksanakan pendidikan dan pengajaran secara profesional. Sikap dan perilaku guru profesional merupakan manifestasi dari kompetensi seorang guru yang harus selalu ditingkatkan. Secara garis besar guru memiliki tanggung jawab sebagai pengajar, pembimbing dan administrator kelas.⁴² Guru dalam melakukan tugasnya tersebut ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki. Kompetensi yang baik tentu akan membuat pelaksanaan pendidikan memperoleh hasil yang memuaskan. Begitupun sebaliknya, rendahnya kompetensi guru akan membuat hasil yang diperoleh tak sesuai harapan. Oleh karena itu, kompetensi guru adalah sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan.

Pengertian kompetensi menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia karangan WJS. Purwadarminta, kompetensi dimaknai sebagai kewenangan, kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu.⁴³

Pengertian lain menyatakan bahwa kompetensi adalah kebulatan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja.⁴⁴

⁴²Firdiansyah Alhabsyi, Sagaf S.Pettalongi dan Wandi Wandi, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)*, 1.1 (2022), 16.

⁴³Syarifan Nurjan, *Profesi Keguruan: Konsep Dan Aplikasi* (Yogyakarta: Samudra Biru, 2015), 28.

⁴⁴Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif* (Jakarta: Kencana, 2010), 273.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau penguasaan atas suatu hal yang meliputi pengetahuan, keterampilan maupun sikap yang diwujudkan melalui unjuk kerja.

Apabila dikaitkan dengan guru, maka kompetensi guru dapat diartikan sebagai gambaran mengenai hal-hal guru dapat lakukan dalam pekerjaannya, baik dalam bentuk perilaku maupun hasil kerja.⁴⁵

Kompetensi guru adalah perilaku rasional atau perilaku yang dapat dipertanggung jawabkan pada seorang guru untuk mencapai tujuan. Kompetensi ditujukan oleh penampilan atau unjuk kerja yang bersifat rasional.⁴⁶

Pengertian lain memaknai kompetensi guru sebagai penggabungan dari beragam kemampuan yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru dalam pelaksanaan tugasnya yang meliputi pengetahuan, keterampilan maupun perilaku.⁴⁷

Adapun kompetensi dalam Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru.⁴⁸

⁴⁵Rusdiana dan Yeti Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan Menjadi Guru Inspiratif Dan Inovatif* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 82.

⁴⁶Abd. Rahman Getteng dan Rosdiana, *Etika Profesi Keguruan*, ed. by Muhammad Alqadri Burga (Yogyakarta: Arti Bumi Intaran, 2020), 34.

⁴⁷Muhiddinur Kamal, *Guru: Suatu Kajian Teoritis Dan Praktis* (Bandarlampung: Aura, 2019), 19.

⁴⁸Musa Marengke, 'Konsep Pengembangan Kompetensi Guru', *Foramadiahi: Jurnal Kajian Pendidikan Keislaman*, 11.2 (2019), 289.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang didasarkan pada aspek pengetahuan, keterampilan atau perilaku.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Guru

Kompetensi yang dimiliki seorang guru tentu tidak hadir begitu saja, melainkan melalui proses dan bertahap. Profesi guru diyakini sebagai sebuah pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh siapa saja, akan tetapi membutuhkan seperangkat pengetahuan maupun keterampilan. Oleh karena itu, kompetensi guru memiliki variabel yang mempengaruhinya.

Ada beberapa karakteristik-karakteristik yang terkandung dalam kompetensi guru, antara lain:

- a. Kompetensi mengandung aspek motif yaitu apa yang dipikirkan dan diinginkan sebagai sebab melakukan sesuatu.
- b. Kompetensi mengandung aspek sifat, yaitu karakteristik yang ada pada diri guru.
- c. Kompetensi mengandung aspek konsep diri, yaitu pandangan dan penilaian guru terhadap dirinya.
- d. Kompetensi mengandung aspek Pengetahuan, yaitu wawasan dan informasi yang dimiliki guru.

- e. Kompetensi mengandung aspek ketrampilan, yaitu kemampuan melakukan sesuatu berkenaan aspek fisik dan mental.⁴⁹

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kompetensi guru adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri guru, dimana karakteristik motif sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan sifat dan konsep dirinya, serta didasari oleh pengetahuan dan keterampilan.

Eko Putro Widoyoko menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru adalah sebagai berikut:

- a. Faktor internal

Kompetensi guru adalah kemampuan yang dimiliki. Kompetensi dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri guru tersebut yang terdiri dari: tingkat pendidikan, lama pengabdian atau pengalaman mengajar, pendidikan dan pelatihan serta etos kerja.

- b. Faktor eksternal

Kompetensi tidak hanya timbul karena pengaruh dari dalam diri guru, melainkan ada pengaruh lingkungan. Faktor lingkungan yang mempengaruhi terdiri dari: iklim dan kebijakan organisasi, sistem dan pengaturan kerja, fasilitas atau sarana dan prasarana, upah atau gaji, dan lingkungan sosial.⁵⁰

Berdasarkan hal tersebut, kompetensi guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yang bersumber dari dalam diri, dan faktor eksternal yang bersumber dari luar diri atau faktor lingkungan.

⁴⁹Muh. Ilyas Ismail, 'Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran', *Lentera Pendidikan*, 13.1 (2010), 54.

⁵⁰Nurmayuli, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Pedagogik Guru', *Al-Mabhats Jurnal Penelitian Sosial Agama*, 5.1 (2020), 89.

3. Dimensi dan Indikator Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan pengajar. Kompetensi adalah sesuatu yang harus dikuasai dan dimiliki oleh guru. Penguasaan guru terkait kompetensinya akan mengarahkan perilakunya menjadi lebih profesional.

Guru profesional dalam pendidikan Islam harus memiliki kompetensi-kompetensi yang utuh, terdiri dari :

- a. Guru secara komprehensif berkaitan dengan wawasan dan penguasaan menguasai materi Islam, terutama pada bidang yang diampunya.
- b. Guru menguasai strategi pendidikan Islam yang mencakup pendekatan, metode, teknik dan evaluasi.
- c. Guru memiliki pemahaman terkait prinsip-prinsip dalam penafsiran hasil penelitian pendidikan dalam upaya pengembangan pendidikan islam di masa yang akan datang.
- d. Guru peka terhadap informasi yang diterimanya baik secara langsung atau tidak langsung, dan berguna bagi tugas dan tanggung jawabnya.⁵¹

Pendapat tersebut menyebutkan bahwa dalam pendidikan Islam, guru profesional setidaknya memiliki kompetensi yang meliputi penguasaan terhadap materi pembelajaran, strategi yang mencakup metode teknik dan evaluasi, mampu memanfaatkan hasil penelitian pendidikan, dan memiliki kepekaan terhadap informasi yang berguna bagi tugas dan tanggung jawabnya.

⁵¹Samuji, 'Mengenal Persyaratan Pendidik Bagi Guru Dalam Upaya Mencapai Tujuan Pendidikan Islam', *Jurnal Paradigma*, 11.1 (2021), 52.

Pengukuran kompetensi dilakukan dengan melihat indikator-indikator yang ada. setidaknya ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu:

a. Kompetensi pedagogik, dimaknai sebagai kemampuan guru mengelola pembelajaran. Kompetensi pedagogik mencakup beberapa indikator, antara lain:

- 1) Guru mengembangkan dan mengaktualisasikan potensi yang dimiliki peserta didik;
- 2) Guru memahami peserta didik;
- 3) Guru mengembangkan kurikulum/silabus;
- 4) Guru merancang pembelajaran
- 5) Guru melaksanakan pembelajaran bersifat mendidik interaktif;
- 6) Guru memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran;
- 7) Guru mengevaluasi belajar peserta didik;

b. Kompetensi kepribadian, dimaknai sebagai kemampuan personal seorang guru. Kompetensi kepribadian mencakup beberapa indikator, antara lain:

- 1) Guru memiliki kepribadian yang mantap dan stabil;
- 2) Guru sebagai pribadi yang dewasa dengan menampilkan kemandirian dan etos kerja;
- 3) Guru sebagai pribadi yang arif dan bijaksana;
- 4) Guru sebagai pribadi yang berwibawa;
- 5) Guru memiliki akhlak mulia;
- 6) Guru menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat;

- c. Kompetensi sosial, dimaknai sebagai kemampuan guru dalam hubungan sosial di masyarakat. Kompetensi sosial mencakup beberapa indikator, antara lain:
- 1) Guru mampu berkomunikasi, baik secara lisan, tulisan, maupun isyarat;
 - 2) Guru mengupayakan penggunaan teknologi komunikasi dan informasi dengan baik;
 - 3) Guru mampu secara efektif bergaul, baik terhadap peserta didik, sesama guru, orang tua/wali atau masyarakat;
- d. Kompetensi profesional, dimaknai sebagai kemampuan guru dalam hal penguasaan materi pelajaran maupun metodologinya secara luas dan mendalam.⁵²

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa kompetensi guru memiliki indikator yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian/personal, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Semua indikator perlu dimiliki oleh guru dalam upaya mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan terutama dalam mengoptimalkan perkembangan dan potensi peserta didik

D. Perilaku Kerja Guru

1. Pengertian Perilaku Kerja Guru

Guru merupakan salah satu bagian dari lembaga pendidikan. Upaya untuk memahami bagaimana perilaku guru dapat menjadi sebuah dasar pemahaman bagi sebuah lembaga pendidikan. Teori perilaku organisasi mengemukakan bahwa

⁵²Rosdiana, *Etika...*, 37-38.

karakteristik perilaku organisasi dalam mempelajari perilaku organisasi dipusatkan pada tiga hal, sebagai berikut:

a. Perilaku Karakteristik

Perilaku karakteristik merupakan aspek yang pertama dalam upaya mempelajari perilaku organisasi. Perilaku individu dalam organisasi sebagai kerangka dalam upaya memahami perilaku organisasi.

b. Struktur Karakteristik

Struktur karakteristik menjadi tahap berikutnya dalam upaya mempelajari perilaku keorganisasian, mengenai struktur sebuah organisasi dan kelompok. Cara mengidentifikasi struktur dapat dilihat dari hubungan dalam organisasi yang bersifat tetap, bagaimana cara dan mekanisme kerja didesain dan diatur dalam bagan organisasi. Terdapat pengaruh yang besar antara struktur organisasi terhadap perilaku individu-individu dalam sebuah organisasi atau kelompok. Selain itu, struktur organisasi akan menjadikan organisasi atau kelompok tersebut menjadi lebih efektif.

c. Proses Karakteristik

Proses karakteristik menjadi hal ketiga dalam perilaku organisasi yaitu berkaitan dengan proses organisasi. Proses organisasi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan interaksi dan kedinamisan yang terjadi antar individu-individu sebagai anggota organisasi. Cara mengidentifikasi proses organisasi dapat

dilakukan dengan melihat beberapa hal yaitu adanya komunikasi, bagaimana kepemimpinan terjadi dan proses pengambilan keputusan.⁵³

Upaya memahami perilaku individu secara efektif, sebelumnya perlu dipahami terlebih dahulu mengenai karakteristik-karakteristik yang ada dalam diri individu. Adapun karakteristik yang dimaksud adalah ciri-ciri biografis, kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap.⁵⁴

a. Karakteristik Biografis

Karakteristik biografis merupakan karakter yang berkaitan dengan aspek pribadi misalnya jenis kelamin, umur, masa kerja, status kawin dan sebagainya.

b. Kemampuan

Kemampuan dapat diartikan sebagai suatu kapasitas individu dalam melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan dapat dibagi menjadi dua yaitu

- 1) Kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang dibutuhkan dalam melakukan kegiatan-kegiatan mental, seperti: berpikir, menganalisis, dan memahami. Kegiatan-kegiatan mental tersebut dapat dilakukan pengukuran dan penilaian dengan menggunakan tes (tes IQ), untuk mengetahui perbedaan kemampuan yang dimiliki oleh individu.
- 2) Kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan yang menuntut kekuatan, kecepatan, kecekatan dan stamina.

⁵³Devi Yulianti dan Intan Fitri Meutia, *Buku Ajar Perilaku Dan Pengembangan Organisasi* (Bandarlampung: Pusaka Media, 2020), 4-5.

⁵⁴Siti Annisa Wahdiniawati, *et al., eds., Perilaku Organisasional* (Jakarta: Galiono Digdaya Kawthar, 2021), 21.

c. Kepribadian

Literatur dan kajian menyebutkan bahwa kepribadian ditentukan oleh beberapa faktor yaitu faktor keturunan, lingkungan dan sebagai tambahan yaitu faktor situasional. Hal ini dapat dipahami bahwa kepribadian yang dimiliki seseorang yang sebesarnya dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan yang sifatnya relatif stabil, namun dapat berubah-ubah akibat situasi dan kondisi. Adapun karakter kepribadian yang dikenal saat ini antara lain agresif, pemalu, malas, ambisius, pasrah, setia, pemaarah dan sebagainya.

d. Persepsi

Persepsi sebagai peta kognitif individu dan sebagai pengalaman, lebih merupakan konstruksi pribadi, yang mana objek-objek tertentu, diseleksi oleh individu tersebut dipersepsi olehnya dengan penafsiran dan pemberian makna, gambaran serta pemahaman terhadap suatu hal.

e. Sikap

Sikap merupakan sebuah pertimbangan atau pernyataan mengenai menguntungkan atau tidaknya sesuatu objek, orang atau peristiwa. Sikap dapat dipahami sebagai suatu pencerminan seseorang untuk merasakan dan merespon. Upaya memahami sikap dalam perilaku organisasi sangat dibutuhkan. Sebab, sikap memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja individu dalam sebuah organisasi dan menentukan produktifitas dalam bekerja.⁵⁵

Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli terkait dengan perilaku kerja. Pengertian yang dimaksud antara lain:

⁵⁵Khoirunnisa dan Sulistiyorini, 'Perilaku Individu Dalam Lembaga Pendidikan Islam', *Jurnal An-Nuha*, 8.1 (2021), 138–139.

Perilaku kerja adalah aktualisasi diri dari orang-orang di tempat kerja melalui sikap kerja.⁵⁶ Pendapat tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja adalah sikap kerja sebagai perwujudan diri individu dalam bekerja.

Perilaku kerja sebagai kemampuan kerja dan perilaku-perilaku yang mana hal-hal tersebut sangat penting dalam situasi kerja atau disetiap pekerjaan.⁵⁷ Pengertian ini menjelaskan bahwa perilaku kerja merupakan manifestasi dari kemampuan individu.

Defenisi lain yaitu menjelaskan bahwa perilaku kerja adalah respon atau tanggapan seseorang yang timbul berupa sikap, anggapan dan perbuatan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi dan kondisi yang dialami di lingkungan kerja, serta terkait perlakuan seorang pemimpin terhadap karyawan.⁵⁸ Pengertian ini mengandung makna bahwa perilaku kerja sebagai bentuk tanggapan individu akibat adanya pengaruh luar diri individu yaitu lingkungan.

Sedangkan pengertian guru sesuai defenisi sebelumnya bahwa guru adalah orang yang memiliki peran dan tanggung jawab dan sebagai fasilitator dalam perencanaan, pengelolaan, maupun pelaksanaan pembelajaran. Selain tanggung jawab pembelajaran, guru juga memiliki tugas mendidik dalam rangka mengoptimalkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik berkaitan dengan perkembangan kognitif, afektif dan psikomotor.

⁵⁶Tatiek Ekawati Permana, *et al., eds.* ‘Pengembangan Modal Manusia Dalam Mendukung Perilaku Kerja Dan Kinerja Dosen Akademi Sekretari Dan Manajemen Ariyanti’, *Jurnal Manajemen*, 13.2 (2022), 253.

⁵⁷Larsen Barasa , Agus Leonard Togatorop dan Mutiara Szesze, ‘Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga’, *Meteor STIP Marunda*, 14.2 (2021), 103.

⁵⁸Diah Ayu Kusumawati, ‘Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi’, *UNNISULA*, 2.1 (2015), 233.

Perilaku kerja guru dapat didefinisikan sebagai tanggapan atau reaksi individu yang timbul, baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja.⁵⁹

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja guru adalah sikap atau perbuatan yang dilakukan oleh guru sebagai bentuk aktualisasi diri dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di sekolah/madrasah.

Pola perilaku merupakan model tingkah laku yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan kegiatan- kegiatan atau pekerjaannya. Disebutkan bahwa proses perilaku pada semua individu memiliki kesamaan, walaupun memiliki pola yang mungkin berbeda. Mengenai perilaku manusia, Ada 3 asumsi yang saling berhubungan yaitu:

- a. Perilaku itu disebabkan (caused),
- b. Perilaku itu digerakkan (motivated),
- c. Perilaku itu ditunjukkan pada sasaran.

Perilaku setiap individu memiliki keunikan masing-masing. Perilaku yang ditampilkan oleh individu timbul ketika ada rangsangan, Setiap individu berperilaku kearah tujuan yang ingin dicapai atau perilaku ditujukan pada sasaran. Fokus dalam proses ini adalah jarak antara kondisi yang di alami sekarang dengan kondisi yang diinginkan dan perilaku yang timbul untuk menutup jarak itu.

⁵⁹Herawati, *et al.*, eds., 'Klinis Supervisi Perilaku Kerja Guru', *Journal of Education Science (JES)*, 7.1 (2021), 15.

Ransangan tersaring melalui sistem kebutuhan dan keinginan yang mungkin bentuknya bermacam-macam.⁶⁰

Individu memiliki karakteristik seperti kemampuan, kepercayaan diri, kebutuhan dan pengharapan, serta pengalaman. Karakteristik tersebut akan terbawa oleh individu ketika memasuki suatu lingkungan baru atau ke dalam tatanan organisasi. Selain itu, organisasi sebagai suatu lingkungan tempat individu mengaktualisasikan diri juga memiliki karakteristik. Karakteristik-karakteristik yang dimiliki organisasi meliputi: keteraturan yang terwujud dalam susunan hirarki, tugas-tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab, sistem upah (*reward system*), sistem penjaminan dan pengendalian dan sebagainya. Perilaku individu dalam organisasi terwujud manakala karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi.⁶¹

Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagai individu, guru memiliki karakteristik seperti kemampuan, pengalaman, kebutuhan, harapan maupun kepercayaan. Hal yang sama juga pada lingkungan sekolah atau madrasah tempat guru bekerja. Sekolah/madrasah memiliki karakteristik seperti adanya peraturan, sistem kerja dan sistem penggajian. Karakteristik-karakteristik yang dimiliki oleh guru akan berpadu dengan karakteristik yang dimiliki sekolah/madrasah sehingga menghasilkan perilaku kerja guru sehingga mempengaruhi keberhasilan sekolah/madrasah.

⁶⁰Kusmana Danandjaya, 'Perilaku Individu Dalam Organisasi', *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1.2 (2020), 126-127.

⁶¹Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 34.

2. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Guru

Gibson meyakini bahwa untuk menganalisis perilaku individu, kerangka kerja yang dapat digunakan yaitu dengan mempertimbangkan variabel individu, yaitu variabel psikologis, fisiologis, dan lingkungan. Variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap dan kepribadian, motivasi, pembelajaran dan pengalaman. Variabel fisiologis terdiri dari kemampuan fisiologis dan kemampuan mental, adapun variabel lingkungan terdiri dari keluarga, lingkungan sosial dan budaya.⁶²

Perilaku kerja dipengaruhi oleh perbedaan individu, dan perilaku kerja merupakan keseluruhan perbuatan yang seseorang lakukan di lingkungan kerja. Mereka menyebutkan bahwa perbedaan individu dibentuk oleh beberapa komponen-komponen sebagai berikut:

- a. Faktor keturunan dan keragaman,
- b. Kepribadian,
- c. Kemampuan dan keterampilan,
- d. persepsi,
- e. Sikap.⁶³

Keseluruhan variabel di atas memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja utama misalnya kreativitas, kinerja dan produktivitas. Secara garis besar, perilaku individu dalam sebuah organisasi dibentuk dan ditentukan oleh karakteristik individu. Karakteristik-karakteristik individu yang meliputi kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi serta sikap sebagai penyusun dan

⁶²Siti Rodiah, Ulfiah dan Bambang Samsul Arifin, 'Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan', *Islamika, Jurnal Kesilaman dan Ilmu Pendidikan*, 4.1 (2022), 118.

⁶³Arie Ambarwati, *Perilaku dan Teori Organisasi* (Malang: Media Nusa Creative, 2018), 68.

pembentuk perilaku kerja dalam organisasi. Berikut ini karakteristik individu dalam organisasi yaitu:

a. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan dapat dimaknai sebagai kapasitas seseorang individu dalam melakukan berbagai hal dalam pekerjaan. Untuk memahami kemampuan individu, dapat dituliskan ke dalam sebuah formula yaitu $A = f(k,s)$. Kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan (*Knowledge*) dan keterampilan (*skills*).

b. Nilai (*value*)

Nilai individu berpatokan pada pekerjaan yang dapat dinikmati, memuaskan, berhubungan dengan orang-orang, pengembangan wawasan dan waktu bersama keluarga.

c. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif individu berkaitan dengan objek, individu, maupun peristiwa yang sifatnya menguntungkan atau tidak menguntungkan bagi individu.

d. Minat (*interest*)

Minat dimaknai sebagai sikap yang menyenangkan sesuatu hal misalnya objek, orang, ide, situasi dan kondisi, atau hal-hal tertentu lainnya. Rasa senang terhadap sesuatu akan memberi kecenderungan untuk selalu mencari dan melakukan. Kesesuaian individu dalam melakukan pekerjaannya ditentukan oleh bagaimana minatnya terhadap pekerjaannya tersebut.⁶⁴

⁶⁴Ibid. 69.

Perilaku kerja guru sebagai aktualisasi diri dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pendidikan, setidaknya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor individu yang memiliki karakteristik yang bersumber pada kepribadian dan kemampuan, serta faktor lingkungan yang meliputi lingkungan kerja, misalnya kondisi di tempat kerja dan faktor lingkungan non kerja misalnya keluarga.

3. Pentingnya Perilaku Kerja Guru

Telah diketahui bahwa perilaku individu juga memberi pengaruh terhadap keberhasilannya dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut terjadi di berbagai bidang kehidupan. Perilaku kerja oleh sebagian orang dimaknai sebagai motivasi, kebiasaan atau budaya kerja. Menurut Sinamo dan Santoso setidaknya ada delapan paradigma perilaku kerja yang menghasilkan delapan perilaku kerja utama sebagai basis dalam memperoleh keberhasilan baik aspek pribadi organisasi ataupun sosial, yakni; bekerja tuntas, bekerja tulus, bekerja keras, bekerja benar, bekerja kreatif, bekerja serius, bekerja sempurna dan bekerja unggul.⁶⁵

Sebagai seorang manajer atau pemimpin sebuah organisasi, berkaitan dengan upaya mengelola sebuah organisasi, perlu memahami perilaku individu terutama ketika individu bekerja. Pemahaman tersebut sebagai landasan untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia atau individu-individu yang ada di dalamnya. Masalah perilaku individu menjadi salah satu permasalahan yang mendesak dan dihadapi oleh semua pemimpin dalam sebuah organisasi. Seyogyanya pemimpin tersebut melakukan upaya mempelajari perilaku individu

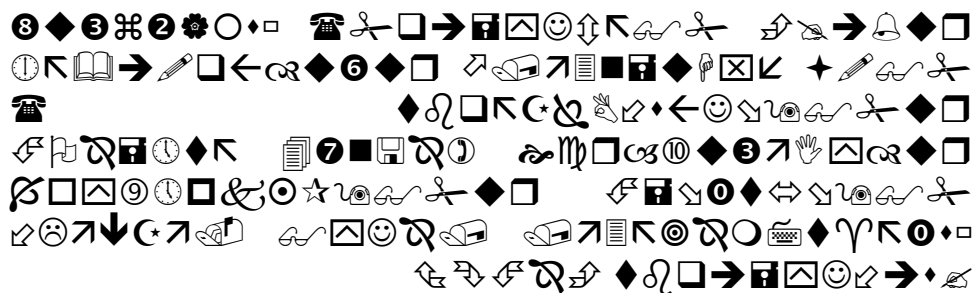
⁶⁵Sunaryo, 'Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan', *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18.1 (2017), 104.

secara mendalam dan mampu mengidentifikasi hambatan akibat perilaku individu sehingga sebuah organisasi berjalan secara efektif dan efisien.⁶⁶

Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa pemahaman tentang perilaku kerja guru dapat memberi manfaat pada dua hal. Pertama, dengan memahami perilaku kerja guru, seorang kepala sekolah/madrasah akan mampu menyusun perencanaan dan pengambilan kebijakan yang sesuai dengan peran guru. Kedua, dengan pemahaman perilaku kerja guru, akan timbul kesadaran guru dan melakukan refleksi sehingga mampu melakukan cara-cara yang baik dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

4. Indikator Perilaku kerja Guru

Perilaku kerja dalam dalam pandangan Islam menjadi hal yang sangat diperhatikan. Al-qur'an memberi penegasan terkait bagaimana seseorang bekerja. Ada beberapa ayat yang berkaitan dengan perilaku kerja antara lain dalam Q.S. At-Taubah/9: 105, yaitu:



Terjemahannya, dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah : 105).⁶⁷

⁶⁶Khoirunnisa, *Perilaku ...*, 135.

⁶⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta: PT. Pantja Cemerlang, 2014). 203.

Ayat lain juga menjelaskan tentang perilaku kerja, yaitu dalam Q.S. Al-

Insiyiqaaq/82: 6, yaitu :



Terjemahannya, Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju tuhanmu, maka pasti kamu akan menemukannya. (QS. Al-Insiyiqaaq : 6).⁶⁸

Indikator perilaku kerja Islami yang bersumber dari nilai-nilai Al-Quran yaitu:

- a. Memiliki komitmen dalam perjanjian kerja.
- b. Bekerja secara profesional.
- c. Bekerja dengan bersungguh-sungguh.
- d. Bekerja dengan penuh tanggung jawab dan amanah terhadap tugas.
- e. Memiliki loyalitas dalam bekerja.⁶⁹

Berikut ini beberapa tipe-tipe perilaku yang dilakukan individu dalam organisasi antara lain:

- a. *Task performance*, tipe ini merupakan perilaku-perilaku yang dapat di kontrol oleh individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Misalnya, di bidang layanan konsumen. Berkaitan dengan tipe ini, fokus perilaku yang ditampilkan yaitu perilaku melayani dengan penuh keramahan dan simpati.
- b. *Organizational citizenship behavior* biasa disebut OCB, merupakan tipe perilaku yang berorientasi pada perilaku saling membantu dan bekerja sama antar karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kata lain

⁶⁸Ibid, 589.

⁶⁹Kusumawati, *Peningkatan...*, 233.

perilaku ini adalah sebuah tindakan yaitu ketika individu bekerja lebih dari apa yang menjadi tuntutan tugas dan pekerjaan dalam sebuah kelompok

- c. *Counter-productive behavior* biasa disebut CWB, tipe perilaku CWB merupakan perilaku yang biasanya diwujudkan dalam bentuk perilaku mengganggu karyawan lain, perilaku kerja yang bertentangan dengan aturan yang ada, membuat konflik, dan perilaku yang kurang terpuji lainnya.
- d. Perilaku bergabung atau betah di organisasi, perilaku ini merupakan perilaku individu dalam organisasi berkaitan dengan bagaimana individu bertahan dan menyenangi pekerjaannya, atau sebaliknya kurang menyukai atau ingin berhenti dan keluar dari organisasi.
- e. Perilaku berkaitan dengan kehadiran, perilaku ini di anggap perlu untuk dipahami. Produktivitas karyawan dalam organisasi setidaknya ditentukan oleh perilaku karyawan untuk hadir.⁷⁰

Untuk mengukur perilaku kerja terdapat beberapa indikator yang menjadi tolak ukur, yaitu:

- a. Keterampilan sosial (*Cooperatives - social skills*)

Keterampilan sosial adalah kemampuan hubungan sosial untuk berinteraksi dan melakukan kerjasama dalam rangka mencapai tujuan.

- b. Kualitas pekerjaan (*Work quality*)

Kualitas memiliki arti seberapa baik pekerjaan dilakukan. Untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan dari atasan, para pekerja harus melakukan pekerjaan sebaik-baiknya sesuai dengan pedoman atau tugas serta

⁷⁰M. Taufiq Amir, *Merancang Kuesioner : Konsep dan Panduan Untuk Penelitian Sikap, Kepribadian, dan Perilaku* (Jakarta: Kencana, 2017), 23.

waktu yang diberikan serta dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

c. Kebiasaan kerja (*work habits*)

Kebiasaan kerja berkaitan dengan perilaku pekerja ditempat kerja yang mengarah pada perilaku yang positif atau negatif. Perilaku positif yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dalam bekerja seperti komitmen, etos kerja, tanggung jawab, disiplin, kepedulian dan menjadi teladan bagi orang lain.

d. Pengendalian diri (*Personal presentation*)

Pengendalian diri dalam bekerja merupakan kemampuan para pekerja dalam mengendalikan dan mengontrol perilaku dalam bekerja.⁷¹

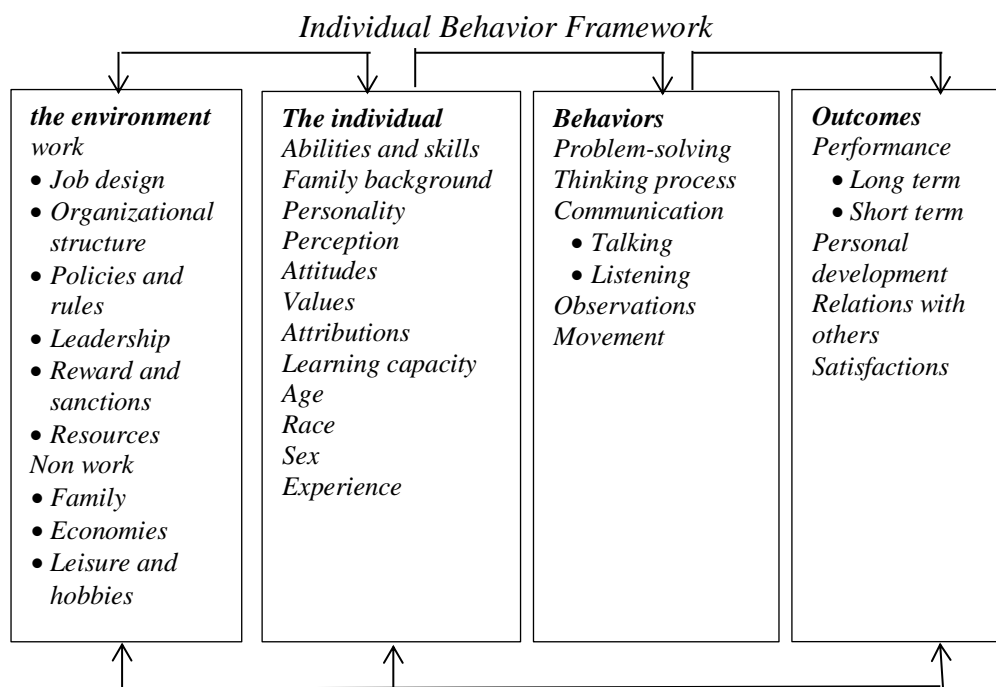
Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini menggunakan variabel perilaku kerja guru dengan indikator (1) keterampilan sosial meliputi interaksi guru dengan siswa, orang tua dan rekan sejawat; (2) Kualitas kerja meliputi melaksanakan tugas dengan baik, sesuai pedoman, tepat waktu dan memperoleh hasil yang baik; (3) Kebiasaan kerja meliputi komitmen, etos kerja, tanggung jawab, disiplin kepedulian dan menjadi teladan; (4) Pengendalian diri meliputi mengontrol perilaku terhadap siswa, orang tua, rekan sejawat.

E. Hubungan Antara Kode Etik dan Kompetensi dengan Perilaku Kerja Guru

Perilaku kerja dalam suatu organisasi bersifat kompleks sebab dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Perilaku individu merupakan fungsi dari variabel individu dan variabel lingkungan. Variabel individu terdiri dari karakteristik biografi, variabel psikologis,

⁷¹Sumartik, *Perilaku Organisasi* (Sidoarjo: UMSIDA Press, 2018), 57.

keterampilan dan kemampuan. Sedangkan variabel lingkungan terdiri dari lingkungan kerja dan non kerja. Semua variabel tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja individu, seperti kemampuan dalam pemecahan masalah, proses berpikir, kemampuan berkomunikasi, pengamatan dan pergerakan dan berdampak pada organisasi seperti memperoleh prestasi, adanya pengembangan diri, relasi dan kepuasan kerja. Uraian di atas berdasarkan teori Gibson sebagai berikut:⁷²



Sumber : Bernhard Tewal, 2021: 41.

Berdasarkan teori tersebut dapat dipahami bahwa dari aspek lingkungan, salah satu variabel yang mempengaruhi perilaku kerja adalah *policies and rules*. Jika dikaitkan dengan profesi guru, variabel *policies and rules* dapat disebut sebagai aturan atau kode etik. Dari aspek individu, salah satu variabel yang mempengaruhi perilaku kerja adalah *abilities and skills* yang berarti kemampuan

⁷²Bernhard Tewal *et al.*, eds. *Perilaku Organisasi* (Bandung: Patra Media Grafindo, 2017), 41.

dan keterampilan. Jika dikaitkan dengan profesi guru kemampuan dan keterampilan tersebut disebut sebagai kompetensi guru.

Pekerjaan seorang guru merupakan sebuah profesi dan memiliki kode etik. Kode etik guru sebagai sebuah sistem dan aturan tentang bagaimana seharusnya guru berinteraksi dengan siswa, rekan sejawat, orang tua siswa dan masyarakat. Kode etik guru akan memedomani setiap tingkah laku seorang guru, sehingga penampilan guru akan terarah dengan baik, bahkan akan terus membaik.⁷³

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kode etik guru sebagai aturan tentang hubungan guru dengan siswa, rekan sejawat, maupun dengan orang tua siswa atau masyarakat. Selain itu, kode etik guru menjadi pedoman untuk mengarahkan perilaku kerja guru menjadi lebih baik.

Kode etik guru merupakan suatu ketetapan yang harus menjadi pedoman bagi setiap pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pendidikan dan pengajaran. Menurut Susanto guru-guru yang taat terhadap kode etik akan terdorong untuk selalu berperilaku berdasarkan norma yang ditentukan oleh organisasi profesi dalam menjalankan tugas profesi dan sebagai anggota masyarakat, sehingga harapan guru dalam pembelajaran dan pendidikan yang bermutu, professional, beretika dan bermartabat dapat terwujud.⁷⁴

Terkait dengan kompetensi guru, teori sebelumnya dikemukakan oleh Gibson bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh variabel individu dan lingkungan.

⁷³Muhammad Jufni, syifa Saputra dan Azwir, 'Kode Etik Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Serambi Akademica Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 8.4 (2020), 576.

⁷⁴Monalisa Rahman, 'Kode Etik, Organisasi Serta Peran, Hak Dan Kewajiban Profesi Guru', *Profesi Pendidikan Seri Publikasi Pembelajaran*, 2.1 (2022), 26.

Salah satu variabel individu adalah kompetensi. Ada beberapa pendapat tentang hubungan kompetensi dengan perilaku kerja guru antara lain:

Kompetensi adalah karakteristik yang terlihat dari individu dan merupakan cara berpikir dan berperilaku di setiap situasi serta terjadi dalam waktu lama.⁷⁵

Kompetensi merupakan gambaran secara utuh mengenai potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap, berkaitan dengan sebuah profesi yang diwujudkan dalam bentuk perilaku atau kinerja.⁷⁶

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.⁷⁷

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai sebagai bagian dari diri seseorang, sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku dengan baik meliputi perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik.⁷⁸

Berdasarkan teori di atas maka dapat dikatakan bahwa perilaku kerja guru dipengaruhi oleh faktor individu maupun lingkungan kerja tempat dimana guru tersebut menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi guru yang berkualitas diharapkan dapat menghasilkan perilaku kerja yang berkualitas pula. Selain itu, kode etik sebagai sistem etika kepribadian diharapkan menjadi

⁷⁵Heryati, *Pendidikan....*, 83

⁷⁶Rabukit Damanik, 'Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru', *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8.2 (2019), 7.

⁷⁷Ali Nurhadi, *Profesi Keguruan Menuju Pembentukan Guru Profesional* (Kuningan: Goresan Pena, 2017), 26.

⁷⁸Ibid, 15.

pedoman perilaku guru dalam bekerja. Semakin baik penerapan kode etik, semakin baik pula perilaku kerja yang ditampilkan.

F. Kerangka Pemikiran

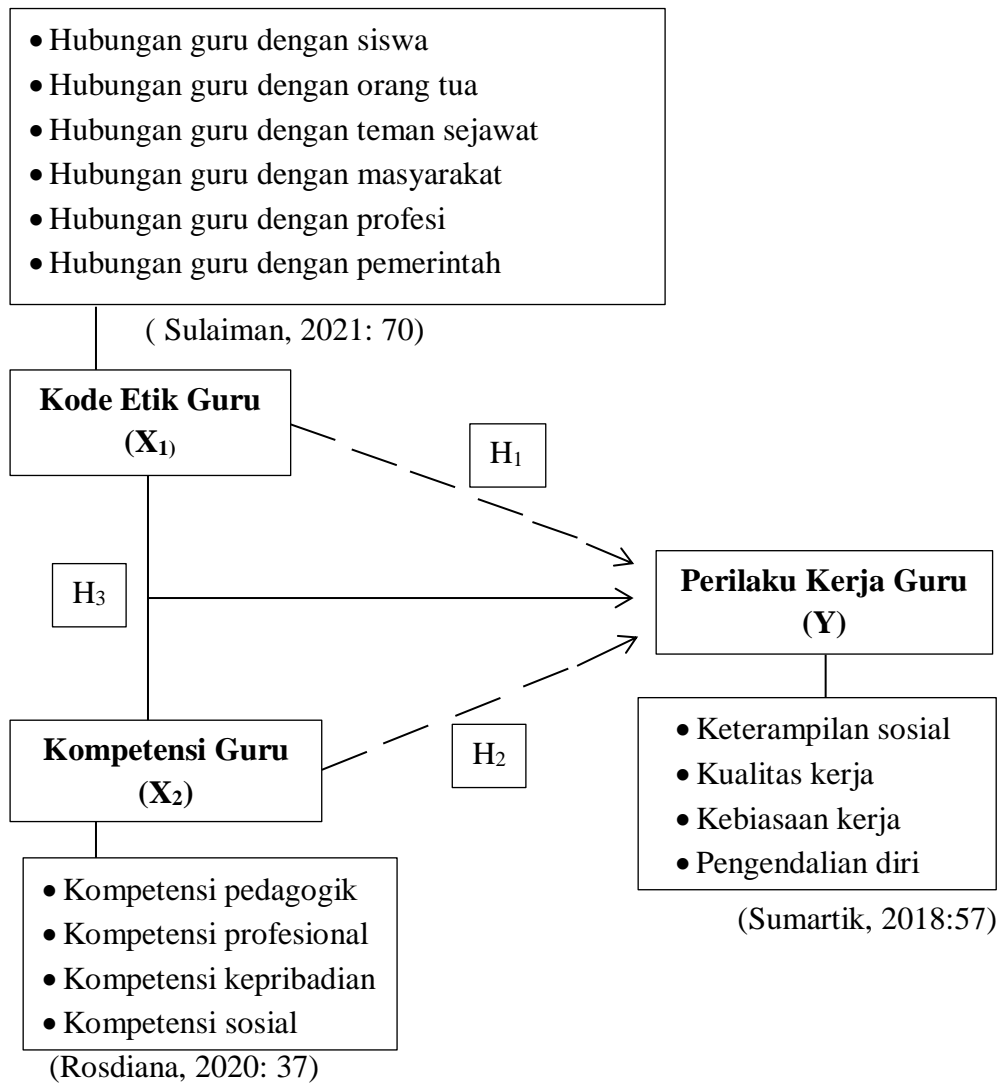
Setiap guru diharapkan melakukan pekerjaannya secara profesional. Guru profesional adalah guru yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya melalui perilaku kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Selain itu, perilaku kerja seorang guru juga diharapkan sesuai dengan etika kepribadian atau kode etik guru.

Kompetensi dan kode etik guru merupakan komponen utama dari standar profesi sekaligus sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu.⁷⁹ Artinya keduanya merupakan standar dalam pengembangan profesi guru yang telah ditetapkan.

Kode etik merupakan bagian dari sistem norma atau aturan yang berlaku di sekolah/madrasah. Sedangkan kompetensi guru merupakan aspek yang bersumber dari dalam diri seorang guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kode etik guru merupakan salah satu bagian dari lingkungan dan kompetensi merupakan variabel individu. Keduanya memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja guru sebagaimana teori yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga dapat dikatakan bahwa kode etik dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja guru.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pemikiran dapat digambarkan:

⁷⁹Hafsah M. Nur dan Nurul Fatonah, 'Paradigma Kompetensi Guru', *Jurnal PGSD UNIGA*, 1.1 (2022), 13.



Keterangan:

----->: Alur pengaruh parsial Kode Etik Guru (X₁), Kompetensi (X₂) terhadap Perilaku Kerja Guru (Y)

————>: Alur pengaruh simultan variabel Kode Etik Guru (X₁) dan variabel Kompetensi Guru (X₂) terhadap Perilaku Kerja Guru (Y)

- H₁ : Pengaruh Kode Etik Guru (X₁) terhadap Perilaku Kerja Guru (Y)
- H₂ : Pengaruh Kompetensi Guru (X₂) terhadap Perilaku Kerja Guru (Y)
- H₃ : Pengaruh Kode Etik Guru (X₁) dan Kompetensi Guru (X₂) terhadap Perilaku Kerja Guru (Y)

G. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jawaban sementara atau sebuah dugaan sementara yang belum bersifat final, yang artinya perlu dilakukan pengujian atau pembuktian. Hipotesis penelitian dianggap sebagai konstruk yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel yang dilakukan oleh peneliti berkaitan dengan masalah penelitian. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis adalah proposisi tentatif berkaitan dengan hubungan antar dua variabel atau lebih yang ditampilkan ke dalam wujud statemen atau pernyataan dengan mengkaitkan secara eksplisit atau implisit antar satu variabel dengan variabel lainnya atau lebih. Selanjutnya, dugaan/jawaban sementara tersebut perlu dilakukan pengujian berkaitan dengan kebenarannya.⁸⁰

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara parsial antara kode etik guru terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu.
2. Ada pengaruh secara parsial antara kompetensi guru terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu.

⁸⁰Ismail Nurdin dan Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 133.

3. Ada pengaruh secara simultan antara kode etik guru dan kompetensi guru terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan seorang peneliti hendaknya memperhatikan ketepatan metode dan pendekatan yang digunakan dengan masalah penelitian. Kesesuaian tersebut akan memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang utuh mengenai permasalahan atau variabel penelitian di tempat ia meneliti. Untuk itu, seorang peneliti perlu memiliki pemahaman tentang jenis dan ragam pendekatan penelitian.

Metodologi penelitian dapat dipandang sebagai upaya penelusuran dan pencarian suatu masalah melalui pendekatan atau cara-cara kerja yang ilmiah dengan penuh kecermatan dan ketelitian meliputi pengumpulan, pengolahan, dan analisis data serta penarikan kesimpulan yang dilakukan dengan objektif dan sistematis sehingga menjadi pengujian hipotesis dan mampu memecahkan masalah penelitian yang pada akhirnya menjadi sebuah pengetahuan baru yang memiliki manfaat.⁸¹

⁸¹Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021), 2.

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang memakai angka-angka dalam penyajian data dan menggunakan analisis statistik dalam pengujian hasil secara objektif. Selanjutnya, menurut Sugiyono dalam buku metode penelitian kuantitatif, bahwa metode penelitian kuantitatif sebagai metode Penelitian yang mana aliran filsafat positivism sebagai landasan. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan teknik pengambilan sampel data secara random, instrumen penelitian digunakan untuk mengungkap data, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis data secara kuantitatif/statistik.⁸²

Penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang berdasarkan aliran positivisme dapat dimaknai sebagai penelitian yang menggunakan penggunaan matematis dalam pengujian penelitian. Selanjutnya ruang lingkup penelitian meliputi populasi, dan sampel diambil sesuai dengan teknik yang sesuai. Hasil pengujian melalui statistik digeneralisasikan sebagai kesimpulan terhadap populasi penelitian.

Penekanan penelitian kuantitatif yaitu terletak pada hasil yang objektif, hasil yang objektif diperoleh melalui penggunaan kuesioner dan melalui pengujian yaitu uji validitas dan reliabilitas. Agar proses penilaian terhadap masalah penelitian dapat dilakukan, maka penelitian kuantitatif membagi komponen masalah menjadi sejumlah variabel yang mana setiap variabel dilabeli simbol yang berbeda sesuai dengan kebutuhan atau masalah penelitian. Proses

⁸²Garaika dan Darmanah, *Metodologi Penelitian* (Lampung: Hira - Tech, 2019), 125.

pengukuran merupakan bagian utama yang menentukan kesimpulan akhir dan menjadi gambaran tentang bagaimana hubungan tiap variabel dalam penelitian.⁸³

Sesuai uraian di atas, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu pendekatan penelitian kuantitatif dimana data yang ingin diungkap berdasarkan variabel penelitian adalah data yang disajikan dalam bentuk angka-angka yang diperoleh melalui penggunaan instrumen yaitu terkait dengan variabel kode etik dan kompetensi terhadap variabel perilaku kerja guru.

2. Desain Penelitian

Menurut Arikunto desain penelitian diibaratkan sebagai sebuah peta yang akan menuntun jalan serta memberi arah pada proses penelitian dengan baik sesuai dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, seorang peneliti tidak akan mampu melakukan penelitian yang baik, jika peneliti mengabaikan desain penelitian sehingga dipastikan peneliti tersebut tidak memiliki arah yang jelas.⁸⁴

Pendapat di atas mengisyaratkan bahwa setiap penelitian yang dilakukan hendaknya selalu mengupayakan adanya desain penelitian. Dengan begitu, proses penelitian akan berjalan sesuai dengan rencana, dan hasil yang diperoleh akan menjadi representatif dari masalah yang diteliti. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini menggunakan desain penelitian *ex post facto*.

Menurut Sukardi, penelitian *ex post facto* merupakan penelitian yakni dimana variabel-variabel bebas telah terjadi saat peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. selanjutnya, keterikatan antara

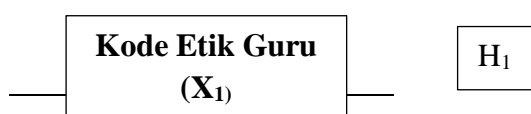
⁸³Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021), 13-14.

⁸⁴Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 98.

variabel, baik antara variabel bebas maupun antara variabel bebas dengan variabel terikat telah terjadi secara alami. Berdasarkan hal itu, seorang peneliti ingin melacak kembali jika memungkinkan mengenai faktor penyebab terjadinya keterkaitan variabel tersebut. Penelitian *ex post facto* bertujuan mengidentifikasi penyebab terkait kemungkinan perubahan perilaku, fenomena atau gejala yang diakibatkan oleh suatu gejala atau peristiwa, atau sesuatu yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas secara keseluruhan telah ada.⁸⁵

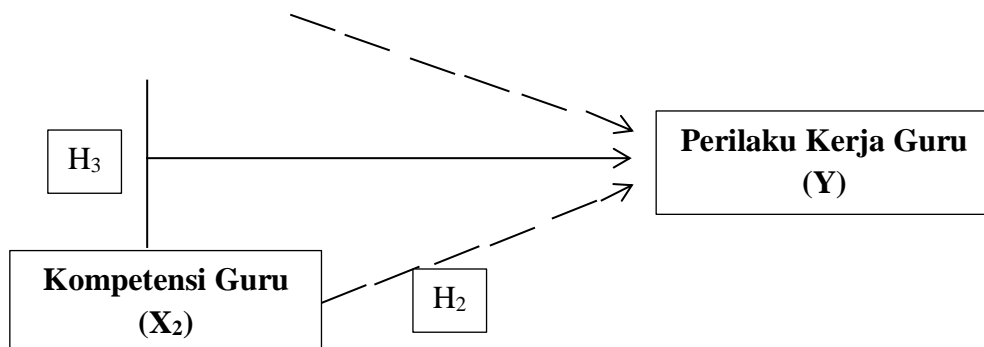
Penelitian *ex post facto* diawali pendeskripsian kondisi saat ini yang merupakan hasil dari kejadian sebelumnya. Seorang peneliti menengok kembali ke masa sebelumnya dan mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh dan menjadi penyebab kejadian saat ini. Penelitian ini dilakukan dimana seorang peneliti tidak mengontrol variabel penelitian, berbeda dengan penelitian eksperimen.⁸⁶

Berdasarkan uraian di atas metode *ex post facto* merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengkaji peristiwa yang telah lalu dan kemudian melihat ke belakang untuk mengidentifikasi faktor yang menjadi penyebab permasalahan tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain penelitian *ex post facto* untuk melihat sejauh mana keterikatan variabel bebas dalam hal ini kode etik guru dan kompetensi terhadap variabel terikat dalam hal ini perilaku kerja guru yang dianggap sebagai sebuah gejala atau peristiwa yang telah terjadi:



⁸⁵Andi Ibrahim, *et al.*, eds *Metodologi Penelitian* (Makassar: Gunadarma Ilmu, 2018), 67.

⁸⁶Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2020), 175.



Keterangan:

-->: Alur pengaruh parsial Kode Etik Guru (X₁), Kompetensi (X₂) terhadap Perilaku Kerja Guru (Y)

—>: Alur pengaruh simultan variabel Kode Etik Guru (X₁) dan Kompetensi Guru (X₂) terhadap Perilaku Kerja Guru (Y)

H₁ : Pengaruh Kode Etik Guru (X₁) terhadap Perilaku Kerja Guru (Y)

H₂ : Pengaruh Kompetensi Guru (X₂) terhadap Perilaku Kerja Guru (Y)

H₃ : Pengaruh Kode Etik Guru (X₁) dan Kompetensi Guru (X₂) terhadap Perilaku Kerja Guru (Y)

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan obyek yang menjadi sasaran penelitian. Selain itu, populasi merupakan keseluruhan kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dipergunakan dalam pembuatan kesimpulan. Oleh karena itu, kumpulan elemen itu mengindikasikan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu mengindikasikan karakteristik dari kumpulan elemen tersebut.⁸⁷

⁸⁷Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015). 226-227.

Sesuai pendapat di atas maka dapat dipahami bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang menjadi kajian penelitian yang memberi pengertian dalam dua hal yaitu kumpulan elemen terkait jumlah objek kajian serta ciri-ciri dan karakteristik objek penelitian.

Menurut Arikunto, populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang berkeinginan untuk meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya dianggap sebagai penelitian populasi.⁸⁸ Dalam penelitian ini, penulis menetapkan bahwa populasi penelitian adalah semua peserta didik yang ada di MTs Negeri 2 Kota Palu yang berjumlah 715 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel harus dapat mewakili dan memberikan gambaran yang jelas tentang populasi. Sampel penelitian haruslah bersifat sederhana sehingga mudah dalam melakukan penelitian.⁸⁹

Apabila penelitian yang dilakukan memiliki populasi yang besar, dan dengan keterbatasan yang dimiliki berkaitan dengan waktu, tenaga dan dana, sehingga peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut. Hasil yang

⁸⁸Sodik, *Dasar...*, 63.

⁸⁹Dekeng Setyo Budiarto, *Panduan Riset Kuantitatif: Trik Publikasi Bagi Pemula (Edisi 1)*, ed. by UPY Press (Yogyakarta, 2019). 32.

diperoleh dari sampel kemudian dapat digeneralisasikan dan berlaku untuk populasi.⁹⁰

Teknik sampling yang digunakan adalah *quota sampling*. Teknik ini dianggap sebagai pemilihan sampel yang mewakili suatu jumlah dari jenis populasi sehingga sampel dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi.⁹¹

Mengingat besarnya populasi dalam penelitian, perlu ditetapkan sampel yang mewakili populasi yang ada. Jumlah sampel terkecil yang dapat diterima tergantung jenis riset, yaitu 10% dari populasi.⁹² Berdasarkan hal itu, dari 715 jumlah siswa/populasi yang tersebar dalam 21 jumlah kelompok/kelas diambil masing-masing 4 siswa dengan total sebanyak 84 siswa dengan asumsi lebih dari 10 % populasi penelitian. Pengambilan sampel secara random/acak dilakukan dengan undian, setiap anggota populasi diberi nomor terlebih dahulu, sesuai dengan jumlah anggota populasi.⁹³

TABEL 2
Populasi dan Sampel Penelitian

NO	KELAS	JUMLAH SISWA	JUMLAH SAMPEL
1	VIIA	34	4
2	VII B	34	4
3	VII C	34	4
4	VII D	34	4
5	VII E	34	4
6	VII F	35	4
7	VII G	34	4
8	VIII A	35	4

⁹⁰Adam Malik dan Minan Chusni, *Pengantar Statistika Pendidikan Teori dan Aplikasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 49.

⁹¹Ibid. 57.

⁹²Hamid Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), 51.

⁹³Fenti Hikmawati, *Metodologi...*,73.

9	VIIIB	33	4
10	VIIIC	33	4
11	VIIID	34	4
12	VIIIE	33	4
13	VIIIF	33	4
14	VIIIG	33	4
15	IXA	35	4
16	IXB	35	4
17	IXC	34	4
18	IXD	33	4
19	IXE	32	4
20	IXF	33	4
21	IXG	33	4
JUMLAH		708	84

C. Variabel Penelitian

Ada beberapa defenisi berkaitan dengan istilah variabel. Pertama, variabel didefenisikan sebagai konsep yang memiliki variasi nilai. Kedua, variabel didefenisikan sebagai semua hal berkaitan dengan objek penelitian. Ketiga, variabel sering juga disebutkan sebagai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap gejala-gejala atau fenomena yang akan diteliti.⁹⁴

variabel penelitian merupakan semua yang terkait dengan objek penelitian berkaitan dengan rumusan konsep teori dan karakteristik objek, fenomena atau gejala yang menjadi indikasi dan sebagai fokus kajian penelitian. Dengan penentuan variabel penelitian maka akan memberikan batasan mengenai ruang lingkup penelitian.

Variabel penelitian yang dikenal yaitu variabel bebas atau variabel dependen dan variabel terikat atau variabel independen. Variabel bebas biasanya

⁹⁴Syahrum dan Salim, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2012), 103.

dilambangkan dengan X dan variabel terikat biasanya dilambangkan dengan variabel Y.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel kode etik guru sebagai variabel bebas atau variabel independen, dilambangkan dengan simbol X_1 .
2. Variabel kompetensi guru sebagai variabel bebas atau variabel independen, dilambangkan dengan simbol X_2 .
3. Variabel perilaku kerja Guru sebagai variabel terikat atau variabel dependen, dilambangkan dengan simbol Y.

D. Defenisi Operasional

Defenisi operasional dianggap sebagai salah satu unsur yang membantu dalam komunikasi antar penelitian. Defenisi operasional dapat dimaknai sebagai petunjuk berkaitan dengan bagaimana pengukuran suatu variabel. Defenisi operasional memberi kemudahan yaitu ketika seorang peneliti membacanya maka diperoleh gambaran pengukuran suatu variabel. Dengan begitu, seorang peneliti akan dengan mudah menilai kelebihan dan kelemahan dari sebuah pengukuran atau penelitian.⁹⁵

Defenisi operasional memberikan gambaran mengenai istilah-istilah dalam penelitian. Selain itu akan menghindari kesalahpahaman terkait dengan defenisi dalam penelitian. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kode Etik dan Kompetensi Terhadap Perilaku Kerja Guru Di MTs Negeri 2 Kota Palu”. Judul tersebut terdiri atas beberapa penggunaan istilah yang perlu dioperasionalkan, yaitu:

⁹⁵Sodik. *Dasar...*, 16.

1. Kode etik guru adalah nilai dan norma yang mengatur hubungan guru dengan peserta didik, hubungan guru dengan orang tua peserta didik, hubungan guru dengan sekolah/rekan sejawat, hubungan guru dengan masyarakat, hubungan guru dengan profesi dan organisasi profesi, serta hubungan guru dengan pemerintah.⁹⁶
2. Kompetensi guru adalah kemampuan yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.⁹⁷
3. Perilaku kerja guru adalah sikap maupun perbuatan guru meliputi keterampilan sosial, kualitas kerja, kebiasaan kerja dan pengendalian diri.⁹⁸

TABEL 3
Konstruk Operasional Variabel

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	No. Butir Angket
Kode Etik Guru (X1) (Sulaiman, 2021:70)	Hubungan guru dengan siswa	• Menciptakan iklim lingkungan belajar	3
		• Memperlakukan siswa secara adil	5
		• Menjaga rahasia pribadi siswa	6
		• Membimbing siswa	7
		• Bersungguh-sungguh menaruh perhatian pada perkembangan siswa	4
		• Berupaya melindungi siswa	8
	Hubungan guru dengan orang tua siswa	• Melakukan komunikasi yang baik dengan orang tua siswa	9
		• Memelihara hubungan kerjasama dengan orang tua siswa	14

⁹⁶Umar Sulaiman, *Etika Profesi Guru* (Makassar: Alauddin University Press, 2021), 70.

⁹⁷Abd. Rahman Getteng dan Rosdiana, *Etika Profesi Keguruan*, ed. by Muhammad Alqadri Burga (Yogyakarta: Arti Bumi Intaran, 2020), 37.

⁹⁸Sumartik, *Perilaku Organisasi* (Sidoarjo: UMSIDA Press, 2018), 57.

	Hubungan guru dengan rekan sejawat.	<ul style="list-style-type: none"> • Menciptakan suasana kekeluargaan secara kondusif • mencegah perilaku dan ucapan yang merendahkan teman sejawat • Mencegah perilaku yang dapat memunculkan konflik 	2
	Hubungan guru dengan masyarakat.	<ul style="list-style-type: none"> • Menjalin komunikasi dan kerjasama yang harmonis dengan masyarakat • Memiliki kepekaan terhadap kedinamisan dalam masyarakat 	11
			12
	Hubungan guru dengan profesi	<ul style="list-style-type: none"> • Menerima segala tugas dengan tanggung jawab profesional • Tidak mengabaikan tugas dan tanggung jawab 	15
Hubungan guru dengan pemerintah.		16	
		1	
Kompetensi Guru (X2) (Rosdiana, 2020:37)	Hubungan guru dengan pemerintah.	<ul style="list-style-type: none"> • Berkomitmen teguh menjalankan pembangunan di bidang pendidikan 	13
	Kompetensi pedagogik	<ul style="list-style-type: none"> • Mengembangkan dan mengaktualisasikan potensi siswa. • Mengevaluasi belajar siswa. • Melaksanakan pembelajaran bersifat mendidik dan interaktif. • Memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran 	10
Kompetensi kepribadian		<ul style="list-style-type: none"> • Mengembangkan dan mengaktualisasikan potensi siswa. 	1
		<ul style="list-style-type: none"> • Mengevaluasi belajar siswa. 	2
		<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan pembelajaran bersifat mendidik dan interaktif. 	3
		<ul style="list-style-type: none"> • Memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran 	15
		<ul style="list-style-type: none"> • Menjadi teladan bagi siswa. 	4
Kompetensi kepribadian		<ul style="list-style-type: none"> • Kemandirian dan etos kerja. 	5
		<ul style="list-style-type: none"> • Pribadi yang berwibawa 	6
		<ul style="list-style-type: none"> • Pribadi yang mantap dan stabil. 	7
		<ul style="list-style-type: none"> • Pribadi arif dan 	

		<ul style="list-style-type: none"> bijaksana. Berakhlak mulia 	8 9	
	Kompetensi sosial	<ul style="list-style-type: none"> Mampu bergaul secara efektif sesama guru Mampu bergaul secara efektif terhadap siswa Mampu berkomunikasi, baik lisan, tulisan maupun isyarat Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik 	11 12 10 13	
	Kompetensi profesional	<ul style="list-style-type: none"> Penguasaan materi pembelajaran Penyampaian materi pembelajaran 	14 16	
Perilaku Kerja Guru (Y) (Sumartik, 2018:57)	Keterampilan sosial	<ul style="list-style-type: none"> Interaksi guru dengan siswa Interaksi guru dengan orang tua Interaksi guru dengan rekan sejawat 	4 6 7	
	kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan tugas dengan baik Melakukan tugas sesuai pedoman Tepat waktu Memperoleh hasil yang baik 	1 9 3 11	
	kebiasaan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Komitmen Etos kerja Tanggung jawab Disiplin Kepedulian Menjadi teladan 	2 13 5 16 14 8	
	pengendalian diri		<ul style="list-style-type: none"> Mengontrol perilaku terhadap siswa 	10
			<ul style="list-style-type: none"> Mengontrol perilaku terhadap rekan sejawat Mengontrol perilaku terhadap orang tua siswa 	12 15

E. Instrumen Penelitian

Menurut Black salah satu langkah penting dalam prosedur penelitian ialah menyusun instrument penelitian. Dalam pengumpulan data, Instrumen dapat berfungsi sebagai alat dalam pengumpulan data penelitian. Ada beberapa jenis instrumen yang dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Seperti, pedoman wawancara yang digunakan pada metode wawancara, kuesioner atau angket yang digunakan pada metode angket atau kuesioner, Soal tes yang digunakan pada metode tes, serta pedoman observasi/chek-list yang digunakan pada metode observasi.⁹⁹

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket. angket merupakan sebuah alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kepada responden beberapa daftar pertanyaan. Hal itu dilakukan dengan harapan bahwa para responden akan memberi respon atas daftar pertanyaan itu. Selain itu, daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dapat bersifat terbuka, yaitu sebelumnya pilihan jawaban tidak ditentukan, dan bersifat tertutup yaitu ketika sebelumnya telah disediakan pilihan jawaban telah disediakan, instrumen yang digunakan dapat berupa kuesioner (angket), checklist, atau skala.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga yakni angket kode etik guru, angket kompetensi guru dan angket perilaku kerja guru yang memiliki butir angket masing-masing sejumlah 16 item. Penelitian ini jenis angket yang digunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan teknik dalam menilai

⁹⁹Ibid. 78.

sikap dan perilaku dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden yang kemudian melakukan pilihan jawaban atau respon dengan skala yang telah ditentukan, penskoran dilakukan dengan memberi bobot atau nilai berupa angka.¹⁰⁰

Pengukuran dilakukan dengan 4 pilihan jawaban dan penskoran sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------|-----|
| 1. Selalu (SL) | = 3 |
| 2. Sering (SR) | = 2 |
| 3. Kadang-kadang (KD) | = 1 |
| 4. Tidak pernah (TP) | = 0 |

Angket penelitian ini sebelum digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian. Setidaknya ada dua hal yang dilakukan yaitu :

1. Uji validitas

Terkait validitas dan kemampuan instrumen dalam mengungkap data sesuai masalah penelitian. Validitas adalah indeks yang menunjukkan bahwa alat ukur itu dapat memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran atau benar-benar mengukur apa yang hendak diukur.¹⁰¹

Uji validitas merupakan sebuah pengujian untuk melihat ketepatan item angket terhadap data yang ingin diungkap. Uji validitas instrumen dilakukan baik

¹⁰⁰Hamid Darmadi, *Metode...* , 106.

¹⁰¹I Komang Sukendra dan I kadek Surya Atmaja, *Instrumen Penelitian* (Denpasar: Mahameru Press, 2020), 53.

dari validitas isi maupun validitas empiris (analisis butir), yakni dengan melakukan korelasi skor total dengan skor-skor pada butir yang dimaksud.

Uji validitas item yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 25 *for windows*. Untuk menyatakan valid tidaknya tiap item instrumen maka interpretasi terhadap koefisien, jika hasil perhitungan didapatkan $r_{hitung} > r_{table}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengetahui tingkat atau derajat konsistensi sebuah instrument, tes atau alat pengukuran. Keadaan sebuah instrument dapat dikatakan reliabel jika pada saat dilakukan pengukuran pada responden diperoleh hasil yang sama dengan ketika diberikan kepada responde yang lain di waktu yang berbeda. Salah satu uji reliabilitas yang sering digunakan adalah uji reliabilitas Alpha Cronbach. Adapun Uji reliabilitas ini menurut Streiner dan Norman memiliki bentuk rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{R}{R - 1} \left(1 - \frac{\sum_1^n = 1 \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Keterangan:

α = koefisien Alpha

R= jumlah butir soal

σ_i^2 = varians butir soal

σ_x^2 = varians skor total

Pedoman yang digunakan dalam menginterpretasi reliabilitas terhadap nilai Alpha, adalah sebagai berikut:¹⁰²

TABEL 4
Kriteria Interpretasi Reliabilitas

Besarnya nilai r	Kriteria Interpretasi
0,80 – 1,00	Sangat tinggi
0,60 – 0,79	Tinggi
0,40 – 0,59	Sedang
0,20 – 0,39	Rendah
0,00 – 0,19	Sangat rendah

F. Teknik Pengumpulan Data

Pada proses penelitian teknik pengumpulan data memiliki beberapa metode yang dapat dilakukan. Metode pengumpulan data dapat dimaknai sebagai cara-cara yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Tujuan dari metode pengumpulan data adalah untuk mengumpulkan hal-hal yang berkaitan dengan data dan informasi yang dapat digunakan sebagai penjelasan dan jawaban atas pernyataan penelitian, walaupun dalam pengumpulan data terdapat beberapa macam metode yang dapat dilakukan.¹⁰³

¹⁰²Iskandar, *et al., eds., Statistik Pendidikan (Teori Dan Aplikasi SPSS)* (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), 247.

¹⁰³Salim. *Metode...*, 131.

Pengumpulan data sebagai cara untuk mengumpulkan informasi penting yang dibutuhkan untuk selanjutnya dilakukan analisis. Berbagai macam teknik pengumpulan data. Namun dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, sebagai berikut:

1. Angket

Angket dianggap sebagai salah satu alat pengumpul data yang sering digunakan peneliti dalam penelitian. Angket ini pada umumnya banyak digunakan pada penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Isi dari angket merupakan sejumlah pernyataan atau pernyataan yang sifatnya tertulis yang diberikan kepada responden agar diisi sesuai dengan data yang ingin diungkap. Dapat dikatakan bahwa kuesioner/angket sebagai metode atau alat pengumpul data yang efisien, yaitu ketika peneliti dengan jelas mengetahui variabel yang akan atau sedang diukur serta mengetahui apa yang diharapkan dari responden berkaitan dengan instrument penelitian. Kelebihan lain yang diperoleh ketika menggunakan kuesioner/angket yaitu dapat diandalkan ketika seorang peneliti untuk memperoleh data dengan jumlah responden yang cukup besar dan cakupan wilayah yang luas. Penggunaan kuesioner/angket bertujuan untuk memperoleh data dan informasi pada penelitian yakni berkaitan dengan pengukuran variabel.¹⁰⁴

Berdasarkan hal di atas, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket sebagai alat untuk mengumpulkan data-data penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yakni variabel Kode Etik dan Kompetensi

¹⁰⁴Atmaja, *Instrumen ...*, 4.

guru yang dilambangkan dengan X_1 dan X_2 serta perilaku kerja guru yang dilambangkan dengan Y .

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan dalam penelitian ini sebagai teknik pendukung dalam memperoleh data yang objektif, dalam teknik ini dilakukan upaya seperti mencari dokumen, file, atau hal-hal lain yang mendukung data penelitian. Teknik dokumentasi yang digunakan untuk memperoleh data mengenai:

- a. Profil MTs Negeri 2 Kota Palu;
- b. Data program pengembangan guru di MTs Negeri 2 Kota Palu;
- c. Struktur organisasi di MTs Negeri 2 Kota Palu;
- d. Data keadaan guru di MTs Negeri 2 Kota Palu;
- e. Data sarana dan prasarana di MTs Negeri 2 Kota Palu;

G. Teknik Analisis Data

Data penelitian yang telah dikumpulkan melalui alat pengumpul data yaitu angket selanjutnya perlu untuk diolah dan di analisis sehingga diperoleh gambaran secara utuh tentang variabel penelitian yang telah ditentukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah tahapan dalam penelitian yang dilakukan ketika telah terkumpulnya seluruh data penelitian. Ada beberapa kegiatan yang dilakukan dalam teknik analisis data, antara lain: (1) pengelompokan data sesuai dengan variabel dan responden, (2) membuat tabulasi data yang telah terkumpul berdasarkan variabel yang ada dari keseluruhan responden, (3) penyajian data setiap variabel penelitian, (4) melaksanakan pengujian atau penghitungan guna menjawab rumusan masalah, (5) selanjutnya

terkait dengan hipotesis penelitian yang di ajukan maka dilakukan penghitungan guna pengujian hipotesis tersebut.¹⁰⁵

Berdasarkan uraian di atas, maka teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Melakukan pengidentifikasian dan pengelompokan data penelitian sesuai dengan variabel Kode Etik (X_1), Kompetensi (X_2) dan Variabel Perilaku Kerja Guru (Y) dan jumlah responden;
2. Memasukan data penelitian sesuai variabel dan responden dalam tabulasi. Tabulasi dilakukan dengan bantuan aplikasi Microsoft excel.
3. Melakukan uji persyaratan analisis atau uji asumsi dengan menggunakan statistik SPSS antara lain::

- a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Distribusi normal adalah distribusi simetris dengan modus, mean dan median berada dipusat. Distribusi normal dapat diartikan sebagai sebuah distribusi tertentu yang memiliki ciri dan karakteristik yang memiliki bentuk seperti lonceng apabil dibentuk dalam bentuk histogram.¹⁰⁶

- b. Uji linearitas

Uji linearitas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen atau variabel bebas

¹⁰⁵Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), 102.

¹⁰⁶Nuryadi, *et al., eds., Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (Yogyakarta: Sibuku Media, 2017), 79.

dan variabel terikat sebagai bentuk linear atau tidak. Linear dapat dimaknai sebagai hubungan berbentuk garis lurus. Uji ini pada umumnya dilakukan sebagai uji asumsi bila seorang peneliti akan menggunakan analisis regresi. Dapat dimaknai bahwa konsep linearitas memberi makna yaitu apakah variabel-variabel bebas dalam penelitian digunakan untuk membuat prediksi variabel tak bebas atau variabel terikat dalam sebuah hubungan.¹⁰⁷

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi dari model regresi atau tidak. Nilai Tolerance (toleransi) dan nilai Variance Inflation Factor (VIP) dapat digunakan dalam uji multikolinearitas. Nilai Tolerance yang ada pada output pengujian, akan menjadi dasar pengukuran variabilitas dari variabel bebas. Nilai VIF akan tinggi jika Nilai Tolerance rendah. Hal tersebut terjadi karena $VIF = \frac{1}{tolerance}$ sehingga menunjukkan kolinearitas yang tinggi.¹⁰⁸

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilaksanakan dengan maksud untuk mengetahui apakah suatu analisis model regresi terjadi bias atau tidak. Uji heterokedastisitas pada suatu mode regresi memiliki dua cara yakni, pertama dengan melihat grafik scatterplot dan yang kedua dengan melihat nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan residual error (ZPRED). Apabila analisis model regresi berdasarkan grafik plotnya (scatter), gejala heterokedastisitas tidak terjadi apabila

¹⁰⁷I Wayan Widana dan Putu Lia Muliani, *Uji Persyaratan Analisis* (Lumajang: Klik Media, 2020), 47.

¹⁰⁸Ibid, 56.

tidak ditemukan pola tertentu dan tidak menyebar baik di atas maupun di bawah angka nol sumbu y.¹⁰⁹

4. Melakukan analisis deskriptif berkaitan dengan variabel penelitian untuk memperoleh gambaran tentang masing-masing variabel penelitian. Pengujian tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

Keterangan:

P = Angka Persentase

f = Frekuensi

N = jumlah subjek/individu.¹¹⁰

5. Melakukan analisis inferensial atau pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus persamaan regresi linear berganda. Persamaan yang menyatakan hubungan antara variabel kriterium dan variabel predictor disebut persamaan regresi. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen.¹¹¹

Selanjutnya untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu ditetapkan Hipotesis nol (H0) yang akan di uji yaitu tidak ada pengaruh secara parsial

¹⁰⁹Ibid, 66.

¹¹⁰Muh. Mansyur Thalib, *Statistik Pendidikan* (Palu: Tadulako University Press, 2009), 17.

¹¹¹Dyah Nirmala Arum Janie, *Statistik Deskriptif Dan Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*, ed. by Ardiani Ika (Semarang: Semarang University Press, 2012), 13.

maupun simultan antara kode etik dan kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 kota Palu. Untuk mengetahui H0 diterima atau ditolak, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi hasil penghitungan. Jika signifikansi $< 0,05$, maka H0 ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan antara kode etik dan kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Sebaliknya, jika signifikansi $> 0,05$ maka H0 diterima. Selain itu, pengujian hipotesis dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai hitung dengan nilai tabel. Jika nilai hitung $>$ nilai tabel, maka H0 ditolak. Sedangkan jika nilai hitung $<$ nilai tabel, maka H0 diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum MTs Negeri 2 Kota Palu

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Palu atau yang disingkat MTsN 2 Kota Palu sebagai salah satu madrasah yang berada di Palu barat tepatnya di Jl. Labu, berada disekitar pasar Manonda. MTs Negeri 2 Kota Palu menjadi tujuan orang tua menyekolahkan anaknya. MTs Negeri 2 Kota Palu yang ada saat ini tidak terlepas dari upaya-upaya dan kerja keras dan melalui proses yang cukup panjang.

MTs Negeri 2 Kota palu sebagai cikal bakal dari institusi pendidikan Yayasan Pendidikan Agama Islam (YPAI) yang merupakan penyelenggara pendidikan agama Islam setingkat sekolah menengah pertama (SMP). Yayasan tersebut didirikan sebagai jawaban dari keinginan masyarakat Tagari dan

sekitarnya untuk memiliki institusi pendidikan menengah pertama yang bercirikan Islam, karena pada saat itu yang ada baru institusi pendidikan Islam menengah atas, yaitu Madrasah Aliyah Negeri Filial Tolitoli.

Menanggapi persoalan tersebut, maka pada tahun 1987 digagaslah berdirinya institusi pendidikan bercirikan agama Islam saat itu oleh almarhum Drs. H. Dahlan Pettalolo yang mana beliau adalah Kepala Bidang Bimbingan Agama Islam (Bagais) pada kantor Departemen Agama Kabupaten Donggala yang diberi nama Yayasan Pendidikan Agama Islam (YPAI) yang menyelenggarakan pendidikan setingkat SLTP. Saat itu penyelenggaraan proses belajar mengajar masih meminjam sarana prasarana dari MAN Filial Tolitoli yang saat ini menjadi MAN I Palu yang pelaksanaannya diselenggarakan pada sore hari.

Pada tahun pelajaran 1987-1988 Yayasan Pendidikan Agama Islam (YPAI) menerima siswa baru di bawah kepemimpinan Drs. Abdullah G. Oponu sebanyak 24 siswa. Pada periode kepemimpinan beliau selama kurang lebih 9 tahun (1987-1996) mengalami kemajuan yang sangat pesat. Melihat minat dan perkembangan Yayasan Pendidikan Agama Islam yang begitu pesat, maka oleh pengurus yayasan dan segenap civitas Yayasan Pendidikan Agama Islam berinisiatif untuk merubah warna Yayasan Pendidikan Agama Islam yang berstatus swasta menjadi madrasah negeri, maka saat itu oleh ketua yayasan beserta kepala sekolah dan guru-guru membuat permohonan penerangan kepada Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Donggala yang saat ini menjadi Kemenag Kota Palu.

Akhirnya pada tahun 1995 atas Keputusan Menteri Agama RI Nomor : 515A tanggal 25 Nopember 1995 Yayasan Pendidikan Agama Islam berubah status menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Palu di bawah naungan Departemen Agama Kabupaten Donggala dengan Kepala Madrasah Negeri pertama bapak Abd. Wahab Badry, S.Ag.

Adapun kepala-kepala sekolah dan madrasah yang pernah memimpin madrasah ini adalah sebagai berikut:

TABEL 5
Daftar Kepala MTs Negeri 2 Kota Palu

NO	NAMA	STATUS SEKOLAH	TAHUN
1	Drs. Abdullah G. Oponu	YPAI	1987 - 1995
2	Abd. Wahab Badry, S.Ag	MTsN 2 Kota Palu	1995 - 1998
3	Drs. Suprpto	MTsN 2 Kota Palu	1998 - 2001
4	Drs. Kiflin	MTsN 2 Kota Palu	2001 - 2003
5	Drs. Hasanuddin	MTsN 2 Kota Palu	2003 - 2007
6	Drs. Ahyar	MTsN 2 Kota Palu	2007 - 2010
7	Dra. Hj. Nulaili	MTsN 2 Kota Palu	2010 – 2016
8	H. Lababa, S.Pd	MTsN 2 Kota Palu	2017 – 2018
9	Muh. Sarib A.R., S.Ag., M.Pd.I	MTsN 2 Kota Palu	2018 – 2019
10	H.M.Syamsu Nursi, S.Pd.I., MM	MTsN 2 Kota Palu	2019 – 2022
11	Hj. Munira, S.Ag	MTsN 2 Kota Palu	2022 – sekarang

Sumber : Data Adminstrasi MTs Negeri 2 Kota Palu, 2022

Setiap program kerja yang diagendakan tentulah berdasarkan pada satu tujuan yang hendak dicapai agar terdapat persamaan persepsi dan mempermudah dalam melaksanakan program tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, maka Visi, Misi MTs Negeri 2 Kota Palu, sebagai berikut :

VISI

“Mewujudkan Lulusan Madrasah Yang Unggul Dalam Mutu, Berpijak Pada Iman dan Taqwa, Serta Berbasis Lingkungan Hijau, Bersih dan Sehat”.

MISI

1. Akademis

- a. Melaksanakan Kurikulum K-13.
- b. Membelajarkan Sistem Pembelajaran Tuntas (Mastery Learning).
- c. Menggunakan Pendekatan Metodologi dan Strategi yang tepat sesuai dengan tujuan Kurikulum dan tujuan Institusional.
- d. Menginternalisasi dan mengkorelasikan nilai-nilai Islam dalam setiap mata pelajaran dan sikap perilaku sehari-hari.
- e. Mengevaluasi pembelajaran secara berkala, terencana, efektif, dan efisien.

2. Non Akademis

- a. Menanamkan keimanan yang kokoh dan melahirkan kesadaran religius yang berakhlak mulia.
- b. Mengembangkan bakat dan minat siswa, agar tercipta siswa yang mandiri dan dapat menumbuhkan jiwa sosial.
- c. Menanamkan Sikap Cinta Lingkungan Hijau, bersih dan sehat

3. Bidang Lingkungan Hidup

- a. Menciptakan Lingkungan Hijau.
- b. Menciptakan Lingkungan Bersih
- c. Mengupayakan Lingkungan Sehat dan Indah.

Sumber daya manusia adalah semua komponen individu yang terlibat secara langsung dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kerja MTsN 2 Kota Palu. Komponen tersebut terdiri atas siswa, tenaga pendidik dan kependidikan. Melihat perkembangan yang ada, maka minat masyarakat untuk melanjutkan pendidikan anak-anaknya pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Palu dari tahun ke tahun mengalami perkembangan yang sangat signifikan, hal tersebut dapat dilihat dari pendaftaran Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) setiap tahunnya. Berikut ini data jumlah siswa berdasarkan rombongan belajar (rombel).

TABEL 6
Data Keadaan Peserta Didik

KELAS	JUMLAH ROMBONGAN BELAJAR							JUMLAH SISWA/ KELAS
	A	B	C	D	E	F	G	
VII	33	34	34	34	34	35	34	237
VIII	35	33	33	34	32	33	33	231
IX	35	35	34	33	33	33	33	235
JUMLAH SISWA								706

Sumber : Data Administrasi MTs Negeri 2 Kota Palu, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan siswa di MTs Negeri 2 Kota Palu sebanyak 706 siswa, dengan sebaran yaitu kelas VII sebanyak 237 siswa, kelas VIII sebanyak 231 siswa dan kelas IX sebanyak 235 siswa. Jumlah rombongan belajar sebanyak 21 kelas yang setiap tingkatan memiliki 7 kelas (A – G) dengan jumlah setiap kelasnya ada yang berjumlah 33, 34 dan 35 orang.

Guna meningkatkan keterampilan peserta didik di MTs Negeri 2 Kota Palu maka ada beberapa kegiatan ekstrakurikuler yang dilakukan sebagai upaya meningkatkan mutu madrasah, antara lain:

1. Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM)
2. Sanggar Seni Suara Nusantara (SSN)
3. Pramuka
4. Palang Merah Remaja (PMR)
5. Karya Ilmiah Remaja (KIR)
6. Olimpiade (Genesis)
7. Olahraga/*sport club*
8. Robotik MTsN2Robot club

Selanjutnya data mengenai tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 2 Kota Palu, sebagai berikut:

TABEL 7
Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Pendidikan

SPESIFIKASI	PENDIDIKAN						JUMLAH
	SMA	D1	D2	D3	S1	S2	
Kepala Madrasah	-	-	-	-	1	-	1
KTU	-	-	-	-	1	-	1
Guru Mapel	-	-	-	-	35	10	45
Staf TU	11	-	-	-	6	-	17
Guru BK	-	-	-	-	3	-	3
Petugas Perpustakaan	1	-	-	-	1	-	2
Tukang Kebun	1	-	-	-	-	-	1
Cleaning service	1	-	-	-	-	-	1

Satpam	2	-	-	-	-	-	2
Penjaga Madrasah	1	-	-	-	-	-	1
JUMLAH	16	-	-	-	48	10	74

Sumber : Data Administrasi MTs Negeri 2 Kota Palu, 2022

Tabel di atas menunjukkan keseluruhan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Kota Palu berjumlah 74 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan, maka terdapat sebanyak 16 orang dengan riwayat pendidikan SMA, 48 orang dengan riwayat pendidikan Sarjana (S1) dan 10 orang dengan riwayat pendidikan Magister (S2). Kepala madrasah dan KTU memiliki riwayat pendidikan sarjana (S1). Selanjutnya, guru mata pelajaran berjumlah 45 orang terdiri dari 35 orang dengan riwayat pendidikan sarjana 10 orang pendidikan magister (S2). Guru Bimbingan dan Konseling sebanyak 3 orang dengan riwayat pendidikan sarjana. Staf tata usaha berjumlah 17 orang terdiri dari 11 orang riwayat pendidikan SMA dan 6 orang sarjana. Petugas perpustakaan sebanyak 2 orang terdiri dari 1 orang pendidikan SMA dan 1 orang sarjana. Tukang kebun, pembersih dan penjaga madrasah masing-masing 1 orang dengan pendidikan SMA. Satpam sebanyak 2 orang dengan pendidikan SMA.

TABEL 8

Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Status Kepegawaian

SPESIFIKASI	STATUS KEPEGAWAIAN		
	PNS	GTT	PTT
Kepala Madrasah	1	-	-
KTU	1	-	-
Guru maple	38	7	-

Staf TU	8	-	9
Guru BK	2	1	-
Petugas Perpustakaan	1	-	1
Tukang Kebun	-	-	1
Cleaning service	-	-	1
Satpam	-	-	2
Penjaga Madrasah	-	-	1
JUMLAH	51	8	15

Sumber : Data Administrasi MTs Negeri 2 Kota Palu, 2022

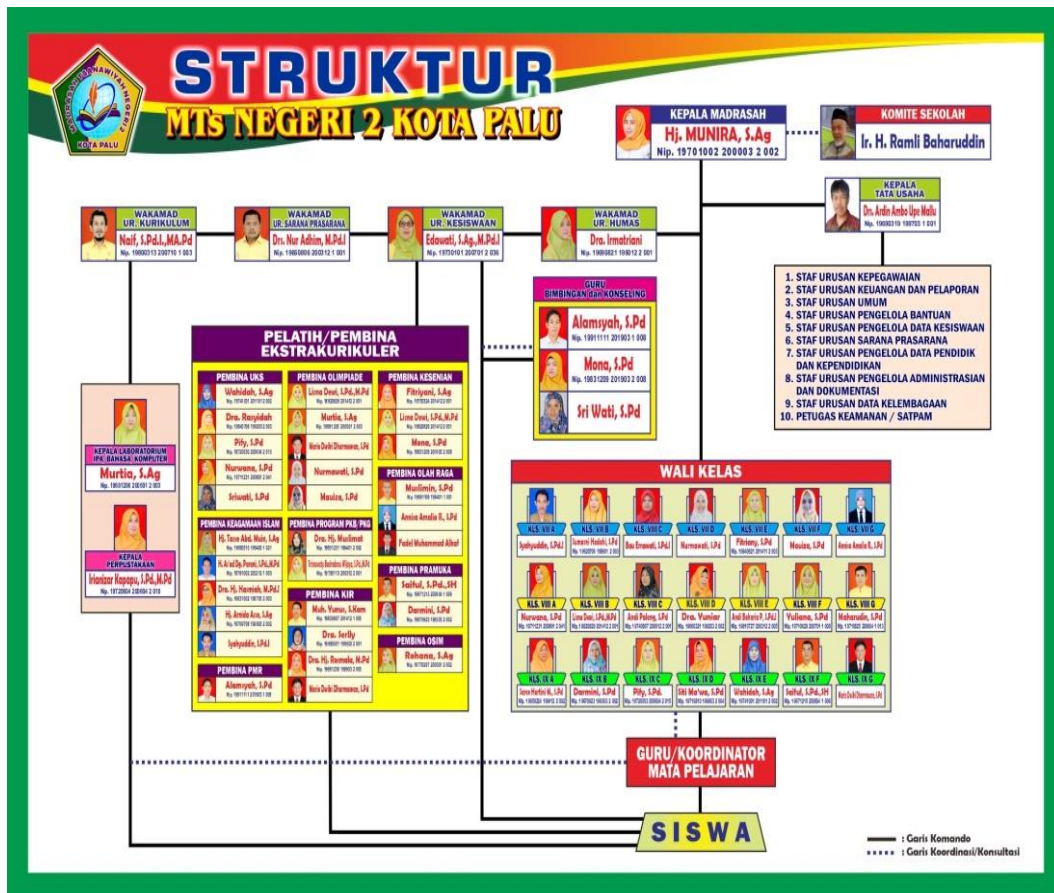
Tabel di atas menunjukkan bahwa data pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan status kepegawaian yaitu sebanyak 51 orang berstatus PNS, 8 orang GTT, dan 15 orang PTT. Adapun rinciannya yaitu kepala madrasah dan KTU berstatus PNS. Guru mata pelajaran sebanyak 38 orang berstatus PNS dan 7 orang berstatus GTT. Guru Bimbingan dan Konseling sebanyak 2 orang berstatus PNS dan 1 orang berstatus GTT. Staf TU sebanyak 8 orang berstatus PNS dan 9 orang berstatus PTT. Petugas perpustakaan sebanyak 1 orang berstatus PNS dan 1 orang berstatus PTT. Tukang kebun, cleaning service dan penjaga madrasah masing-masing 1 orang berstatus PTT. Satpam sebanyak 2 orang berstatus PTT.

Selain itu, data mengenai struktur organisasi yang ada di MTs Negeri 2 Kota Palu, sebagai berikut:

1. Kepala madrasah : Hj. Munira, S.Ag
2. Kepala urusan tata usaha : Drs. Ardin Upe Mallu
3. Wakil kepala madrasah bidang Akademik : Naif, S.Pd.I.,MA.Pd
4. Wakil kepala madrasah bidang kesiswaan : Edawati, S.Ag.,M.Pd.I

5. Wakil kepala madrasah bidang humas : Dra. Irmatriani
6. Wakil kepala madrasah bidang sarpras : Drs. Nuradhim, M.Pd
7. Komite Madrasah : Ir. H. Ramli Baharuddin
8. Wali kelas 7, 8 dan 9
9. Pembina Ekstrakurikuler
10. Kepala perpustakaan
11. kepala laboratorium madrasah

GAMBAR 1
Struktur MTs Negeri 2 Kota Palu



Sumber : Data Administrasi MTs Negeri 2 Kota Palu, 2022

Saat ini MTsN 2 Kota Palu berada di atas lahan 6.204 meter² (sertifikat milik Kementerian Agama Republik Indonesia), dengan bangunan, ruang dan perangkat yang ada di atasnya sebagai berikut :

TABEL 9
Keadaan Sarana Prasarana MTs Negeri 2 Kota Palu

NO	RUANG	JUMLAH	KONDISI		
			Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat
1	Kelas	7 Lokal/21	<input type="checkbox"/>		
2	Lab. IPA	1 Lokal		<input type="checkbox"/>	
3	Lab. Komputer	-			
4	Lab. Bahasa	1 Lokal			<input type="checkbox"/>
5	Ruang Kepala Madrasah, Ruang TU, Ruang Guru	1 Lokal	<input type="checkbox"/>		
6	Perpustakaan	1 Lokal	<input type="checkbox"/>		
7	Ruang BP	-			
8	Masjid	1 Gedung			
9	Kamar kecil siswa	8 Lokal		<input type="checkbox"/>	
10	Kamar kecil guru	1 Kamar	<input type="checkbox"/>		
11	Pos Satpam	1 Pos			
12	UKS	-			
13	OSIS	-			
14	Pramuka	-			
15	PMR	-			
16	Kantin Madrasah	1 Lokal			
17	Bank Sampah	1 Lokal			
18	Ruang Keterampilan	1 Lokal			
19	Gudang	-			

Sumber : Data Administrasi MTs Negeri 2 Kota Palu, 2022

Tabel di atas menunjukkan keadaan sarana dan prasarana di MTs Negeri 2 Kota Palu pasca bencana tahun 2018 silam. Berdasarkan 19 item sarana yang ada, terdapat 4 yang mengalami rusak ringan, yaitu ruang kepala madrasah, ruang TU dan ruang guru. Selain itu, terdapat 2 item sarana yang mengalami rusak sedang, ruang laboratorium IPA dan kamar kecil/wc siswa. Selanjutnya, terdapat 1 ruang yang mengalami rusak berat yaitu laboratorium bahasa.

MTs Negeri 2 Kota palu dalam upaya peningkatan mutu pendidikan juga terdapat Beberapa pihak pendukung kelancaran KBM di MTsN 2 Kota Palu, diantaranya :

- a. Kementerian Agama yang terus menerus memperhatikan dan mendorong perkembangan madrasah ini.
- b. Komite Madrasah yang selalu bersinergi dalam membangun dan membentuk kultur pendidikan yang Islami.
- c. Masyarakat lingkungan madrasah yang selalu mendukung segala aktivitas kegiatan di madrasah ini.
- d. Pihak-pihak terkait dengan pendidikan madrasah.

Guna menjaga dan memelihara kinerja sumber daya manusia (SDM) di MTs Negeri 2 Kota Palu dalam hal ini sebagai naungan dari Kementerian Agama maka MTs Negeri 2 Kota palu selalu berupaya untuk menerapkan budaya kerja Kementerian Agama Republik Indonesia, nilai budaya kerja kementerian agama sebagai pedoman bagi pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Adapun nilai budaya kerja yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Integritas, dapat dimaknai sebagai keselarasan hati, pikiran, perkataan maupun perbuatan yang selalu mengedepankan kebaikan dan kebenaran dalam melakukan pekerjaan.
- b. Profesional, dapat dimaknai sebagai sebuah upaya bekerja secara disiplin, berkompeten dan selalu berusaha memperoleh hasil yang baik secara terus-menerus.

- c. Inovasi, dapat dimaknai sebagai sebuah upaya untuk melakukan penyempurnaan apa yang sudah ada sebelumnya dan berupaya mencari penemuan baru yang bermanfaat dan mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- d. Tanggung Jawab, dapat dimaknai sebagai upaya untuk bekerja secara tuntas dan selalu mampu menerima konsekuensi sebagai hasil dari pekerjaan.
- e. Keteladanan, dapat dimaknai sebagai upaya untuk menjadi contoh yang baik bagi orang lain berupa keteladanan dalam pikiran, perkataan maupun perbuatan.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kode Etik

Dalam penelitian ini variabel kode etik memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Menerima segala tugas dengan tanggung jawab profesional (X1.1)
- 2) Menciptakan suasana kekeluargaan secara kondusif (X1.2)
- 3) Menciptakan iklim lingkungan belajar (X1.3)
- 4) Bersungguh-sungguh menaruh perhatian pada perkembangan siswa (X1.4)
- 5) Memperlakukan siswa secara adil (X1.5)
- 6) Menjaga rahasia pribadi siswa (X1.6)
- 7) Membimbing siswa (X1.7)
- 8) Berupaya melindungi siswa (X1.8)
- 9) Melakukan komunikasi yang baik dengan orang tua siswa (X1.9)

10) Berkomitmen teguh menjalankan pembangunan di bidang pendidikan

(X1.10)

11) Mencegah perilaku dan ucapan yang merendahkan teman sejawat

(X1.11)

12) Mencegah perilaku yang dapat memunculkan konflik (X1.12)

13) Tidak mengabaikan tugas dan tanggung jawab (X1.13)

14) Memelihara hubungan kerjasama dengan orang tua siswa (X1.14)

15) Menjalin komunikasi dan kerjasama yang harmonis dengan masyarakat (X1.15)

16) Memiliki kepekaan terhadap kedinamisan dalam masyarakat (X1.16)

Berikut adalah tanggapan responden tentang variabel kode etik yaitu:

TABEL 10
Tanggapan Responden Variabel Kode Etik

Indikator	Jawaban Responden								Mean
	SL		SR		KD		TP		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X1.1	58	69	20	23,8	6	7,1	0	0	2,619
X1.2	51	60,7	30	35,7	3	3,5	0	0	2,571
X1.3	34	40,5	24	28,6	26	30,9	0	0	2,095
X1.4	31	36,9	33	39,3	20	23,8	0	0	2,130
X1.5	37	44	24	28,6	23	27,4	0	0	2,166
X1.6	28	33,3	24	28,6	32	38,1	0	0	1,952
X1.7	59	70,2	25	29,7	0	0	0	0	2,678
X1.8	19	22,6	29	34,5	36	42,9	0	0	1,797
X1.9	44	52,4	24	28,6	16	19	0	0	2,333
X1.10	66	78,6	16	19	2	2,4	0	0	2,761
X1.11	34	40,4	36	42,9	14	16,6	0	0	2,238
X1.12	21	25	28	33,3	35	41,7	0	0	1,833
X1.13	25	29,8	29	34,5	30	35,7	0	0	1,928
X1.14	63	75	17	20,2	4	4,8	0	0	2,702
X1.15	60	71,4	23	27,4	1	1,2	0	0	2,702
X1.16	47	55,9	27	32,1	10	11,9	0	0	2,416

Tabel di atas mendeskripsikan tanggapan responden terhadap masing-masing indikator variabel kode etik (X1) dari 84 responden yang memberikan penilaian yaitu: pada indikator (X1.1) menerima segala tugas dengan tanggung jawab profesional, sebanyak 58 responden atau 69% menjawab selalu, 20 responden atau 23,8% menjawab sering, 6 responden atau 7,1% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,619 atau sering. Indikator (X1.2) menciptakan suasana kekeluargaan secara kondusif, sebanyak 51 responden atau 60,7% menjawab selalu, 30 responden atau 35,7% menjawab sering, 3 responden atau 3,5% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,571 atau sering. Indikator (X1.3) menciptakan iklim lingkungan belajar, sebanyak 34 responden atau 40,5% menjawab selalu, 24 responden atau 28,6% menjawab sering, 26 responden atau 30,9% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,095 atau sering. Indikator (X1.4) bersungguh-sungguh menaruh perhatian pada perkembangan siswa, sebanyak 31 responden atau 36,9% menjawab selalu, 33 responden atau 39,3% menjawab sering, 20 responden atau 23,8% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,130 atau sering. Indikator (X1.5) memperlakukan siswa secara adil, sebanyak 37 responden atau 44% menjawab selalu, 24 responden atau 28,6% menjawab sering, 23 responden atau 27,4% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,166 atau sering. Indikator (X1.6) menjaga rahasia pribadi siswa, sebanyak 28 responden atau 33,3% menjawab selalu, 24 responden atau 28,6% menjawab sering, 32 responden atau 38,1% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 1,952 atau kadang-kadang. Indikator (X1.7) membimbing siswa, sebanyak 59 responden atau 70,2%

menjawab selalu, 25 responden atau 29,7% menjawab sering, dan nilai mean sebesar 2,678 atau sering. Indikator (X1.8) berupaya melindungi siswa, sebanyak 19 responden atau 22,6% menjawab selalu, 29 responden atau 34,5% menjawab sering, 36 responden atau 42,9% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 1,797 atau kadang-kadang. Indikator (X1.9) melakukan komunikasi yang baik dengan orang tua siswa, sebanyak 44 responden atau 52,4% menjawab selalu, 24 responden atau 28,6% menjawab sering, 16 responden atau 19% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,333 atau sering. Indikator (X1.10) berkomitmen teguh menjalankan pembangunan di bidang pendidikan, sebanyak 66 responden atau 78,6% menjawab selalu, 16 responden atau 19% menjawab sering, 2 responden atau 2,4% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,761 atau sering. Indikator (X1.11) mencegah perilaku dan ucapan yang merendahkan teman sejawat, sebanyak 34 responden atau 40,4% menjawab selalu, 36 responden atau 42,9% menjawab sering, 14 responden atau 16,6% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,238 atau sering. Indikator (X1.12) mencegah perilaku yang dapat memunculkan konflik, sebanyak 21 responden atau 25% menjawab selalu, 28 responden atau 33,3% menjawab sering, 35 responden atau 41,7% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 1,833 atau kadang-kadang. Indikator (X1.13) tidak mengabaikan tugas dan tanggung jawab, sebanyak 25 responden atau 29,8% menjawab selalu, 29 responden atau 34,5% menjawab sering, 30 responden atau 35,7% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 1,928 atau kadang-kadang. Indikator (X1.14) memelihara hubungan kerjasama dengan orang tua siswa, sebanyak 63 responden atau 75%

menjawab selalu, 17 responden atau 20,2% menjawab sering, 4 responden atau 4,8% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,702 atau sering. Indikator (X1.15) menjalin komunikasi dan kerjasama yang harmonis dengan masyarakat, sebanyak 60 responden atau 71,4% menjawab selalu, 23 responden atau 27,4% menjawab sering, 1 responden atau 1,2% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,702 atau sering. Indikator (X1.16) memiliki kepekaan terhadap kedinamisan dalam masyarakat sebanyak 47 responden atau 55,9% menjawab selalu, 27 responden atau 32,1% menjawab sering, 10 responden atau 11,9% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,416 atau sering.

Hasil analisis deskriptif yang dilakukan pada program SPSS menunjukkan bahwa skor total tertinggi yang dicapai adalah 46 dengan frekuensi sebanyak 2 responden atau 2,4% dan skor total terendah adalah 25 dengan frekuensi 1 responden atau 1,2%. Jumlah skor responden paling banyak berada pada skor 33 dengan frekuensi 12 responden atau 14,3%. Selain itu, diperoleh data Mean (nilai rata-rata) sebesar 36,93, Median (nilai tengah suatu data) 37, Mode (nilai yang sering muncul) 33 dan Standar Deviasi (sebaran data) sebesar 4,649. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 11
Analisis Deskriptif Variabel Kode Etik

Statistics					
N	Valid		84		
	Missing		0		
Mean			36.93		
Median			37.00		
Mode			33		
Std. Deviation			4.649		
Kode etik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	1	1.2	1.2	1.2
	26	1	1.2	1.2	2.4
	29	1	1.2	1.2	3.6
	30	2	2.4	2.4	6.0
	31	1	1.2	1.2	7.1
	32	9	10.7	10.7	17.9
	33	12	14.3	14.3	32.1
	35	7	8.3	8.3	40.5
	36	2	2.4	2.4	42.9
	37	10	11.9	11.9	54.8
	38	10	11.9	11.9	66.7
	39	4	4.8	4.8	71.4
	40	3	3.6	3.6	75.0
	41	5	6.0	6.0	81.0
	42	6	7.1	7.1	88.1
	43	1	1.2	1.2	89.3
	44	3	3.6	3.6	92.9
	45	4	4.8	4.8	97.6
	46	2	2.4	2.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

b. Variabel Kompetensi

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan dan mengaktualisasikan potensi siswa (X2.1)
- 2) Mengevaluasi belajar siswa (X2.2)
- 3) Melaksanakan pembelajaran bersifat mendidik dan interaktif (X2.3)

- 4) Menjadi teladan bagi siswa (X2.4)
- 5) Kemandirian dan etos kerja (X2.5)
- 6) Pribadi yang berwibawa (X2.6)
- 7) Pribadi yang mantap dan stabil (X2.7)
- 8) Pribadi arif dan bijaksana (X2.8)
- 9) Berakhlak mulia (X2.9)
- 10) Mampu berkomunikasi, baik lisan, tulisan maupun isyarat (X2.10)
- 11) Mampu bergaul secara efektif terhadap sesama guru (X2.11)
- 12) Mampu bergaul secara efektif terhadap siswa (X2.12)
- 13) Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik (X2.13)
- 14) Penguasaan materi pembelajaran (X2.14)
- 15) Memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran (X2.15)
- 16) Penyampaian materi pembelajaran (X2.16)

Berikut adalah tanggapan responden tentang variabel kompetensi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 12
Tanggapan Responden Variabel Kompetensi

Indikator	Jawaban Responden								Mean
	SL		SR		KD		TP		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X2.1	39	46,4	25	29,8	20	23,8	0	0	2,226
X2.2	44	52,4	32	38	8	9,6	0	0	2,428
X2.3	54	64,2	25	29,8	5	6	0	0	2,583
X2.4	47	55,9	25	29,8	12	14,3	0	0	2,416
X2.5	8	9,5	21	25	55	65,5	0	0	1,440
X2.6	72	85,7	12	14,3	0	0	0	0	2,857
X2.7	34	40,5	28	33,3	22	26,2	0	0	2,130
X2.8	21	25	27	32,1	36	42,9	0	0	1,821
X2.9	34	40,5	33	39,3	17	20,2	0	0	2,202
X2.10	55	65,5	22	26,2	7	8,3	0	0	2,571
X2.11	55	65,5	24	28,5	5	5,9	0	0	2,595
X2.12	35	41,7	28	33,3	21	25	0	0	2,166
X2.13	52	61,9	21	25	11	13,1	0	0	2,488
X2.14	59	70,2	21	25	4	4,8	0	0	2,654
X2.15	0	0	17	20,2	67	79,8	0	0	1,202
X2.16	35	41,7	31	36,9	18	21,4	0	0	2,202

Tabel di atas mendeskripsikan tanggapan responden terhadap masing-masing indikator variabel kompetensi (X2) dari 84 responden yang memberikan penilaian yaitu: indikator (X2.1) mengembangkan dan mengaktualisasikan potensi siswa sebanyak 39 responden atau 46,4% menjawab selalu, 25 responden atau 29,8% menjawab sering, 20 responden atau 23,8% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,226 atau sering. Indikator (X2.2) mengevaluasi belajar siswa, sebanyak 44 responden atau 52,4% menjawab selalu, 32 responden atau 38% menjawab sering, 8 responden atau 9,6% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,428 atau sering. Indikator (X2.3) melaksanakan pembelajaran bersifat mendidik dan interaktif, sebanyak 54 responden atau 64,2% menjawab selalu, 25 responden atau 29,8% menjawab sering, 5 responden atau

6% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,583 atau sering. Indikator (X2.4) menjadi teladan bagi siswa sebanyak 47 responden atau 55,9% menjawab selalu, 25 responden atau 29,8% menjawab sering, 12 responden atau 14,3% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,416 atau sering. Indikator (X2.5) kemandirian dan etos kerja sebanyak 8 responden atau 9,5% menjawab selalu, 21 responden atau 25% menjawab sering, 55 responden atau 65,5% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 1,440 atau kadang-kadang. Indikator (X2.6) pribadi yang berwibawa, sebanyak 72 responden atau 85,7% menjawab selalu, 12 responden atau 14,3% menjawab sering, dan nilai mean sebesar 2,857 atau sering. Indikator (X2.7) pribadi yang mantap dan stabil, sebanyak 34 responden atau 40,5% menjawab selalu, 28 responden atau 33,3% menjawab sering, 22 responden atau 26,2% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,130 atau sering. Indikator (X2.8) pribadi arif dan bijaksana, sebanyak 21 responden atau 25% menjawab selalu, 27 responden atau 32,1% menjawab sering, 36 responden 42,9% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 1,821 atau kadang-kadang. Indikator (X2.9) berakhlak mulia, sebanyak 34 responden 40,5% menjawab selalu, 33 responden atau 39,3% menjawab sering, 17 responden atau 20,2% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,202 atau sering. Indikator (X2.10) mampu berkomunikasi, baik lisan, tulisan maupun isyarat, sebanyak 55 responden atau 65,5% menjawab selalu, 22 responden atau 26,2% menjawab sering, 7 responden atau 8,3% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,571 atau sering. Indikator (X2.11) mampu bergaul secara efektif terhadap sesama guru, sebanyak 55 responden atau 65,5% menjawab

selalu, 24 responden atau 28,5% menjawab sering, 5 responden atau 5,9% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,595 atau sering. Indikator (X2.12) mampu bergaul secara efektif terhadap siswa, sebanyak 35 responden atau 41,7% menjawab selalu, 28 responden atau 33,3% menjawab sering, 21 responden atau 25% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,166 atau sering. Indikator (X2.13) menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik, sebanyak 52 responden 61,9% menjawab selalu, 21 responden atau 25% menjawab sering, 11 responden atau 13,1% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,488 atau sering. Indikator (X2.14) Penguasaan materi pembelajaran, sebanyak 59 responden atau 70,2% menjawab selalu, 21 responden atau 25% menjawab sering, 4 responden atau 4,8% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,654 atau sering. Indikator (X2.15) memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, sebanyak 17 responden atau 20,2% menjawab sering, 67 responden atau 79,8% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 1,202 atau kadang-kadang. Indikator (X2.16) penyampaian materi pembelajaran, sebanyak 35 responden atau 41,7% menjawab selalu, 31 responden atau 36,9% menjawab sering, 18 responden atau 21,4% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,202 atau sering.

Hasil analisis deskriptif yang dilakukan pada program SPSS 25 menunjukkan bahwa skor total tertinggi yang dicapai adalah 46 dengan frekuensi sebanyak 1 responden atau 1,2% dan skor total terendah adalah 28 dengan frekuensi 2 responden atau 2,4%. Jumlah skor responden paling banyak berada pada skor 36 dan 38 dengan frekuensi sebanyak 10 responden atau 11,9%. Selain

itu, diperoleh data Mean (nilai rata-rata) sebesar 35,99, Median (nilai tengah suatu data) 36, Mode (nilai yang sering muncul) 36 dan Standar deviasi (sebaran data) sebesar 4,175. Data tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 13
Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Statistics						
N	Valid					84
	Missing					390
Mean						35.99
Median						36.00
Mode						36 ^a
Std. Deviation						4.175
Kompetensi						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	28	2	2.4	2.4	2.4	
	29	3	3.6	3.6	6.0	
	30	3	3.6	3.6	9.5	
	31	5	6.0	6.0	15.5	
	32	6	7.1	7.1	22.6	
	33	5	6.0	6.0	28.6	
	34	8	9.5	9.5	38.1	
	35	5	6.0	6.0	44.0	
	36	10	11.9	11.9	56.0	
	37	7	8.3	8.3	64.3	
	38	10	11.9	11.9	76.2	
	39	5	6.0	6.0	82.1	
	40	2	2.4	2.4	84.5	
	41	3	3.6	3.6	88.1	
	42	2	2.4	2.4	90.5	
	43	5	6.0	6.0	96.4	
	44	1	1.2	1.2	97.6	
45	1	1.2	1.2	98.8		
46	1	1.2	1.2	100.0		
Total		84	100.0	100.0		

c. Variabel Perilaku Kerja

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan tugas dengan baik (Y.1)

- 2) Komitmen (Y.2)
- 3) Tepat waktu (Y.3)
- 4) Interaksi guru dengan siswa (Y.4)
- 5) Tanggung jawab (Y.5)
- 6) Interaksi guru dengan orang tua (Y.6)
- 7) Interaksi guru dengan rekan sejawat (Y.7)
- 8) Menjadi teladan (Y.8)
- 9) Melaksanakan tugas sesuai pedoman (Y.9)
- 10) Mengontrol perilaku terhadap siswa (Y.10)
- 11) Memperoleh hasil yang baik (Y.11)
- 12) Mengontrol perilaku terhadap rekan sejawat (Y.12)
- 13) Etos kerja (Y.13)
- 14) Kepedulian (Y.14)
- 15) Mengontrol perilaku terhadap orang tua (Y.15)
- 16) Disiplin (Y.16)

Berikut adalah tanggapan responden tentang variabel kompetensi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 14

Tanggapan Responden Variabel Perilaku Kerja

Indikator	Jawaban Responden								Mean
	SL		SR		KD		TP		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Y.1	28	33,3	33	39,3	23	27,4	0	0	2,059
Y.2	29	34,5	29	34,5	26	31	0	0	2,023
Y.3	9	10,8	25	29,7	50	59,5	0	0	1,511
Y.4	33	39,3	41	48,8	10	11,9	0	0	2,273
Y.5	57	67,9	25	29,7	2	2,4	0	0	2,654
Y.6	41	48,8	25	29,7	18	21,4	0	0	2,273
Y.7	31	36,9	29	34,5	24	28,6	0	0	2,083
Y.8	76	90,5	7	8,3	1	1,2	0	0	2,892
Y.9	54	64,3	29	34,5	1	1,2	0	0	2,630
Y.10	41	48,8	33	39,3	10	11,9	0	0	2,369
Y.11	35	41,7	31	36,9	18	21,4	0	0	2,202
Y.12	58	69	22	26,2	4	4,8	0	0	2,642
Y.13	47	55,9	30	35,8	7	8,3	0	0	2,476
Y.14	32	38,1	32	38,1	20	23,8	0	0	2,130
Y.15	30	35,8	30	35,8	24	28,5	0	0	2,071
Y.16	24	28,6	34	40,4	26	31	0	0	1,976

Tabel di atas mendeskripsikan tanggapan responden terhadap masing-masing indikator variabel perilaku kerja (Y) dari 84 responden yang memberikan penilaian yaitu: indikator (Y.1) Melaksanakan tugas dengan baik, sebanyak 28 responden 33,3% menjawab selalu, 33 responden atau 39,3% menjawab sering, 23 responden atau 27,4% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean 2,059 atau sering. Indikator (Y.2) komitmen, sebanyak 29 responden atau 34,5% menjawab selalu, 29 responden atau 34,5% menjawab sering, 26 responden atau 31% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,023 atau sering. Indikator (Y.3) tepat waktu, sebanyak 9 responden atau 10,8% menjawab selalu, 25 responden atau 29,7% menjawab sering, 50 responden atau 59,5% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 1,511 atau kadang-kadang. Indikator (Y.4)

interaksi guru dengan siswa, sebanyak 33 responden atau 39,3% menjawab selalu, 41 responden atau 48,8% menjawab sering, 10 responden atau 11,9% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,273 atau sering. Indikator (Y.5) tanggung jawab, sebanyak 57 responden atau 67,9% menjawab selalu, 25 responden atau 29,7% menjawab sering, 2 responden atau 2,4% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,654 atau sering. Indikator (Y.6) interaksi guru dengan orang tua, sebanyak 41 responden atau 48,8% menjawab selalu, 25 responden atau 29,7% menjawab sering, 18 responden atau 21,4% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,273 atau sering. Indikator (Y.7) Interaksi guru dengan rekan sejawat, sebanyak 31 responden atau 36,9% menjawab selalu, 29 responden atau 34,5% menjawab sering, 24 responden atau 28,6% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,083 atau sering. Indikator (Y.8) menjadi teladan, sebanyak 76 responden atau 90,5% menjawab selalu, 7 responden atau 8,3% menjawab sering, 1 responden atau 1,2% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,892 atau sering. Indikator (Y.9) melaksanakan tugas sesuai pedoman, sebanyak 54 responden atau 64,3% menjawab selalu, 29 responden atau 34,5% menjawab sering, 1 responden atau 1,2% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,630 atau sering. Indikator (Y.10) mengontrol perilaku terhadap siswa, sebanyak 41 responden atau 48,8% menjawab selalu, 33 responden atau 39,3% menjawab sering, 10 responden atau 11,9% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,369 atau sering. Indikator (Y.11) memperoleh hasil yang baik, sebanyak 35 responden atau 41,7% menjawab selalu, 31 responden atau 36,9% menjawab sering, 18 responden atau

21,4% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,202 atau sering. Indikator (Y.12) mengontrol perilaku terhadap rekan sejawat, sebanyak 58 responden atau 69% menjawab selalu, 22 responden atau 26,2% menjawab sering, 4 responden atau 4,8% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,642 atau sering. Indikator (Y.13) etos kerja, sebanyak 47 responden atau 55,9% menjawab selalu, 30 responden atau 35,8% menjawab sering, 7 responden atau 8,3% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,476 atau sering. Indikator (Y.14) kepedulian, sebanyak 32 responden atau 38,1% menjawab selalu, 32 responden atau 38,1% menjawab sering, 20 responden atau 23,8% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,130 atau sering. Indikator (Y.15) mengontrol perilaku terhadap orang tua, sebanyak 30 responden atau 35,8% menjawab selalu, 30 responden atau 35,8% menjawab sering, 24 responden atau 28,5% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 2,071 atau sering. Indikator (Y.16) Disiplin, sebanyak 24 responden atau 28,6% menjawab selalu, 34 responden atau 40,4% menjawab sering, 26 responden atau 31% menjawab kadang-kadang, dan nilai mean sebesar 1,976 atau kadang-kadang.

Hasil analisis deskriptif variabel perilaku kerja yang dilakukan pada program SPSS 25 menunjukkan bahwa skor total tertinggi yang dicapai adalah 47 dengan frekuensi sebanyak 1 responden atau 1,2% dan skor total terendah adalah 26 dengan frekuensi sebanyak 1 responden atau 1,2%. Jumlah skor responden paling banyak berada pada skor 33 dengan frekuensi sebanyak 10 responden atau 11,9%. Selain itu, diperoleh data Mean (nilai rata-rata) sebesar 36,2738, Median (nilai tengah suatu data) sebesar 35,5, Mode (nilai yang sering muncul) sebesar 33

dan Standar deviasi (sebaran data) sebesar 5,036,. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 15
Distribusi Frekuensi Perilaku kerja

Statistics						
N	Valid					84
	Missing					0
Mean						36.27
Median						35.50
Mode						33
Std. Deviation						5.036
Perilaku Kerja						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	26	1	1.2	1.2	1.2	
	28	3	3.6	3.6	4.8	
	29	2	2.4	2.4	7.1	
	30	4	4.8	4.8	11.9	
	31	6	7.1	7.1	19.0	
	32	7	8.3	8.3	27.4	
	33	10	11.9	11.9	39.3	
	34	3	3.6	3.6	42.9	
	35	6	7.1	7.1	50.0	
	36	1	1.2	1.2	51.2	
	37	3	3.6	3.6	54.8	
	38	7	8.3	8.3	63.1	
	39	5	6.0	6.0	69.0	
	40	6	7.1	7.1	76.2	
	41	7	8.3	8.3	84.5	
	42	3	3.6	3.6	88.1	
	43	1	1.2	1.2	89.3	
	44	5	6.0	6.0	95.2	
	45	2	2.4	2.4	97.6	
	46	1	1.2	1.2	98.8	
47	1	1.2	1.2	100.0		
Total		84	100.0	100.0		

3. Analisis Data Hasil Penelitian

a. Uji Instrumen

1) Hasil Uji Validitas

Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang memiliki data penelitian berupa angka dan biasanya untuk memperoleh data tersebut digunakan instrumen berupa angket. Guna memperoleh keakuratan data penelitian, seyogyanya sebuah angket perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kevalidan dan kesesuaian angket peneliti dalam memperoleh data dari para responden atau sampel penelitian sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang variabel penelitian.

Setiap uji statistik yang dilakukan tentu memiliki pedoman atau dasar acuan dalam pengambilan keputusan atau kesimpulan. Termasuk uji validitas *product moment pearson correlation* yang digunakan dalam uji validitas angket penelitian ini. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan dengan cara membandingkan nilai sig. (2-tailed) dengan nilai signifikansi 5% (0,05).

Instrumen dapat dikatakan valid apabila pada proses pengujian atau perhitungan menggunakan uji validitas diperoleh dan menunjukkan data hasil perhitungan yaitu nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) atau dapat pula membandingkan nilai signifikansi, yaitu apabila nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 5% (0,05).

Penetapan nilai r tabel mengacu pada distribusi nilai r tabel yang telah ditetapkan dengan menyesuaikan jumlah sampel penelitian. adapun nilai r tabel yang digunakan terlampir pada akhir laporan.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 25 *for windows* dengan jumlah sampel 30 responden yang dilakukan di luar sampel penelitian. Berikut ini adalah hasil perhitungan atau uji validitas terhadap angket penelitian, yaitu:

a) Uji validitas angket kode etik guru (X1)

Adapun hasil uji validitas angket kode etik guru (X1) dapat dilihat pada tabel ringkasan sebagai berikut:

TABEL 16
Uji Validitas Angket Kode Etik Guru (X1)

NO ITEM	rHITUNG	rTABEL 5%(30)	SIG	KRITERIA
1	0,384	0,361	.036	Valid
2	0,421	0,361	.021	Valid
3	0,384	0,361	.036	Valid
4	0,381	0,361	.038	Valid
5	0,599	0,361	.000	Valid
6	0,4052	0,361	.026	Valid
7	0,3923	0,361	.032	Valid
8	0,4312	0,361	.017	Valid
9	0,4785	0,361	.007	Valid
10	0,4089	0,361	.025	Valid
11	0,388	0,361	.034	Valid
12	0,402	0,361	.028	Valid
13	0,371	0,361	.044	Valid
14	0,42	0,361	.021	Valid
15	0,407	0,361	.026	Valid
16	0,476	0,361	.008	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dengan

jumlah responden 30 pada tabel distribusi atau r tabel sebesar 0,361 (terlampir). Sebanyak 16 item instrumen dinyatakan valid, karena memiliki nilai hitung lebih besar dari nilai tabel yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga layak digunakan untuk mengungkap data mengenai kode etik guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Variabel kode etik memiliki beberapa indikator antara lain membimbing peserta didik

a) Uji validitas angket kompetensi guru (X2)

Adapun hasil uji validitas angket kompetensi guru (X2) dapat dilihat pada tabel ringkasan sebagai berikut:

TABEL 17
Uji Validitas Angket Kompetensi Guru (X2)

NO ITEM	rHITUNG	rTABEL 5%(30)	SIG	KRITERIA
1	0,363	0,361	.049	Valid
2	0,394	0,361	.031	Valid
3	0,491	0,361	.006	Valid
4	0,588	0,361	.001	Valid
5	0,456	0,361	.011	Valid
6	0,404	0,361	.027	Valid
7	0,538	0,361	.002	Valid
8	0,59	0,361	.001	Valid
9	0,403	0,361	.027	Valid
10	0,59	0,361	.001	Valid
11	0,365	0,361	.048	Valid
12	0,421	0,361	.021	Valid
13	0,43	0,361	.018	Valid
14	0,382	0,361	.037	Valid
15	0,368	0,361	.045	Valid
16	0,487	0,361	.006	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dengan

jumlah responden 30 pada tabel distribusi atau r tabel sebesar 0,361 (terlampir). Sebanyak 16 item instrumen dinyatakan valid, karena memiliki nilai hitung lebih besar dari nilai tabel yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga layak digunakan untuk mengungkap data mengenai kompetensi guru di MTs Negeri 2 Kota Palu.

b) Uji Validitas angket perilaku kerja guru (Y)

Adapun hasil uji validitas angket perilaku kerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel ringkasan sebagai berikut:

TABEL 18
Uji Validitas Angket Perilaku Kerja Guru

NO ITEM	rHITUNG	rTABEL 5%(30)	SIG	KRITERIA
1	.445*	0,361	.014	Valid
2	.389*	0,361	.034	Valid
3	.598	0,361	.000	Valid
4	.555	0,361	.001	Valid
5	.677	0,361	.000	Valid
6	.419	0,361	.021	Valid
7	.446	0,361	.014	Valid
8	.496	0,361	.005	Valid
9	.468	0,361	.009	Valid
10	.454	0,361	.012	Valid
11	.620	0,361	.000	Valid
12	.539	0,361	.002	Valid
13	.748	0,361	.000	Valid
14	.441	0,361	.015	Valid
15	.745	0,361	.000	Valid
16	.464	0,361	.010	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dengan jumlah responden 30 pada tabel distribusi atau r tabel sebesar 0,361 (terlampir).

Sebanyak 16 item instrumen dinyatakan valid, karena memiliki nilai hitung lebih besar dari nilai tabel yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga layak digunakan untuk mengungkap data mengenai perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen atau angket penelitian tentu diharapkan dapat menggali data responden dengan tepat dan akuratan. Selain itu, sebuah angket juga diharapkan dapat digunakan berulang-ulang atau memiliki kehandalan dalam dalam memperoleh data. Uji reliabilitas dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data memiliki tingkat konsistensi dan kestabilan apabila digunakan atau dilakukan pengujian kembali terhadap gejala yang sama.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *cronbach alpha* menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 25 *for windows*. Dengan ketentuan jika $\alpha > 0,6$ maka reliabilitas sempurna, jika $\alpha < 0,6$ maka reliabilitas rendah. Uji reliabilitas dilaksanakan pada tiga variabel yaitu kode etik (X1), kompetensi (X2) dan perilaku kerja (Y). adapun hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

a) Uji reliabilitas angket kode etik (X1)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic versi 25 diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 19
Uji Reliabilitas Angket Variabel Kode Etik (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.696	16

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa instrumen menunjukkan bahwa N= 16, menyatakan jumlah item angket kode etik. Koefisien alpha sebesar 0,696, artinya kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel karena $0,696 > 0,6$, sehingga instrumen penelitian dalam fungsi ukurannya memiliki reliabilitas dan mampu menghasilkan konsistensi pengukuran.

b) Uji reliabilitas angket kompetensi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic versi 25 diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 20
Uji Reliabilitas Angket Variabel Kompetensi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	16

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa instrumen menunjukkan bahwa N= 16, menyatakan jumlah item angket kompetensi. Koefisien alpha sebesar 0,763, artinya kuesioner dapat dikatakan reliabel karena $0,763 > 0,6$. Sehingga instrumen penelitian dalam fungsi ukurannya memiliki reliabilitas dan mampu menghasilkan konsistensi pengukuran.

c) Uji reliabilitas angket perilaku kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic versi 25 diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 21
Uji Reliabilitas Angket Variabel Perilaku Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	16

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa instrumen menunjukkan bahwa N= 16, menyatakan jumlah item angket perilaku kerja. Koefisien alpha sebesar 0,763, artinya kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel karena $0,763 > 0,6$. sehingga instrumen penelitian dalam fungsi ukurannya memiliki reliabilitas dan mampu menghasilkan konsistensi pengukuran.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Pada penelitian ini, penulis menggunakan analisis atau uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

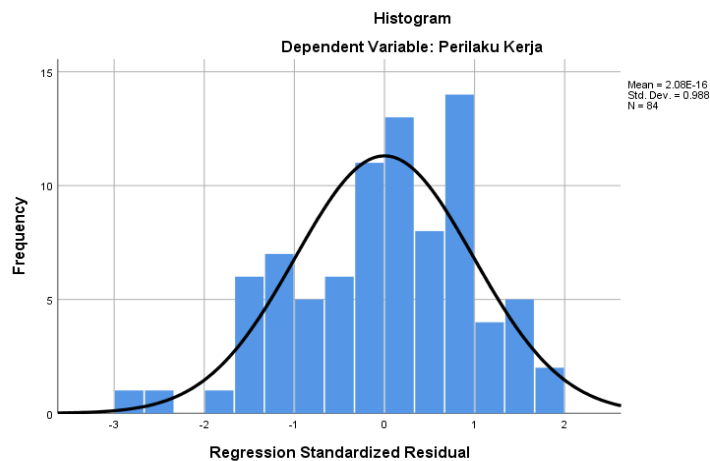
TABEL 22
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	84	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23142785
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.040
	Negative	-.086
Test Statistic	.086	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.178 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai signifikansi $0,178 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

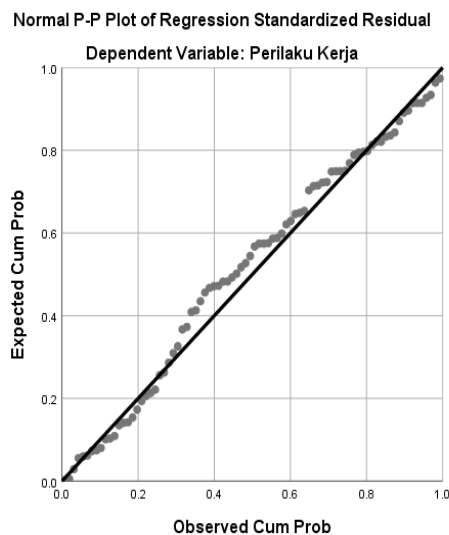
Berikut ini histogram dan grafik hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 *for windows*, yaitu:

GAMBAR 2
Histogram Uji Normalitas



Normalitas sebuah data pada dasarnya dapat ditentukan atau dikenali dengan mengamati persebaran data yang ada pada sebuah grafik histogram memiliki persebaran data yang merata. Grafik histogram di atas menunjukkan bahwa sebaran data yang ada menyebar ke semua daerah kurva dan merata/terpusat di tengah atau membentuk kurva. hal tersebut berarti bahwa data berdistribusi normal. Untuk lebih meyakinkan peneliti, maka selanjutnya dilakukan analisis P-plot untuk menguatkan grafik histogram tersebut.

GAMBAR 3
Grafik Uji Normalitas



Penentuan dalam uji normalitas menggunakan grafik P-plot adalah dengan melihat titik-titik pada garis diagonal. Apabila titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya bila titik-titik tersebar menjauhi garis diagonal maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan grafik di atas dapat terlihat bahwa titik-titik atau sebaran data mengikuti garis diagonal yang ada sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dimaknai sebagai uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen atau variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) sebagai bentuk linear atau tidak. Linear dapat dimaknai sebagai hubungan berbentuk garis lurus. Uji ini pada umumnya dilakukan sebagai uji asumsi bila seorang peneliti akan menggunakan analisis regresi. Untuk mengetahui linearitas maka dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansinya. Data penelitian dapat dikatakan linear apabila nilai *Deviation from linearity* lebih besari dari 0,05.

Berikut ini data hasil uji linearitas terhadap variabel penelitian yang dilakukan dengan bantuan aplikasi komputer SPSS 25 *for windows*, yaitu :

a) Uji linearitas variabel kode etik (X1) dengan perilaku kerja (Y)

Adapun hasil uji linearitas variabel kode etik (X1) dengan perilaku kerja (Y), sebagai berikut:

TABEL 23

Uji Linearitas Variabel Kode Etik (X1) dengan Perilaku Kerja Guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku Kerja * Kode Etik	Between Groups	(Combined)	1090.579	18	60.588	3.883	.000
		Linearity	799.716	1	799.716	51.258	.000
		Deviation from Linearity	290.862	17	17.110	1.097	.376
	Within Groups		1014.124	65	15.602		
	Total		2104.702	83			

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,376 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kode etik (X1) terhadap variabel perilaku kerja (Y) bersifat linear.

b) Uji linearitas variabel kompetensi (X2) dengan perilaku kerja (Y)

Adapun hasil uji linearitas variabel kompetensi (X1) dengan perilaku kerja (Y), sebagai berikut:

TABEL 24
Uji Linearitas Variabel Kompetensi (X2) dengan Perilaku Kerja Guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku Kerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	1301.574	18	72.310	5.852	.000
		Linearity	1141.633	1	1141.633	92.396	.000
		Deviation from Linearity	159.941	17	9.408	.761	.728
	Within Groups		803.129	65	12.356		
	Total		2104.702	83			

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi (X2) terhadap variabel perilaku kerja (Y) bersifat linear.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui bahwa antar variabel independen atau variabel bebas tidak memiliki hubungan linear atau tidak saling berkorelasi dalam model regresi. Asumsi multikolinearitas dapat dinyatakan bahwa variabel independen harus terhindar dari gejala multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara menganalisis matriks korelasi antara variabel independen dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance lebih besar dari 1,10 maka tidak terjadi multikolinearitas, begitupun jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Adapun hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan matriks korelasi sebagai berikut:

TABEL 25
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.620	3.349		.185	.853		
	Kode etik	.291	.097	.269	3.001	.004	.633	1.580
	Kompetensi	.692	.108	.574	6.400	.000	.633	1.580

a. Dependent Variable: Perilaku kerja

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel kode etik dan kompetensi yaitu 0,633 > 0,10. Sedangkan hasil perhitungan *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan nilai variabel kode etik dan kompetensi yaitu 1,580 < 10,00.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance 0,633 > 0,10 dan nilai VIF 1,580 < 10,0 yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilaksanakan dengan maksud untuk mengetahui apakah suatu analisis model regresi terjadi bias atau tidak. Uji heterokedastisitas

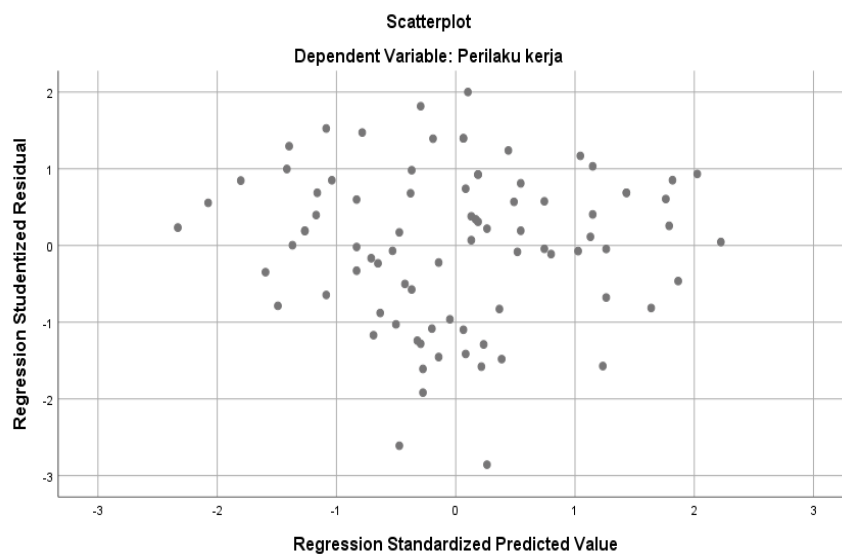
pada suatu mode regresi memiliki dua cara yakni, pertama dengan melihat grafik scatterplot dan yang kedua dengan melihat nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan residual error (ZPRED). Apabila analisis model regresi berdasarkan grafik plotnya (scatter), gejala heterokedastisitas tidak terjadi apabila tidak ditemukan pola tertentu dan tidak menyebar baik di atas maupun di bawah angka nol sumbu y.

Ciri-ciri tidak terjadinya gejala heterokedastisitas yaitu:

- a) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- b) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

GAMBAR 4

Grafik Uji Heterokedastisitas



Grafik tersebut menunjukkan bahwa tidak ada penumpukan data pada wilayah di atas maupun di bawah. Selain itu, data tersebar pada wilayah sekitar 0, sehingga grafik *scatterplot* tersebut memberi gambaran bahwa data penelitian tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah model regresi atau prediksi yang memiliki atau terdapat lebih dari satu variabel bebas. Pada penelitian ini, untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS 25 *for windows*.

Adapun hasil pengujian menggunakan analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 26
Variabel Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi , Kode Etik ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja			
b. All requested variables entered.			

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel entered menunjukkan variabel bebas yaitu kode etik (X1) dan kompetensi (X2). Sedangkan analisis regresi yang digunakan adalah metode enter. Selanjutnya pada kolom variabel removes tidak ada angka. Hal tersebut berarti bahwa tidak ada variabel yang terbuang dalam analisis ini.

Adapun hasil pengujian analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 27
Analisis Koefisien

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.620	3.349		.185	.853
	Kode Etik	.291	.097	.269	3.001	.004
	Kompetensi	.692	.108	.574	6.400	.000
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja						

Berdasarkan tabel diatas, model persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 0,620 + 0,291 X_1 + 0,692 X_2$. Persamaan tersebut menjelaskan bahwa apabila kode etik (X1) dan kompetensi (X2) ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan yang signifikan terhadap perilaku kerja guru (Y). Persamaan regresi tersebut perlu diuji signifikansinya.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi diperoleh nilai sig. variabel X1 sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai sig. variabel X2 sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel Y.

d. Uji Hipotesis

Hipotesis dimaknai sebagai jawaban sementara dalam sebuah penelitian yang dirumuskan dalam kalimat yang menyatakan ada tidaknya pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel. Selanjutnya, hipotesis perlu diuji untuk pembuktian dan sebagai hasil penelitian.

Adapun dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kode etik dan kompetensi secara parsial berpengaruh

terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini maka digunakan uji t. selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel kode etik dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu, digunakan uji F. Sedangkan untuk mengetahui besarnya nilai pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji koefisien determinasi.

Berdasarkan hal tersebut, uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Uji t

Analisis uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara X1 (kode etik) dan X2 kompetensi terhadap perilaku kerja guru (Y). Uji t dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Sebelum melakukan uji t terlebih dahulu perlu ditetapkan hipotesis nol (H_0). Adapun H_0 yang akan diuji yaitu:

- a) Kode etik secara parsial tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu.
- b) Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu.

Berikut ini hasil perhitungan uji t yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 *for windows*, sebagai berikut:

TABEL 28
Analisis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.620	3.349		.185	.853
	Kode Etik	.291	.097	.269	3.001	.004
	Kompetensi	.692	.108	.574	6.400	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kode etik (X1) sebesar 0,004 sedangkan kompetensi (X2) sebesar 0,000. Nilai signifikansi X1 yaitu $0,004 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kode etik (X1) berpengaruh terhadap perilaku kerja guru (Y). Selanjutnya, nilai signifikansi X2 yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kerja guru (Y).

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa t_{hitung} variabel kode etik (X1) sebesar 3,001 dan variabel kompetensi (X2) sebesar 6,400. Nilai pada t_{tabel} $df = n - k = 84 - 3 = 81$, dengan taraf signifikansi 0,05% menunjukkan nilai sebesar 1,667.

Berdasarkan hal tersebut maka variabel kode etik (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,001 > 1,667$. Selanjutnya, variabel kompetensi (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,400 > 1,667$. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa kode etik maupun kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota palu ditolak,

sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kode etik maupun kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu.

2) Uji F

Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat diketahui dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila nilai signifikansi probabilitas $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05%. Sebelum pengujian dilakukan terlebih dahulu perlu ditetapkan H_0 yang akan di uji yaitu kode etik (X1) dan kompetensi (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja guru (Y) di MTs Negeri 2 Kota Palu.

TABEL 29
Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1238.006	2	619.003	57.851	.000 ^b
	Residual	866.696	81	10.700		
	Total	2104.702	83			
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi , Kode Etik						

Tabel Anova di atas memperlihatkan hasil analisis regresi berganda yang ditunjukkan oleh nilai F dan signifikansi. Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi F yaitu 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 57,851. Nilai tabel F dengan signifikansi 0,05 pada $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df2 = n - k = 84 - 3 = 81$ diperoleh nilai sebesar 3,109.

Pengujian H_0 dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi atau nilai F hitung dengan F tabel. Nilai signifikansi hasil perhitungan diketahui sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, nilai F hitung dikonsultasikan dengan nilai F tabel sehingga diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $57,851 > 3,109$. Berdasarkan hal tersebut hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa kode etik dan kompetensi secara simultan tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu ditolak serta hipotesis penelitian ternyata diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kode etik dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota palu.

3) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Adapun nilai besaran pengaruh secara simultan variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel *Model summary*, sebagai berikut:

TABEL 30
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.578	3.271
a. Predictors: (Constant), Kompetensi , Kode Etik				

Merujuk pada tabel *Model summary* di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yakni besarnya pengaruh variabel kode etik (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan terhadap variabel perilaku kerja guru (Y) di MTs Negeri 2 Kota Palu.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi dari tabel di atas, diperoleh nilai R square = 0,588. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel kode etik dan kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu sebesar 0,588 atau 58%, dan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Angka koefisien korelasi (R) pada tabel sebesar 0,767 menunjukkan bahwa pengaruh antar variabel independen adalah dikategorikan kuat.

Berdasarkan beberapa hasil pengujian di atas, maka dapat dibuat tabel ringkasan uji regresi linear berganda sebagai berikut:

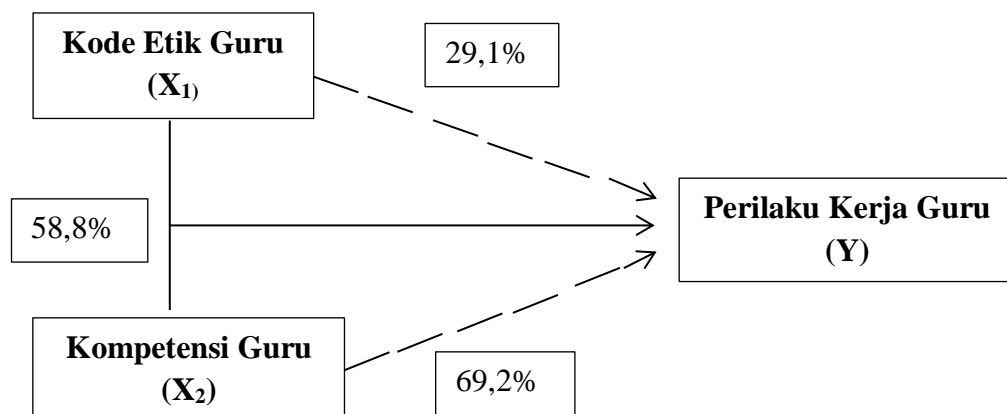
TABEL 31
Ringkasan Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	Sig.
Konstanta	0,620	0,185	0,853
X1	0,291	3,001	0,004
X2	0,692	6,400	0,000

Tabel di atas menjelaskan bahwa hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta (nilai tetap) pada koefisien regresi sebesar 0,620 dengan T hitung sebesar 0,185 dan signifikansi sebesar 0,853. Variabel kode etik (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,291 dengan T hitung sebesar 3,001, dapat diartikan besaran pengaruh kode etik (X1) secara parsial terhadap perilaku kerja (Y) sebesar 29,1%. Nilai signifikansi sebesar 0,004 dibandingkan dengan dengan taraf signifikansi 5% (0,005), nilai signifikansi $0,004 < 0,005$ sehingga kode etik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota palu. Variabel kompetensi (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,692 dengan T hitung sebesar

3,001, dapat diartikan besaran pengaruh kompetensi (X2) terhadap perilaku kerja (Y) sebesar 69,2%. Nilai signifikansi sebesar 0,000 dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,005), nilai $0,000 < 0,005$ sehingga kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Besaran pengaruh kompetensi (X2) terhadap perilaku kerja (Y) 69,2% lebih besar dibandingkan besaran pengaruh kode etik (X1) terhadap perilaku kerja (Y) 29,1%.

Selanjutnya, pengaruh simultan variabel X terhadap variabel Y berdasarkan tabel koefisien determinasi yaitu R square sebesar 0,588 atau 58,8%. Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

- - > : Pengaruh parsial.
- > : Pengaruh simultan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kode Etik Terhadap Perilaku Kerja Guru di MTs Negeri 2 Kota Palu

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

secara parsial antara kode etik dengan perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji t dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari *level of significant* ($0,004 < 0,05$) yang artinya kode etik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu sebesar 29% dan sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh secara parsial antara kode etik terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu diterima.

Hal ini berdasarkan pada teori Nasution yang menyatakan bahwa Pekerjaan seorang guru merupakan sebuah profesi dan memiliki kode etik. Kode etik guru sebagai sebuah sistem dan aturan tentang bagaimana seharusnya guru berinteraksi dengan siswa, rekan sejawat, orang tua siswa dan masyarakat. Kode etik guru akan memedomani setiap tingkah laku seorang guru, sehingga penampilan guru akan terarah dengan baik, bahkan akan terus membaik.¹¹²

Kode etik guru merupakan suatu ketetapan yang harus menjadi pedoman bagi setiap guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pendidikan dan pengajaran. Menurut Susanto guru-guru yang taat terhadap kode etik akan terdorong untuk selalu berperilaku berdasarkan norma yang di ditentukan oleh organisasi profesi dalam menjalankan tugas profesi dan sebagai

¹¹²Muhammad Jufni, syifa Saputra dan Azwir, 'Kode Etik Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Serambi Akademica Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 8.4 (2020), 576.

anggota masyarakat, sehingga harapan guru dalam pembelajaran dan pendidikan yang bermutu, professional, beretika dan bermartabat dapat terwujud.¹¹³

Sebagai pembandingan pada penelitian ini, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Rizki Larasati pada tahun 2020 mengenai “Pengaruh Penerapan Kode Etik Guru Terhadap Kedisiplinan Mengajar DI SMKN 2 Rejang Lebong”. Analisis ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{xy} r hitung = 0,5386 > r tabel 5% = 0,1909. Berdasarkan analisis data yang dilakukan peneliti diperoleh beberapa kesimpulan yaitu penerapan kode etik guru berada pada kategori baik, kedisiplinan mengajar berada pada kategori baik, dan kesimpulan penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penerapan kode etik guru terhadap kedisiplinan mengajar di SMKN 2 Rejang Lebong.¹¹⁴ Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa kode etik memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja guru yang salah satunya terkait kedisiplinan mengajar.

Kode etik sebagai aturan dan harus mampu ditaati oleh guru karena bertujuan agar :

- f. Setiap guru memiliki rambu-rambu sebagai bentuk pedoman tingkah laku dan perbuatan keseharian sebagai seorang pendidik.
- g. Setiap guru melakukan refleksi diri dan mengecek perilakunya. Sudah sesuai atau belum dengan profesi yang ia sandang.

¹¹³Monalisa Rahman, ‘Kode Etik, Organisasi Serta Peran, Hak Dan Kewajiban Profesi Guru’, *Profesi Pendidikan Seri Publikasi Pembelajaran*, 2.1 (2022), 26.

¹¹⁴Ayu Rizki Larasati, *et al., eds.*, ‘Pengaruh Penerapan Kode Etik Guru Terhadap Kedisiplinan Mengajar DI SMKN 2 Rejang Lebong’, *Jurnal Nuansa (IAIN Curup)*, 13.2 (2020), 157.

- h. Setiap guru menjaga perilakunya agar tidak merusak nama baik dan martabatnya sebagai seorang pendidik professional.
- i. Setiap guru segera kembali, apabila ternyata selama ini tingkah laku yang dilakukan berbenturan dengan nilai-nilai dan norma-norma yang telah ditetapkan.
- j. Setiap tingkah laku guru selalu selaras dan harmonis serta tidak bertentangan dengan profesinya sebagai seorang pendidik, Sehingga dapat menjadi panutan atau teladan bagi peserta didik maupun oleh masyarakat.¹¹⁵

Kode etik guru merupakan suatu hal yang harus dijadikan pedoman dan ditaati oleh setiap guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam profesi sebagai pendidik. Ketaatan guru terhadap kode etik tersebut tentu bermuara pada aktivitas atau perilaku kerja yang baik. Selain itu, ketaatan ketaatan guru terhadap kode etik juga akan menjaga kewibawaan dan citra sebagai pendidik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kode etik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja guru. Upaya untuk meningkatkan perilaku kerja guru dapat dilakukan dengan memaksimalkan penerapan kode etik guru.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Perilaku Kerja Guru di MTs Negeri 2 Kota Palu

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

¹¹⁵Marjuni, 'Peran Dan Fungsi Kode Etik Kepribadian Guru Dalam Pengembangan Pendidikan', *UIN Alauddin Makassar*, 1.1 (2020), 5.

secara parsial antara kompetensi dengan perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji t dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,05$) yang artinya kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu sebesar 69% dan sisanya 31% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu diterima.

Kompetensi guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan pengajar. Kompetensi adalah sesuatu yang harus dikuasai dan dimiliki oleh guru. Penguasaan guru terkait kompetensinya akan mengarahkan perilakunya menjadi lebih profesional.

Kompetensi merupakan gambaran secara utuh mengenai potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap, berkaitan dengan sebuah profesi yang diwujudkan dalam bentuk perilaku atau kinerja.¹¹⁶

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.¹¹⁷

¹¹⁶Rabukit Damanik, 'Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru', *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8.2 (2019), 7.

¹¹⁷Ali Nurhadi, *Profesi Keguruan Menuju Pembentukan Guru Profesional* (Kuningan: Goresan Pena, 2017), 26.

Sebagai pembandingan pada penelitian ini, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amiruddin Rauf, Husain AS dan Muhammad Fahreza W pada tahun 2021 mengenai “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Perilaku Profesional Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Liukang Tangaya Kabupaten Pangkep”. berdasarkan persamaan regresi $\hat{Y} = 18,141 + 0,496X$. persamaan tersebut menunjukkan bahwa bahwa perilaku profesional guru SD di Kecamatan Liukang Tagaya Kabupaten Pangkep akan tetap 18,141 jika tidak ada peningkatan nilai kompetensi guru. Dapat dikatakan bahwa perilaku profesional guru SD di Kecamatan Liukang Tagaya Kabupaten Pangkep dapat ditingkatkan 0,496 apabila ditingkatkan satu poin dari kompetensi guru. Besarnya varians profesional guru ditentukan atau dipengaruhi oleh tingkat kompetensi guru sebesar 22,6 %. Hasil penelitian membuktikan ada pengaruh kompetensi guru terhadap perilaku profesional guru SD di Kecamatan Liukang Tagaya Kabupaten Pangkep.¹¹⁸

Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi memberi dampak terhadap perilaku profesional guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya atau dapat pula dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap perilaku kerja guru. Kualitas dan kinerja yang dihasilkan guru akan dilandasi oleh kemampuan atau kompetensi guru tersebut. Seorang guru memiliki kompetensi yang baik tentu akan menghasilkan perilaku kerja atau kinerja yang baik pula begitupun sebaliknya, rendahnya kompetensi seorang guru akan menyebabkan kualitas perilaku kerja atau kinerja yang kurang baik.

¹¹⁸Amiruddin Rauf, Husain AS dan Muhammad Fahreza, ‘Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Perilaku Profesional Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Liukang Tangaya Kabupaten Pangkep’, *Jurnal Ilmiah Pena*, 15.2 (2021), 11.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja guru. Kompetensi dapat dikatakan sebagai sumber utama kualitas guru. Peningkatan perilaku kerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi atau kemampuan guru berkaitan dengan aspek kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, maupun kompetensi profesional.

3. Pengaruh Kode Etik dan Kompetensi Terhadap Perilaku Kerja Guru di MTs Negeri 2 Kota Palu

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara kode etik dan kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, didapatkan nilai koefisien regresi kode etik (X1) sebesar 29,1% dan nilai koefisien regresi kompetensi (X2) sebesar 69,2% dan bilangan konstantanya 0,620, sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan dalam bentuk $Y = 0,620 + 0,291 X_1 + 0,692 X_2$. Persamaan tersebut mempunyai arti yakni jika nilai X1 dan X2 dianggap konstan/tetap atau tidak mengalami perubahan, maka Y sebesar 0,620 kemudian nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,291 memiliki arti bahwa setiap kenaikan variabel kode etik akan menaikkan variabel perilaku kerja sebesar 0,291 satuan dengan asumsi X2 tetap. Kemudian nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,692 berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi satu satuan akan menaikkan variabel perilaku kerja sebesar 0,692 satuan dengan asumsi X1 tetap. Hal ini berarti arah model tersebut adalah positif.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapatkan nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,588 atau 58%. Hal tersebut menunjukkan besarnya pengaruh kode etik dan kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu yaitu 58,8% dan sisanya 42,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini. Angka 0,588 memiliki pengertian bahwa perilaku kerja guru dipengaruhi oleh kode etik dan kompetensi secara simultan sebesar 58,8%.

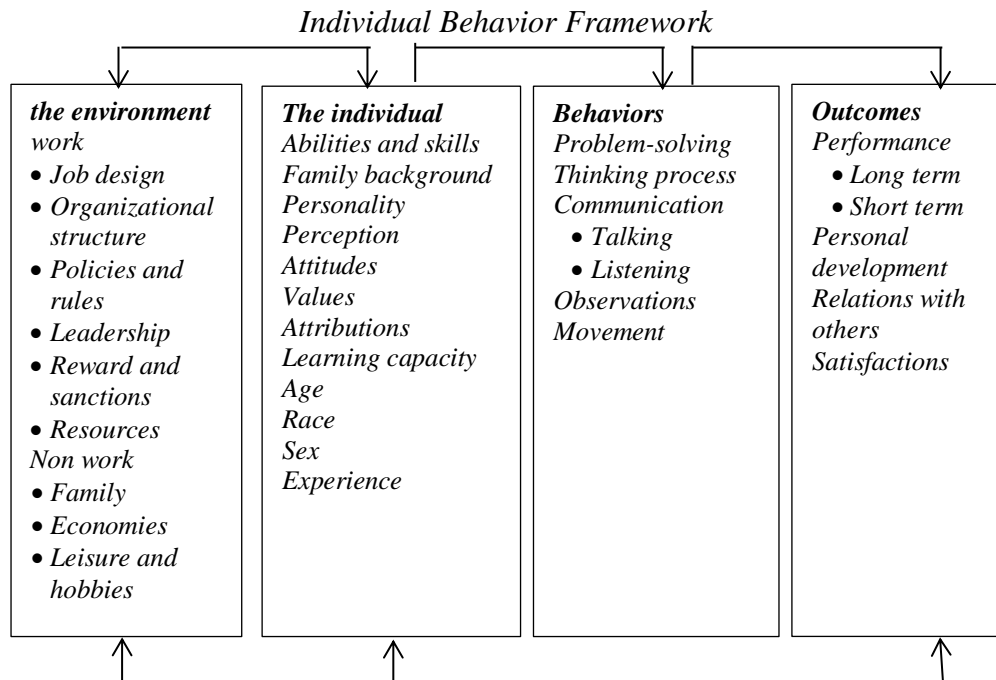
Selanjutnya, hasil pengujian yang dilakukan terkait hasil uji signifikansi simultan uji F didapatkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari *level of significant* yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa secara simultan kode etik dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh secara simultan antara kode etik dan kompetensi terhadap perilaku kerja guru di MTs Negeri 2 Kota Palu diterima.

Setiap guru diharapkan melakukan pekerjaannya secara profesional. Guru profesional adalah guru yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya melalui perilaku kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Selain itu, perilaku kerja seorang guru juga diharapkan sesuai dengan etika kepribadian atau kode etik guru.

Kode etik dan kompetensi guru merupakan komponen utama dari standar profesi sekaligus sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur

dan sistem pengawasan tertentu.¹¹⁹ Artinya keduanya merupakan standar dalam pengembangan profesi guru yang telah ditetapkan.

GAMBAR 5



Sumber : Bernhard Tewal, 2021: 41.

Berdasarkan teori Gibson mengenai *individual behavior framework*, teori tersebut menjelaskan bahwa dari aspek lingkungan, salah satu variabel yang mempengaruhi perilaku kerja adalah *policies and rules*. Jika dikaitkan dengan profesi guru, variabel *policies and rules* dapat disebut sebagai aturan atau kode etik. Dari aspek individu, salah satu variabel yang mempengaruhi perilaku kerja adalah *abilities and skills* yang berarti kemampuan dan keterampilan. Jika

¹¹⁹Hafsah M. Nur dan Nurul Fatonah, 'Paradigma Kompetensi Guru', *Jurnal PGSD UNIGA*, 1.1 (2022), 13.

dikaitkan dengan profesi guru kemampuan dan keterampilan tersebut disebut sebagai kompetensi guru.¹²⁰

Kode etik merupakan bagian dari sistem norma atau aturan yang berlaku di sekolah/madrasah. Sedangkan kompetensi guru merupakan aspek yang bersumber dari diri seorang guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kode etik guru merupakan salah satu bagian dari lingkungan dan kompetensi merupakan variabel individu. Keduanya memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja guru sebagaimana hasil pengujian dan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga dapat dikatakan bahwa kode etik dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja guru.

Berdasarkan penelitian ini, dengan merujuk pada penelitian terdahulu yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Pipin Erlina, Sakdiah Wati dan Diah Isnaini Asiati pada tahun 2020 mengenai “Pengaruh Kode Etik Guru, Disiplin Kerja Serta Kompetensi Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMA Negeri Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tabel diperoleh Fhitung sebesar 8,574 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df1 sebesar 3 dan derajat kebebasan 2(df2) sebesar 197, selanjutnya diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,65. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel yaitu (8,574>2,65), diperkuat oleh Sif F $0,000 < \alpha = 0,05$ dengan demikian maka H0 ditolak sehingga Kode Etik, Disiplin Kerja dan Kompetensi Guru secara simultan

¹²⁰Bernhard Tewal *et al.*, eds. *Perilaku Organisasi* (Bandung: Patra Media Grafindo, 2017), 41.

berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Guru SMA Negeri Palembang.¹²¹

Hasil penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan hasil dalam penelitian ini, yaitu kode etik dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja guru. Perilaku kerja yang baik mengindikasikan profesionalisme seorang guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan kode etik dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, maka semakin baik pula perilaku kerja yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikemukakan bahwa untuk memperbaiki dan meningkatkan perilaku kerja dan kinerja guru dapat dilakukan dengan memaksimalkan penerapan kode etik serta peningkatan kompetensi guru.

¹²¹Pipin Erlina, Sakdiah Wati dan Diah Isnaini Asiati, 'Pengaruh Kode Etik Guru, Disiplin Kerja Serta Kompetensi Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMA Negeri Palembang', *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Prabumulih*, 3.1 (2020), 57.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Ada beberapa hal sebagai kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kode etik (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja guru (Y) di MTs Negeri 2 Kota Palu sebesar 29% dan sisanya sebesar 71% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja guru (Y) di MTs Negeri 2 Kota Palu sebesar 69% dan sebesar 31% .
dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Kode etik (X1) dan kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja guru (Y) di MTs Negeri 2 Kota Palu sebesar 58% dan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka implikasi penelitian setidaknya memberikan gambaran bahwa penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini dan juga sesuai dengan pendapat atau teori yang ada. Kode etik dan kompetensi merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kualitas perilaku kerja guru di sekolah/madrasah. Oleh karena itu, penerapan kode etik dan peningkatan kompetensi guru perlu dimaksimalkan agar tercapai perilaku kerja dan hasil kerja yang berkualitas.

2. Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa indikator pada masing-masing variabel penelitian tergolong rendah dan perlu mendapat perhatian. Indikator pada variabel kode etik yaitu menjaga rahasia pribadi siswa, berupaya melindungi siswa, mencegah perilaku yang dapat memunculkan konflik, dan tidak mengabaikan tugas dan tanggung jawab. Indikator pada variabel kompetensi yaitu kemandirian dan etos kerja, pribadi arif dan bijaksana, dan memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran. Indikator pada variabel perilaku kerja yaitu tepat waktu dan disiplin. Berdasarkan hal tersebut, ada beberapa saran-saran sebagai berikut:

- a. Kepala madrasah diharapkan agar lebih memaksimalkan penerapan kebijakan dan pembinaan kode etik guru dan melakukan upaya peningkatan kompetensi guru sehingga perilaku kerja yang ditampilkan semakin berkualitas.
- b. Guru diharapkan selalu berpedoman pada kode etik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dan senantiasa melakukan upaya-upaya peningkatan kompetensi dan pengembangan diri guna mengarahkan perilaku kerja agar semakin berkualitas.
- c. Peneliti selanjutnya yang berkeinginan untuk mengkaji variabel-variabel yang mempengaruhi perilaku kerja guru, diharapkan dapat menentukan variabel lain yang secara teori dan asumsi memiliki pengaruh atau hubungan. Selanjutnya, peneliti berharap untuk lebih memperluas cakupan penelitian terkait sampel dan populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.
- Abubakar, Rifa'i. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021.
- Afridesi, Fadly Azhar dan Suarman. 'Pengaruh Perilaku Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Lingkungan Yayasan Pendidikan Cendana Pekanbaru'. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JUMPED)* 9, no.2 (2021).
- Alhabsyi, Firdiansyah, Sagaf S.Pettalongi dan Wandu Wandu. 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru'. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)* 1, no.1 (2022).
- Ambarwati, Arie. *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative, 2018.
- Amir, M. Taufiq. *Merancang Kuesioner : Konsep dan Panduan Untuk Penelitian Sikap, Kepribadian, dan Perilaku*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Arifin, Bambang Samsul. *Psikologi Kepribadian Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2018.
- Barasa, Larsen, Agus Leonard Togatorop dan Mutiara Szesze. 'Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga'. *Meteor STIP Marunda* 14, no.2 (2021).
- Barus, Mariati Mery BR. 'Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Sikap Profesional Dengan Perilaku Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah'. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021. <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/16990/Tesis_Mariati_Mery_BR_Barus_1920060037.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Budiarto, Dekeng Setyo. *Panduan Riset Kuantitatif: Trik Publikasi Bagi Pemula. Edisi 1*; Yogyakarta: UPY Press, 2019.
- Damanik, Rabukit. 'Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru'. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan* 8, no.2 (2019).
- Danandjaya, Kusmana. 'Perilaku Individu Dalam Organisasi'. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no.2 (2020).
- Darmadi, Hamid. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: PT. Pantja

- Cemerlang, 2014.
- Edu, Ambros Leonangung, Florianus Dus Arifian, dan Mikael Nardi. *Etika dan Tantangan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Erlina, Pipin, Sakdiah Wati dan Diah Isnaini Asiati. 'Pengaruh Kode Etik Guru, Disiplin Kerja Serta Kompetensi Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMA Negeri Palembang'. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Prabumulih* 3, no.1 (2020).
- Fadri. 'Pengaruh Perilaku Guru dan Variasi Mengajar Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Hasil Belajar Siswa Di Kecamatan Talang Ubi'. *Jurnal Ilmu Manajemen* 6, no.2 (2017).
- Farhan, Moh. 'Formulasi Kode Etik Pendidik Dalam Perspektif Pendidikan Islam'. *Al-Fikri Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam* 1, no.1 (2018).
- Fauzi, Imron. *Etika Profesi Guru*. Jember: IAIN Jember Press, 2018.
- Garaika dan Darmanah. *Metodologi Penelitian*. Lampung: Hira - Tech, 2019.
- Getteng, Abd. Rahman dan Rosdiana. *Etika Profesi Keguruan*. ed. by Muhammad Alqadri Burga; Yogyakarta: Arti Bumi Intaran, 2020.
- Hardiono. 'Sumber Etika Dalam Islam'. *Jurnal Al-Aqidah: Jurnal Ilmu Aqidah Filsafat* 12, no.2 (2020).
- Hasibuan, Abdurrozzaq. *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press, 2017.
- Herawati, et al., eds. 'Klinis Supervisi Perilaku Kerja Guru'. *Journal of Education Science (JES)* 7, no.1 (2021).
- Hermawansyah. 'Etika Guru Sebagai Pendidikan yang Mendasar Bagi Siswa'. *Fitrah Studi Pendidikan Islam* 10, no.2 (2019).
- Hikmawati, Fenti. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2020.
- Ibrahim, Andi, et al., Eds. *Metodologi Penelitian*. Makassar: Gunadarma Ilmu, 2018.
- Iskandar, et al., eds. *Statistik Pendidikan (Teori Dan Aplikasi SPSS)*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022.
- Ismail, Muh. Ilyas. 'Kinerja dan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran'. *Lentera Pendidikan* 13, no.1 (2010).

- Jamil, Jumrah. *Etika Profesi Guru*. Pasaman: Azka Pustaka, 2022.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. *Statistik Deskriptif dan Regresi Linear Berganda dengan SPSS*. ed. by Ardiani Ika. Semarang: Semarang University Press, 2012.
- Jufni, Muhammad, syifa Saputra dan Azwir. 'Kode Etik Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan'. *Serambi Akademica Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora* 8, no.4 (2020).
- Kamal, Muhiddinur. *Guru: Suatu Kajian Teoritis dan Praktis*. Bandarlampung: Aura, 2019.
- Khoirunnisa dan Sulistiyorini. 'Perilaku Individu Dalam Lembaga Pendidikan Islam'. *Jurnal An-Nuha* 8, no.1 (2021).
- Kurniawan, Agung Widhi dan Zarah Puspitaningtyas. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016.
- Kusumawati, Diah Ayu. 'Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi'. *UNNISULA* 2, no.1 (2015).
- Larasati, Ayu Rizki, et al., Eds. 'Pengaruh Penerapan Kode Etik Guru Terhadap Kedisiplinan Mengajar DI SMKN 2 Rejang Lebong'. *Jurnal Nuansa (IAIN Curup)* 13, no.2 (2020).
- Marengke, Musa. 'Konsep Pengembangan Kompetensi Guru'. *Foramadiahi: Jurnal Kajian Pendidikan Keislaman* 11, no.2 (2019).
- Malik, Adam dan Minan Chusni. *Pengantar Statistika Pendidikan Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Marjuni. 'Peran Dan Fungsi Kode Etik Kepribadian Guru Dalam Pengembangan Pendidikan'. *UIN Alauddin Makassar* 1, no.1 (2020).
- Muhlison, 'Guru Profesional) (Sebuah Karakteristik Guru Ideal Dalam Pendidikan Islam)', *Jurnal Darul 'Ilmi*, 2.2 (2014).
- Nabila, Anggi, 'Kualitas Guru Indonesia Masih Rendah?', *Kompasiana*, 2019 <<https://www.kompasiana.com/angginabila2790/5dc9019cd541df48c772cb44/kualitas-guru-indonesia-masih-rendah>> [accessed 27 July 2022]
- Nur, Hafsa M dan Nurul Fatonah. 'Paradigma Kompetensi Guru'. *Jurnal PGSD UNIGA* 1, no.1 (2022).
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Nurhadi, Ali. *Profesi Keguruan Menuju Pembentukan Guru Profesional*.

- Kuningan: Goresan Pena, 2017.
- Nurjan, Syarifan. *Profesi Keguruan: Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Samudra Biru, 2015.
- Nurmayuli. 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Pedagogik Guru', *Al-Mabhats Jurnal Penelitian Sosial Agama* 5, no.1 (2020).
- Nuryadi, et al., eds. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media, 2017.
- Nurzaman, E. AM, Alinurdin dan Palogo Balianto. *Profesi Keguruan*. Tangerang: UNPAM Press, 2018.
- Pane, Akhiril dan Fathinahaya Nailatsani. 'Kode Etik Guru Menurut Perspektif Islam'. *Forum Paedagogik* 13, no.1 (2022).
- Permana, Tatiek Ekawati, et al., Eds. 'Pengembangan Modal Manusia Dalam Mendukung Perilaku Kerja dan Kinerja Dosen Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti'. *Jurnal Manajemen* 13, no.2 (2022).
- Pettalongi, Sagaf S. *Manajemen Mutu Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media, 2016.
- Pradana, Anggra Uki dan Alifiah Zahratul Aini. 'Kode Etik Pendidikan Dalam Perspektif Islam'. *Jurnal Syntax Transformation* 2, no.1 (2021).
- Rahman, Monalisa. 'Kode Etik, Organisasi Serta Peran, Hak dan Kewajiban Profesi Guru'. *Profesi Pendidikan Seri Publikasi Pembelajaran* 2, no.1 (2022).
- Rauf, Amiruddin, Husain AS dan Muhammad Fahreza. 'Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Perilaku Profesional Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Liukang Tangaya Kabupaten Pangkep'. *Jurnal Ilmiah Pena* 15, no.2 (2021).
- Rodiah, Siti, Ulfiah, dan Bambang Samsul Arifin. 'Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan'. *Islamika, Jurnal Kesilaman dan Ilmu Pendidikan* 4, no.1 (2022).
- Roqib, Moh dan Nurfuadi. *Kepribadian Guru: Upaya Mengembangkan Kepribadian Guru yang Sehat di Masa Depan*. Yogyakarta: CV. Cinta Buku, 2020.
- Rusdiana dan Yeti Heryati. *Pendidikan Profesi Keguruan Menjadi Guru Inspiratif Dan Inovatif*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta, 2018.

- Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021.
- Saihu dan Taufik. 'Perlindungan Hukum Bagi Guru'. *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam* 2, no.2 (2019).
- Samuji. 'Mengenal Persyaratan Pendidik Bagi Guru Dalam Upaya Mencapai Tujuan Pendidikan Islam'. *Jurnal Paradigma* 11, no.1 (2021).
- Sanjani, Maulana Akbar. 'Tugas Dan Peranan Guru Dalam Proses Peningkatan Belajar Mengajar'. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan* 6, no.1 (2020).
- Sidiq, Umar. *Etika dan Profesi Keguruan*. Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sukendra, I Komang dan I kadek Surya Atmaja. *Instrumen Penelitian*. Denpasar: Mahameru Press, 2020.
- Sulaiman, Umar. *Etika Profesi Guru*. Makassar: Alauddin University Press, 2021.
- Sumartik, *Perilaku Organisasi*. Sidoarjo: UMSIDA Press, 2018.
- Sunaryo. 'Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sisirau Medan'. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 18, no.1 (2017).
- Susanto, Heri. *Profesi Keguruan*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat, 2020.
- Syahrudin dan Salim. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2012.
- Tewal, Bernhard, et al., Eds. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Patra Media Grafindo, 2017.
- Thalib, Muh. Mansyur. *Statistik Pendidikan*. Palu: Tadulako University Press, 2009.
- Thalib, Syamsul Bachri. *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Wahdiniawati, Siti Annisa et al., eds. *Perilaku Organisasional*. Jakarta: Galiono Digdaya Kawthar, 2021.

- Widagdo, Suwignyo, Mohammad Archi Maulyda, dan Emy Kholifah R. *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja dan Kepemimpinan: Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru*. Jember: Mandala Press, 2020.
- Widana, I Wayan dan Putu Lia Muliani. *Uji Persyaratan Analisis*. Lumajang: Klik Media, 2020.
- Widiansyah, Apriyanti. *Modul Etika Profesi Guru*. Jakarta: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2019.
- Windiyan, Tustiyana, Dadang Kurnia dan Ratih Purnamasari. *Profesi Kependidikan Kajian Konsep, Aturan dan Fakta Keguruan*. Bogor: Universitas Pakuan, 2020.
- Yulianti, Devi dan Intan Fitri Meutia. *Buku Ajar Perilaku dan Pengembangan Organisasi*. Bandarlampung: Pusaka Media, 2020.

LAMPIRAN

ANGKET KODE ETIK GURU

PETUNJUK :

1. Bacalah terlebih dahulu setiap item pernyataan dengan cermat!
2. Angket ini tidak ada hubungannya dengan nilai, maupun prestasi peserta didik.
3. Pilih jawaban yang mewakili keadaan diri anda dengan memberi tanda (√) pada kolom yang disediakan dengan keterangan Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), dan Tidak pernah (TP)!

IDENTITAS DIRI :

Nama :

Kelas :

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	TP
1	Guru mengajar dengan penuh tanggung jawab.				
2	Guru memberi keteteladan dalam bersikap, berperilaku dan bertutur kata.				
3	Guru membuat siswa bersemangat dalam belajar.				
4	Guru membantu siswa mengatasi masalah dalam belajar				
5	Guru memperlakukan siswa secara adil.				
6	Guru menjaga rahasia pribadi siswa, dan tidak memberi tahu kepada orang lain.				
7	Guru selalu memberi nasihat dan arahan yang baik bagi siswa.				
8	Guru memperlakukan dengan baik ketika siswa melanggar peraturan.				
9	Guru berkomunikasi dengan orang tua baik secara langsung atau melalui media sosial (WA).				
10	Guru mengikuti aturan madrasah dengan baik				
11	Guru tidak membicarakan aib/kejelekan guru lainnya.				
12	Guru bersikap lemah lembut				
13	Guru mengutamakan tugas mengajar dibandingkan dengan urusan keluarga.				
14	Guru bersikap ramah terhadap orang tua siswa				
15	Guru dan masyarakat sekitar madrasah saling menghargai				
16	Guru memiliki kepedulian terhadap sesama dan suka menolong.				

ANGKET KOMPETENSI GURU

PETUNJUK :

1. Bacalah terlebih dahulu setiap item pernyataan dengan cermat!
2. Angket ini tidak ada hubungannya dengan nilai, maupun prestasi peserta didik.
3. Pilih jawaban yang mewakili keadaan diri anda dengan memberi tanda (√) pada kolom yang disediakan dengan keterangan Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), dan Tidak pernah (TP)!

IDENTITAS DIRI :

Nama :

Kelas :

NO	PERNYATAAN	SL	S	KD	TP
1	Guru memotivasi siswa ketika mengajar di kelas				
2	Guru menanyakan kembali materi yang telah dipelajari siswa				
3	Guru menjelaskan manfaat pembelajaran bagi siswa				
4	Guru menjadi teladan bagi siswa dalam berperilaku dan bertutur kata				
5	Guru tepat waktu hadir di kelas				
6	Guru berpakaian yang kurang sopan				
7	Guru tenang dalam mengatur kelas ketika sedang mengajar				
8	Guru menegur dengan sopan ketika siswa melakukan kesalahan				
9	Guru menyapa dan menghargai siswa				
10	Guru berbicara dengan bahasa yang mudah dipahami				
11	Guru saling menghargai dengan guru-guru lain				
12	Guru lemah lembut dalam bertutur kata terhadap siswa				
13	Guru menggunakan media sosial seperti <i>Whatsapp</i> (WA) untuk berkomunikasi dengan orang tua siswa				
14	Guru menguasai materi pelajaran ketika mengajar di kelas				
15	Guru menggunakan media seperti laptop dan infokus ketika mengajar di kelas				
16	Guru menyampaikan materi dengan baik dan				

	mudah dipahami				
--	----------------	--	--	--	--

ANGKET PERILAKU KERJA GURU

PETUNJUK :

1. Bacalah terlebih dahulu setiap item pernyataan dengan cermat!
2. Angket ini tidak ada hubungannya dengan nilai, maupun prestasi peserta didik.
3. Pilih jawaban yang mewakili keadaan diri anda dengan memberi tanda (√) pada kolom yang disediakan dengan keterangan Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), dan Tidak pernah (TP)!

IDENTITAS DIRI :

Nama :

Kelas :

NO	PERNYATAAN	SL	S	KD	TP
1	Guru memberi perhatian khusus terhadap siswa yang mengalami kesulitan belajar.				
2	Guru mengutamakan tugas mengajar dibanding urusan pribadi dan keluarga				
3	Guru hadir di kelas tepat waktu sesuai jam pelajaran.				
4	Guru menghargai pendapat dan kemampuan siswa.				
5	Guru mengajar dengan penuh tanggung jawab				
6	Guru meminta maaf apabila melakukan kesalahan.				
7	Guru terbuka terhadap kritik dan saran dari siswa.				
8	Guru berpakaian rapi dan sopan sesuai aturan madrasah.				
9	Guru memberi kesempatan kepada siswa untuk menanyakan materi yang belum dipahami.				
10	Guru berperilaku sopan dan ramah terhadap siswa.				
11	Guru membangkitkan semangat siswa untuk belajar.				
12	Guru saling menghargai dengan guru lainnya.				
13	Guru bersemangat dalam menyampaikan materi				

	pelajaran di kelas.				
14	Guru peduli dengan permasalahan yang dialami siswa.				
15	Guru lemah lembut dalam bertutur kata.				
16	Guru membuat suasana kelas menyenangkan, tertib dan teratur ketika mengajar.				

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Sumber : Sahid Raharjo, www.spssindonesia.com, 2019

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640

Sumber : Sahid Raharjo, www.spssindonesia.com, 2019

DISTRIBUSI NILAI F_{tabel}

$\alpha=0,05$	df1							
df2	1	2	3	4	5	6	7	8
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051

Sumber : Sahid Raharjo, www.spssindonesia.com, 2019

TATA TERTIB GURU MTs NEGERI 2 KOTA PALU

1. Berkewajiban datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
2. Berbakti membimbing peserta didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangunan yang pancasila.
3. Memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
4. Mengadakan komunikasi terutama dalam memperoleh informasi tentang peserta didik, tetapi menghindari diri dari segala bentuk penyalagunaan.
5. Menciptakan suasana kehidupan madrasah dan memelihara hubungan dengan orang tua murid sebaik-baiknya bagi kepentingan peserta didik.
6. Memelihara hubungan baik dengan masyarakat disekitar madrasah maupun masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan pendidikan.
7. Secara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya.
8. Menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru, baik berdasarkan lingkungan kerja, maupun dalam hubungan keseluruhan.
9. Secara bersama-sama memelihara, membina dan meningkatkan mutu organisasi guru profesional sebagai sarana pengabdian.
10. Melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan.
11. Memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga dan profesi.
12. Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
13. Memotivasi peserta didik dalam memanfaatkan waktu untuk belajar diluar jam sekolah.
14. Memberikan keteladanan dalam menciptakan budaya membaca, budaya belajar dan budaya bersih.
15. Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, suku, ras, kondisi fisik tertentu atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
16. Mentaati tata tertib dan peraturan perundang-undangan, kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika.
17. Berpakaian yang sopan dan menutup aurat sesuai norma agama dan sosial.
18. Tidak merokok selama berada di lingkungan madrasah.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Alamsyah
TTL : Lonja, 11 November 1991
Alamat : Desa Maku, Kec. Dolo Kab. Sigi
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam

Data Orang Tua

1. Ayah
Nama : H. Hamka, S.Pd.I
Pekerjaan : Pensiunan
Alamat : Desa Sibowi, Kec. Tanam Bulava, Kab. Sigi
2. Ibu
Nama : Almh. Hj. Sahari
Pekerjaan : -
Alamat : -

Riwayat Pendidikan

1. SD/ tahun lulus : SDN Lonja, 2003
2. SMP/tahun lulus : MTs DDI Lonja, 2006
3. SMA/tahun lulus : SMA Negeri 1 Dolo, 2009
4. Perguruan Tinggi : Universitas Tadulako, 2014