



PENGARUH MOTIVASI, ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 SINJAI

Kurniati

STAI DDI Maros

Email penulis: kurniati@staidimaros.ac.id

Abstract

Madrasah Aliyah Sinjai State. This research is a type of quantitative research with 2 independent variables and 1 dependent variable. The population of the number of teachers in Madrasah Aliyah Negeri Sinjai is 54 teachers. In this study a sample of 23 teachers according to the data that has filled out the research questionnaire that has been distributed via google form using a Likert scale with five alternative answer choices from strongly agree to strongly disagree with the statement of the research questionnaire. The sampling technique used is probability sampling, which is a random sampling technique. The data of this study were analyzed using multiple linear regression analysis technique with two independent variables and one dependent variable. Based on the results of multiple linear regression analysis showed that the significance value of 0.000, 0.001 and 0.000. Significance < 0.05 (0.000 < 0.05), then H₀ is rejected. So it can be concluded that motivation, Islamic work ethic together affect the performance of Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai teachers.

Keyword : *Motivation, Islamic work ethic and teacher performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, etos kerja Islami terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Sinjai. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Populasi jumlah guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri Sinjai sebanyak 54 orang guru. Pada penelitian ini sampel berjumlah 23 orang guru sesuai dengan data yang telah mengisi kuesioner angket penelitian yang sudah disebarakan melalui *google form* dengan menggunakan *skala likert* dengan lima alternatif pilihan jawaban dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju dengan pernyataan kuesioner angket penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, 0,001 dan 0,000. Signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka H₀ ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi, etos kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai.

Kata Kunci : Motivasi, Etos kerja Islami dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Artikel ilmiah ditulis dengan format satu Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi merupakan unsur penting dalam suatu aktivitas kerja karena motivasi merupakan unsur kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku. Motivasi adalah kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan yang mengarah dan menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Nadifah, 2016).

Udai Pareek (1996), Motivasi pada dasarnya mengacu pada seseorang. Seseorang mempunyai motivasi tinggi atau rendah, atau mempunyai satu atau lain motivasi. Motivasi adalah aspek-aspek psikologis yang dimiliki oleh setiap individu. Motivasi merupakan suatu kekuatan (*power*), tenaga (*forces*), daya (*energy*), atau suatu keadaan yang kompleks (*a complex state*) dan kesiapsediaan (*preparatory set*) dalam diri individu (*organisme*) untuk bergerak (*to move, motion, motive*) ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari (Machali & Noor Hamid, 2017).

Etos kerja Islami dan kompetensi yang baik dan tinggi akan menunjang kinerja seorang guru dalam bidang pendidikan. Dengan kinerja guru yang baik akan meningkatkan mutu sekolah dan akan dipandang baik oleh masyarakat di sekitar Madrasah tersebut. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja seorang guru bisa dilakukan dengan peningkatan etos kerja guru dan juga ditunjang oleh berbagai jenis kompetensi dan juga adanya motivasi baik motivasi dari dalam diri seorang guru maupun motivasi dari luar diri individu guru tersebut.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang harus dicapai oleh seorang guru

dalam menunjang prsetasi belajar peserta didik. Dengan berbagai cara dapat ditingkatkan agar kinerja guru dapat tercapai, diantaranya adalah: Diskusi, pelatihan, melanjutkan pendidikan, dan lain sebagainya. Diharapkan dengan etos kerja, kompetensi dapat menunjang kinerja seorang guru, agar tercapai tujuan pendidikan yang optimal.

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan berbagai program untuk peningkatan kualitas guru di Indonesia. Guru diharapkan memiliki kompetensi yang mendasari dalam mendukung kinerjanya, dengan terciptanya kinerja yang baik makaprestasi belajar siswa juga akan meningkat. Proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik tanpa peran guru, sehingga diharapkan guru mampu memenuhi kualifikasi kompetensi yang diharapkan dalam dunia pendidikan sebagai agen pembelajaran. Menurut Rivai (2014,) kompetensi merupakan faktor utama dalam penentuan untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah: Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai, Apakah etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai, dan Apakah motivasi, etos kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai ?

Dari rumusan masalah di atas, maka dibuatkan hipotesis sebagai berikut: Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai. Motivasi dan Etos kerja Islami secara bersama-sama ber-pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai.

Dari rumusan masalah dan hipotesis tersebut di atas, maka terdapat tujuandari penelitian ini, antara lain: Untuk

menganalisis pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai.

Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan etos kerja Islami secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual, munculnya motivasi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh beberapa hal diantaranya adalah adanya dukungan dari orang-orang yang ada disekitarnya dengan mendiskusikan pekerjaan yang akan dikerjakan, inspirasi untuk menciptakan cara kerja yang belum dikerjakan orang dan kerjakan lebih baik dari orang yang sudah kerjakan, mendapatkan pujian dari hasil kerja seseorang guru, mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang prestatif dan mendapatkan jabatan sesuai kemampuan. Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan (Rahsel, 2016).

Pada dasarnya motivasi dapat membantu memacu guru bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Ada tiga faktor sumber motivasi, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari instansi dimana mereka bekerja. Namun, dalam perjalanan proses belajar peserta didik mengalami berbagai macam kondisi psikologis di antaranya naik turunnya dorongan untuk belajar atau motivasi untuk belajar. Motivasi adalah kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Oktiani, 2017). Dalam bidang pendidikan motivasi tentunya berorientasi pada pencapaian kondisi psikologis yang mendorong

seorang untuk semangat dalam dalam belajarnya (Thoifuri, 2013).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Uno (2016) mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, Anoraga (2009

) mengungkapkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah, sehingga motivasi merupakan suatu model atau cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Siagian (2012) juga mengungkapkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga atau waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi memberikan dampak yang positif bagi pekerja dan bagi perusahaan. Berawal dari adanya motivasi membuat pekerja menjadi semangat dalam bekerja, mau dan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2014).

A. Etos Kerja Islami

Etos Kerja dapat diartikan sebagai pemikiran bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai hasil yang diinginkan. Etos kerja ini perlu dibahas, karena bagi umat Islam sangat diperlukan. Tentu pembahasan ini harus bagi seorang muslim karena akan

menjadi peta dalam kesuksesan dunianya, dan dunia merupakan tempat mereka menggapai kehidupan surga, yang merupakan impian setiap muslim. Kesuksesan di akhirat tersebut juga tidak terlepas dari kesuksesan di dunia melalui ibadah dan amalan sebagaimana diajarkan oleh agama Islam (Kirom, 2018).

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dkk, 2013). Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan dan motivasi yang melatarbelakangi dalam melakukan suatu pekerjaan (Fadillah, 2010). Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik (Hardiansyah, 2015).

Tasmara (1995), dalam bukunya *Etos Kerja Pribadi Muslim*, menyatakan bahwa “bekerja” bagi seorang Muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan menggerakkan seluruh *asset*, fikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khaira ummah*), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerjamaanusia itu memanusiaikan dirinya.

B. Kinerja Guru

Rivai (2014) mengemukakan beberapa pengertian tentang kinerja yaitu:

1) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta; 2) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja; 3) kinerja merujuk kepada pencapaian

tujuan kerja atau tugas yang diberikan; 4) kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan; 5) kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dan pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi. Sedangkan (Nursam, 2017) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pen-jelasan tentang pengertian kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas menjadi seorang guru dengan mengarahkan seluruh potensi dan kemampuan sesuai standar kerja yang ditetapkan. Untuk mengukur kinerja guru indikator yang digunakan menurut Supardi (2014,) mengemukakan indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja guru meliputi: 1) kualitas kerja. Indikator kualitas kerja guru terdiri dari menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar-mengajar mengelola kelas; 2) kecepatan/ketepatan kerja. Indikator kecepatan/ketepatan kerja guru berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pembelajaran; 3) Inisiatif dalam kerja. Indikator inisiatif dalam kerja guru terdiri dari memimpin kelas, mengelola interaksi belajar-mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa; 4) kemampuan kerja. Indikator kemampuan kerja guru meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan; 5) komunikasi. Indikator komunikasi dalam hal ini dapat memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, mamahami dan dapat

menafsirkan hasil- hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai di Kabupaten Sinjai Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis data Kuantitatif serta sumber data primer yang diambil melalui *kuesioner/angket*, teknik pengumpulan datanya melalui melalui *google form*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai sebanyak 54 orang guru. Dari populasi tersebut diambil Sampel 23 orang guru disesuaikan dengan data yang telah mengisi kuesioner angket penelitian yang disebar melalui *google form*. Angket yang disebar menggunakan *skala likert* dengan lima pilihan alternatif jawaban dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju dengan interval nilai 1 sampai 5.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda karena terdiri dari 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Sebelum menyebar angket terlebih dahulu uji coba instrument dan uji kehandalan butir instrument atau uji reliabilitas dengan menggunakan analisis *korelasi product moment* dan *Alpha Cronbach* dengan standar nilai 0.60. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik regresi untuk mengetahui tingkat linieritas, multikolinieritas.

HASIL PENELITIAN

A. Uji Coba Instrumen

Pengujian validitas untuk menguji ketetapan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Validitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan *bivariate person (korelasi product momen person)*, yaitu dengan mengkorelasikan masing- masing item dengan nilai total penjumlahan keseluruhan item yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23. Kuesioner dikatakan valid apabila r

hitung (*correlation bivariate*) > r tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung < r tabel. Hasil pengujian validitas instrument dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini,sebagai berikut.

Tabel 1 hasil pengujian validasi innstrumen

Variabel Penelitian	Item pertanyaan	Korelasi Bivariate Pearson (r hitung)	r table	Keterangan
Motivasi	P1	0,825	0,396	Valid
	P2	0,822		Valid
	P3	0,822		Valid
	P4	0,831		Valid
	P5	0,832		Valid
	P6	0,851		Valid
	P7	0,835		Valid
	P8	0,831		Valid
	P9	0,849		Valid
	P10	0,824		Valid
	P11	0,853		Valid
	P12	0,839		Valid
	P13	0,881		Valid
Etos kerja Islami	P1	0,723	0,396	Valid
	P2	0,721		Valid
	P3	0,670		Valid
	P4	0,669		Valid
	P5	0,623		Valid
	P6	0,649		Valid
	P7	0,610		Valid
Kinerja Guru	P1	0,863	0,396	Valid
	P2	0,860		Valid
	P3	0,858		Valid
	P4	0,871		Valid
	P5	0,870		Valid
	P6	0,884		Valid
	P7	0,875		Valid
	P8	0,871		Valid
	P9	0,883		Valid
	P10	0,864		Valid
	P11	0,884		Valid
	P12	0,876		Valid

Dari tabel uji coba instrument, ada data yang nilainya kurang dari r tabel, maka sebaiknya dibuang dan tidak dilanjutkan ke penelitian selanjutnya. Sedangkan data yang valid dilanjutkan untuk uji reliabilitas instrument untuk mengukur kehandalan tiap butir instrument. Setelah diperoleh hasil uji coba instrument dan uji reliabilitas

instrument penelitian yang valid, maka selanjutnya disebarkan ke responden penelitian selanjutnya.

Dari hasil pengujian hasil penelitian kemudian di analisis menggunakan analisis regresi linier berganda melalui uji Anova dan Model Summary untuk mengetahui tingkat pengaruh signifikansi antara variabel independen.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha Cronbach	Alpha Hitung	Keterangan
Etos kerja Islami	0,848	0,60	Reliabel
Motivasi	0,706	0,60	Reliabel
Kinerja guru	0,881	0,60	Reliabel

Dari output hasil uji coba reliabilitas instrument tersebut di atas, maka selanjutnya item pertanyaan dapat dilanjutkan ke responden sesungguhnya selain responden uji coba instrument agar penelitian berjalan dengan lancar dan hasilnya dapat diuji menggunakan regresi linier berganda.

B. Uji Reliabilitas

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar atau sama nilainya dengan 0,60, ini dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini :

Tabel 3 Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ETOS KERJA ISLAMI, MOTIVASI ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA GURU
b. All requested variables entered.

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel independen yang dimasukkan ke dalam model adalah motivasi dan etos kerja Islami sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru.

Tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*). Sedangkan metode regresi menggunakan enter. Berdasarkan model Summary^b menunjukkan bahwa:

1. R adalah korelasi berganda , yaitu korelasi antara dua variabel independen terhadap variabel dependen. Angka R didapat 0,967 artinya korelasi antara variabel etos kerja Islami dan kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0,967. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat karena nilai mendekati 1.
2. *R square* atau kuadrat dari R sebesar 0,936. Artinya variabel independen memberikan pengaruh besar terhadap variabel dependen.
3. *Adjusted R Square* adalah dengan nilai 0,929, ini menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
4. *Standar Error of the Estimate*, adalah ukuran kesalahan prediksi, nilainya sebesar 0,3362.
5. *Durbin watson* sebesar 1,758. *Sig F change* sebesar 0,000.

Tabel 5 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3294.411	2	1647.205	145.755	.000 ^b
	Residual	226.024	20	11.301		
	Total	3520.435	22			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU
b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA ISLAMI, MOTIVASI

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka H0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi, etos kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

a. Hipotesis variabel X1, X2 dan Y :

H0: Motivasi, Etos kerja Islami secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: Motivasi, Etos kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru

b. Menentukan F hitung dan nilai

signifikansi :

Dari output diperoleh F hitung sebesar 145,755 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000b.

c. Kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

d. Kesimpulan :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($145,755 > 3,29$) dan signifikansi $\leq 0,05$ ($0,000b \leq 0,05$), maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi, etos kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 6 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	46.168	8.489		5.439	.000		
MOTIVASI	.421	.105	.445	4.002	.001	.259	3.860
ETOS KERJA ISLAMIA	-.625	.125	-.557	-5.004	.000	.259	3.860

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa:

1. Standardized Coefficients, yaitu nilai koefisien Beta semakin mendekati 0 maka pengaruh variabel X terhadap Y semakin lemah.
2. Signifikansi, adalah besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Nilai signifikansi adalah 0,001 dan 0,000.
3. Tolerance sebesar 0,259 dan 0,259.
4. VIF sebesar 3,860 dan 3,860.
5. Nilai uji T sebesar 4,002 dan -5,004. Nilai B sebesar 0,421 dan -625

Tabel 7 Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24.21	54.51	39.26	12.237	23
Residual	-5.887	7.953	.000	3.205	23
Std. Predicted Value	-1.230	1.246	.000	1.000	23
Std. Residual	-1.751	2.366	.000	.953	23

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Output ini menggambarkan tentang nilai minimum, maksimum, rata-rata, standar deviasi, mean dan jumlah data dari residual data variabel.

Berdasarkan dari kuesioner yang telah peneliti sebar ke 54 responden, telah Menunjukkan bahwa dari keseluruhan guru yang dijadikan responden mengisi kuesioner sebanyak 23 orang responden guru, maka kelompok guru berjenis kelamin laki-laki sebanyak 3 orang guru dan guru berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 guru. Dari Keseluruhan Guru yang dijadikan responden, Yaitu 54 Orang yang diteliti.

Responden yang bergolongan I dan II tidak ada, responden honorer/GTT sebanyak 6 orang guru, responden golongan III sebanyak 14 orang dan yang bergolongan IV adalah sebanyak 3 orang. Ini memberikan gambaran bahwa guru yang bergolongan III pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai lebih banyak pada kaum perempuan memberikan kontribusi yang banyak dalam penelitian ini dan selebihnya guru laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa guru perempuan lebih banyak dibandingkan dengan guru laki-laki. Guru yang memiliki masa kerja 10 tahun adalah sebanyak 10 orang yang masa kerja 11-20 tahun sebanyak 12 orang dan yang masa kerja 21-30 tahun sebanyak 3 orang, tidak ada guru atau responden yang masa kerjanya lebih dari 30 tahun. Ini menggambarkan bahwa guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai memiliki masa kerja dan pengalaman yang memadai karena lebih banyak yang masa kerjanya 11-20 tahun ke atas.

Responden yang berpendidikan Strata Satu (S-1) sebanyak 18 orang atau 0,75%, Strata Dua (S-2) sebanyak 5 orang, tidak ada responden/guru yang berpendidikan Strata Tiga (S-3). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari jumlah guru yang dijadikan responden yaitu 23 orang memiliki jenjang pendidikan tinggi dan sangat tinggi,

sehingga mereka juga memiliki kemampuan analisis yang sangat tinggi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islami dan kompetensi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai mempunyai hasil positif dan signifikan dengan taraf sig 0,05 yaitu 0,000, 0,001 dan 0,000 dapat dilihat pada tabel 6 *Coefficients* dan tabel 5 *Anova*. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima yaitu ada pengaruh motivasi dan etos kerja Islami secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($145,755 > 3,29$) dan signifikansi $\leq 0,05$ ($0,000b \leq 0,05$), maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi, etos kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Nilai R adalah korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua variabel independen terhadap variabel dependen. Angka R didapat 0,967 artinya korelasi antara variabel etos kerja Islami dan kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0,967. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat karena nilai mendekati angka 1. Berdasarkan pada tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi, etos kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai, hal itu dapat dilihat pada tabel *Coefficients* nilai sig sebesar 0,000.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai, nilai sig sebesar 0,001;

3. Motivasi, Etos kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai, dengan nilai sig sebesar 0,000.

Saran bagi peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah variabel independennya untuk menghasilkan penelitian yang relevan dengan peningkatan kinerja guru. Guru meningkatkan profesionalitasnya dalam menunjang tercapainya kinerja guru dan mutu pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Aceh. Jurnal Manajemen. Volume 2, No 1. pp 98 – 107. Aceh: Universitas Syiah Kuala.
- Dodi, dkk. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe*
- Fadillah, Candra. 2010. *Tingkat Pendapatan dan Pengaruhnya terhadap Etos Kerja Guru dalam Mengajar*. Tesis. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Hardiansyah. 2015. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*. Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA. Vol.3, No. 1, pp.150.
- Kirom, Cihwanul. 2018. *Etos Kerja dalam Islam*, Journal Tawazun: Tof Sharia Economic Law, ISSN: 2655-9579 Volume 1 (1), p.59.

- Machali, Imam & Noor Hamid. 2017. *Pengantar Manajemen Pendidikan Islam Perencanaan, Pengorganisasian dan Pengawasan Dalam Pengelolaan Pendidikan Islam*. Program Studi MPI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: Yogyakarta.
- Nursam, N. 2017. *Manajemen Kinerja. Kelola: Manajemen Pendidikan Islam*.
- Nadifah, Afiatun. 2016. *Analisis Pengaruh Etos kerja Islam, Motivasi kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga dan Sekitarnya*.
- Oktiani, Ifni. 2017. *Kreativitas Guru dalam Memotivasi Belajar Peserta Didik*, Kependidikan, Vol 5 (2), pp. 217.
- Rahsel, Yoeyong. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad)*, Manajemen Magister, Vol. 02. (02).
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani. Tasmara,
- Thoifuri. 2013. *Menjadi Guru Inisiator*. Semarang. Media Campus Publishing.
- Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa.