

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA GURU  
PADA SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU SE-KOTA  
TANJUNGPINANG**

**SATRIADI<sup>1</sup>, SARI WAHYUNIE<sup>2</sup>, CHARLY MARLINDA<sup>3</sup>, TUBEL  
AGUSVEN<sup>4</sup>**

**<sup>1),2),3),4)</sup> STIE Pembangunan Tanjungpinang  
sekretariat@stie-pembangunan.ac.id**

**ABSTRACT**

*This aims of study is to examine the influence of Islamic work ethics on teacher work performance in the Integrated Islamic Primary School in Tanjungpinang City. This research was conducted at SDIT As-Sakinah and SDIT Al-Madinah. The study population was all teachers at SDIT As-Sakinah and SDIT Al-Madinah. The sampling technique used in this research is simple random sampling technique. Data analysis using multiple regression. The result of this research is Islamic work ethic influencing teacher performance. Through these statistics can also be seen if the work ethic of Islamic teachers increases, then the performance of teachers will also increase, and vice versa if the work ethic of Islam decreased then the performance of teachers will also decline. The implications of this study should be the work ethic of Islam may be an important element to be applied in improving the performance of teachers at all Islamic schools in Tanjungpinang.*

**Keyword:** *Islamic Work Ethic, Performance, Teacher, Integrated Islamic Primary School*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk meneliti pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi kerja guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Se-Kota Tanjungpinang. Penelitian ini dilakukan di SDIT As-Sakinah dan SDIT Al-Madinah. Populasi penelitian adalah seluruh guru pada SDIT As-Sakinah dan SDIT Al-Madinah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling. Analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian adalah Etika kerja Islam mempengaruhi kinerja guru. Melalui statistik ini juga dapat dilihat jika etika kerja Islam guru meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika etika kerja Islam menurun maka kinerja guru juga akan menurun. Implikasi dari penelitian ini seharusnya etika kerja Islam bisa menjadi elemen penting untuk diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru pada seluruh sekolah Islam yang ada di Kota Tanjungpinang.*

**Kata Kunci:** *Etika Kerja Islam, Kinerja, Guru, Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT)*

## **A. PENDAHULUAN**

Etika kerja merupakan sebuah landasan utama guna mencapai keberhasilan didalam bekerja. Etika kerja merupakan sekumpulan nilai yang dipegang dan dilaksanakan oleh sebuah individu, kelompok atau komunitas dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari. Etika tidak hanya penting untuk dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari, akan tetapi juga dilakukan pada waktu kita bekerja. Dapat dikatakan bahwa setiap profesi pekerjaan perlu memiliki etika kerja yang tersendiri. Dalam ajaran agama Islam, etika kerja merupakan sebuah perilaku yang memengaruhi hubungan kerja dalam sebuah organisasi. Di dalamnya termasuk hubungan antara sesama usaha, komitmen, kerjasama, tanggungjawab, serta kreativiti seseorang (Rahman, et al., 2006). Manan dan Kamaluddin (2010) mengatakan bahawa ada empat konsep dalam etika kerja Islam, iaitu: usaha, kejujuran, kerja berkelompok, dan tanggungjawab.

Di Indonesia dalam peraturannya yang diatur dalam Undang-Undang nombor 14 Tahun 2005 mengenai guru dan dosen menyebutkan bahawa guru adalah pengajar profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi murid pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kemudian kewajiban seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai pembelajaran, merantaaai pembelajaran, meningkatkan mengembangkan kompetensi secara berterusan menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Seorang guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Namun, jika dilihat dari sisi etika kerja Islam sungguh sangat mengecewakan karena beberapa kasus terjadi pada guru dalam proses mengajar, khususnya mengenai kekerasan dan pelecehan seksual yang dilakukan oleh guru terhadap siswanya sebagai contohnya: pada tanggal 14 Januari 2010 sebanyak empat orang siswi menghina gurunya didalam laman sosial media facebook yang mengakibatkan keempat siswi tersebut dikeluarkan dari sekolah disebabkan guru yang dihina tidak mau memaafkan murid tersebut (Tanjung, 2010). Pada tanggal 25 September 2013 terjadi kasus di Sekolah Dasar Negeri 05 Kecamatan Singkep seorang guru telah melakukan penganiayaan terhadap seorang muridnya (Kepri, 2013). Selanjutnya pada tahun 2013 terjadi kasus kekerasan yang dilakukan oleh guru terhadap siswa laki-laki kelas 4B, berinisial BP (9), salah seorang murid Sekolah Dasar Negeri Binaan 004 Tanjungpinang Timur, Jalan D.I Panjaitan Kilometer 7 (Yan, 2013).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada bulan Oktober 2017, ada beberapa hal yang menyebabkan rendahnya kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu, yakni pertama program kerja tahunan tidak berjalan sesuai dengan kalender akademik yang ada di sekolah. Kedua target kurikulum yang selalu tidak tercapai, baik tiap semester maupun satu tahun ajaran. Ketiga, penilaian hasil belajar baru pada tahap memberi "angka" atau simbol pada prestasi murid, belum sampai pada analisis hasil evaluasi belajar, baik untuk kepentingan kegiatan belajar-mengajar yang dilakukan, penelitian tindakan kelas maupun untuk meningkatkan prestasi murid. Keempat program perbaikan pengajaran dan prestasi murid program pengayaan, dan program bimbingan dan penyuluhan belum dilaksanakan dengan sepenuhnya. Kemudian kelima administrasi kelas sebagian besar guru, tidak dilaksanakan secara keseluruhan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Selain itu penelitian mengenai pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja guru masih belum banyak dilakukan. Hal ini bisa dilihat dari penelitian sebelumnya yaitu pertama penelitian dari Hannah (2013) dengan judul "Hubungan Antara Amalan Etika Kerja Dengan Tahap Prestasi Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Sokongan di Fakulti Pengurusan Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor Bahru" dengan sampel 34 orang dan penelitian ini menggunakan teori etika kerja barat dengan hasil penelitiannya adalah terdapat hubungan antara etika kerja terhadap prestasi kerja. Kedua penelitian dari Syakir, et.al (2012) dengan judul "Etika Kerja Islam Dan Hubungannya Terhadap Prestasi Kerja: Kajian Kes Di Kalangan Pekerja Di Jabatan Kastam Diraja Malaysia Johor Bahru" dengan sampel 169 orang dan menggunakan teori etika kerja Islam dengan hasil penelitiannya yang mendukung penelitian Hannah yaitu terdapat hubungan yang sederhana antara etika kerja Islam dengan prestasi kerja. Ketiga penelitian Baddu (2007) dengan judul Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan) dengan sampel 91 orang dengan menggunakan nilai-nilai Islam pada etika kerja dengan hasil penelitiannya yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islam dengan kinerja karyawan.

Seluruh penelitian tersebut semua hanya dilakukan pada sebuah perusahaan atau kantor-kantor dan belum ada yang melakukan kajian tersebut pada sekolah terutama di Sekolah Dasar Islam Terpadu. Oleh sebab itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan penelitian pada ilmu yang lain khususnya ilmu pengembangan sumber daya manusia dan agama Islam. Tujuan dari penelitian ini sendiri untuk mengetahui pengaruh antara etika kerja Islam terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu yang ada di Kota Tanjungpinang. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Se-Kota Tanjungpinang”.

## **B. KONSEP TEORI**

### **1. Etika Kerja Islam**

Menurut Hussain & Ahmad (2006), etika kerja Islam merupakan nilai dalam menunaikan kerja sebagai pekerja yang dianggap sebagai sebuah ibadah dengan mematuhi prinsip-prinsip peraturan dalam Islam dan bertujuan untuk mencapai keredhaan Allah. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya. Etika kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan hanya untuk memuliakan dirinya, menampakan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh (Masruhin, 2013).

Etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur’an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras. Etika kerja Islam merupakan orientasi terhadap pekerjaan, dan hampir sama dengan kebaikan dalam kehidupan manusia (Ahmad dan Owoyemi, 2012).

Dapat disimpulkan dari beberapa definisi di atas bahwa etika kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai, ataupun orientasi yang menjadi pedoman suatu organisasi dalam melakukan tindakan dalam bekerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar berdasarkan Syariah yaitu Al-Qur’an dan Hadits nabi Muhammad *Shallallahu’alihin wasallam*. Ada beberapa model dalam etika kerja Islam yang dikategorikan berdasarkan ahli yang menemukan dan yang mengembangkannya, iaitu:

#### **a. Model Aji**

Menurut Aji dan Arifin (2003) terdapat tiga dimensi dalam etika kerja Islam yang dibuat dalam bentuk model etika kerja Islam iaitu pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran.

#### **b. Model Hussain dan Ahmad**

Terdapat lima dimensi dalam etika kerja Islam yang dibuat dalam sebuah model etika kerja Islam iaitu bekerja sebagai ibadah kepada Allah, bekerja dengan ikhlas dan amanah, bekerja dengan tekun dan cakap, bekerja dengan semangat gotong rotong dan berpadu fikiran, dan bekerja untuk kebahagiaan manusia (Hussain & Ahmad, 2006).

### **2. Kinerja Guru**

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2012) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Menurut Suprihanto (Supardi, 2014) Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang

ditunjukkan oleh indikator-indikator : kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan amtar pribadi, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial (Supardi, 2014).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Kinerja sebuah organisasi selalu dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- a. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu;
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*;
- c. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja;
- d. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi;
- e. *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginyatingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mitchel (Soedarmayanti, 2001), menyebutkan aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang, yaitu:

- a. Kualitas Kerja (*quality of work*) adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna
- b. Ketepatan waktu (*promptness*) adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- c. Inisiatif (*inisiative*) adalah kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, menciptakan peluang baru atau untuk menghindari timbulnya masalah.
- d. Kemampuan (*capability*) adalah kesanggupan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan.
- e. Komunikasi (*communication*) adalah proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berdasarkan penelitian menurut jenis data yang dilakukan termasuk pada metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini minimal dua variabel yang dihubungkan. Jenis data yang digunakan dalam

penelitian ini yakni data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa buku-buku perpustakaan, referensi penelitian sebelumnya dan data dari internet. Kemudian untuk memperoleh data penelitian, ada beberapa metode mengumpulkan data tersebut yaitu dengan kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SDIT Al-Madinah dan SDIT As-Sakinah Kota Tanjungpinang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sensus sampling. Untuk analisis data digunakan teknik analisis deskriptif dengan alat analisa data menggunakan regresi liner berganda.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **1. Analisis Data Responden**

Analisis hasil data responden yang berjumlah 77 guru pada SDIT Al-Madinah dan SDIT As-Sakinah Kota Tanjungpinang. Data responden yang telah diolah dibedakan menjadi 3 karakteristik responden, yaitu berdasarkan usia responden, jenis kelamin, dan pendidikan. Karakteristik-karakteristik tersebut dapat memengaruhi seseorang dalam pengambilan keputusan dan menentukan jawaban terhadap butir pertanyaan dalam kuisisioner berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki.

**Tabel 2.**  
**Karateristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia Responden</b>			
No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	≤ 25 tahun	7	9,1 %
2.	26-35 tahun	35	45,5 %
3.	36-45 tahun	30	38,9 %
4.	≥ 46 tahun	5	6,5%
	Total	77	100 %

*Sumber : data hasil olahan 2017*

Dari tabel 2., dapat disimpulkan bahwa karateristik responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 9,1% atau 7 orang, usia 26-35 tahun sebanyak 45,5% atau 35 orang, yang berusia 36-45 tahun sebanyak 38,9% atau 30 orang, dan yang berusia ≥ 46 tahun sebanyak 6,5% atau 5orang . Jadi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini yang paling banyak yaitu berusia 26-35 tahun.

**Tabel 3.**  
**Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Usia Responden</b>			
No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	<u>laki-laki</u>	29	<u>37,6 %</u>

2.	Perempuan	48	62,4 %
	Total	77	100 %

*Sumber : data hasil olahan 2017*

Dari tabel 3., dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 37,6% atau 29 orang sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 62,4% atau 48 orang. Jadi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini yang paling banyak adalah jenis kelamin perempuan.

**Table 4.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Usia Responden			
No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMU/Sederajad	0	84 %
2.	Diploma	0	10 %
3.	S-1	77	6 %
	Total	77	100 %

*Sumber : data hasil olahan 2017*

Dari tabel 4., dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan SMU/ sederajad dan Diploma 0% atau 0 orang dan pendidikan S1 sebanyak 100% atau 77 orang. Jadi responden berdasarkan pendidikan yang diteliti paling banyak yaitu berpendidikan S-1.

## 2. Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan dengan membandingkan antara  $r$  hitung (*corrected item total correlation*) dengan  $r$  tabel dimana  $\alpha$  5%,  $df(n-2)$ . Yaitu jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir pertanyaan valid (Priyatno, 2012). Dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

**Tabel 5.  
Uji Validitas**

Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ table	Validitas		Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ table	Validitas
			$r$ hitung $>$ $r$ table					$r$ hitung $>$ $r$ table
1	0.882		Valid		21	0.847		Valid
2	0.851		Valid		22	0.831		Valid
3	0.886		Valid		23	0.817		Valid
4	0.854	0.279	Valid		24	0.835	0.279	Valid
5	0.838		Valid		25	0.821		Valid
6	0.842		Valid		26	0.795		Valid
7	0.864		Valid		27	0.834		Valid

8	0.833	Valid	28	0.790	Valid
9	0.872	Valid	29	0.746	Valid
10	0.837	Valid	30	0.850	Valid
11	0.873	Valid	31	0.766	Valid
12	0.818	Valid	32	0.727	Valid
13	0.851	Valid	33	0.870	Valid
14	0.838	Valid	34	0.883	Valid
15	0.878	Valid	35	0.719	Valid
16	0.870	Valid	36	0.809	Valid
17	0.877	Valid	37	0.848	Valid
18	0.865	Valid	38	0.886	Valid
19	0.880	Valid	39	0.855	Valid
20	0.819	Valid	40	0.838	Valid

*Sumber : data hasil olahan 2017*

Berdasarkan tabel 5., dapat diketahui bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner itu dinyatakan valid atau digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan dapat digunakan untuk mengukur variable yang diteliti.

### 3. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji reabilitas. Kuesioner dikatakan reliable jika cronbach's alpha > 0,60 dan dikatakan tidak reliable apabila jika cronbach's alpha < 0,60 (Sunyoto, 2011).

**Tabel 6.  
Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Cronbach's alpha	Reabilitas	
			Cronbach's alpha > 0,60	
1	Etika Kerja Islam	0.989	0,60	Reabel
2	Kinerja Guru	0.983		Reabel

*Sumber : data hasil olahan 2017*

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa semua pertanyaan itu reabel atau dapat dipercaya. Hal ini berarti bahwa item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang diinginkan dalam artian dapat reliable atau dapat dipercaya.



4. Analisis Data Etika Kerja Islam

Berikut ini adalah hasil analisis data mengenai variabel etika kerja Islam pada guru SD SDIT Al-Madinah dan SDIT As-Sakinah Kota Tanjungpinang.

**Tabel 7.**  
**Tanggapan Responden Tentang Etika Kerja Islam**

No.	Dimensi Etika Kerja Islam	Nilai Rata-Rata	Keterangan
1.	Mengabdikan diri kepada Allah	4.38	Tinggi
2.	Bekerja dengan Ikhlas dan amanah	4.35	Tinggi
3.	Bekerja dengan Tekun dan cakap	4.30	Tinggi
4.	Bekerja dengan Semangat Gotong Royong dan berpadu fikiran	4.22	Tinggi
5.	Bekerja untuk kebahagiaan manusia	4.32	Tinggi
	Total	4.31	Tinggi

*Sumber : data hasil olahan 2017*

Berdasarkan tabel 7. tentang tanggapan responden mengenai etika kerja islam, diketahui nilai rata-rata untuk dimensi mengabdikan diri kepada Allah adalah 4.38 (tinggi), bekerja dengan Ikhlas dan amanah berada adalah 4.35 (tinggi), bekerja dengan Tekun dan cakap adalah 4.30 (tinggi), bekerja dengan semangat gotong royong dan berpadu fikiran adalah 4.22 (tinggi), dan bekerja untuk kebahagiaan manusia adalah 4.32 (tinggi). Kemudian secara keseluruhan nilai rata-rata untuk variabel etika kerja Islam adalah 4.31 dengan kriteria tinggi.

5. Analisis Kinerja Guru

Berikut ini adalah hasil analisis data mengenai variabel kinerja guru pada SD SDIT Al-Madinah dan SDIT As-Sakinah Kota Tanjungpinang.

**Tabel 8.**  
**Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru**

No.	Dimensi Kinerja Guru	Nilai Rata-Rata	Keterangan
1.	Kualitas Kerja	3.90	Tinggi
2.	Ketepatan Waktu	3.80	Tinggi
3.	Inisiatif	3.84	Tinggi

4.	Kemampuan	3.93	Tinggi
5.	Komunikasi	4.08	Tinggi
	Total	3.91	Tinggi

*Sumber : data hasil olahan 2017*

Berdasarkan tabel 8. tentang tanggapan responden mengenai kinerja guru, diketahui nilai rata-rata untuk dimensi kualitas kerja adalah 3.90 (tinggi), ketepatan waktu adalah 3.80 (tinggi), inisiatif adalah 3.84 (tinggi), kemampuan adalah 3.93 (tinggi), dan komunikasi adalah 4.08 (tinggi). Kemudian secara keseluruhan nilai rata-rata untuk variabel kinerja guru adalah 3.91 dengan kriteria tinggi

#### 6. Analisis Data Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru

**Tabel 9.**  
**Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru**

Model	r	r Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.619	10.025

*Sumber : data hasil olahan 2017*

Berdasarkan tabel tabel 11 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R), yaitu korelasi antara variabel independen (Etika Kerja Islam (X)) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru (Y)) sebesar 0,790. Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat dan bernilai positif. Nilai koefisien determinasi berganda adalah 0,624 atau 62,4% nilai. Hal ini menunjukkan bahwa 62,4% kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh etika kerja Islam (X) dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

#### **E. KESIMPULAN**

Simpulan dari penelitian ini adalah etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi 0,790. Melalui statistik ini juga dapat dilihat jika etika kerja Islam guru meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika etika kerja Islam menurun maka kinerja guru juga akan menurun. Kemudian besaran nilai koefisien determinasi berganda adalah 0,624 atau 62,4% nilai. Hal ini menunjukkan bahwa 62,4% kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh etika kerja Islam (X) dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Ahmad, S., & Owoyemi, M. (2012). The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in The Prophetic Tradition. *International Journal of Bussines and Behavioral Sciences*, 3(20), 117-118.
- [2] Asifudin, A. (2006). *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta : UII Press.
- [3] Baddu, I. (2007). *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan*. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- [4] Hannah, F. (2013). *Hubungan Antara Amalan Etika Kerja Dengan Tahap Prestasi Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Sokongan di Fakulti Pengurusan Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor Bahru*. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- [5] Hussain, M. N., & Ahmad, M. (2006). *Etika Perniagaan Pendekatan Perspektif Islam*. Selangor: Prentice Hall Pearson Malaysia Sdn. Bhd.
- [6] Kamaluddin, N. &. (2010). The Conceptual Framework of Islamic Work Ethic (IWE). *Malaysian Accounting Review*, 9(2), 55-70.
- [7] Kepri, H. (2013, September 30). *InilahCom*. Retrieved March 13, 2014, from InilahCom: <http://sindikasi.inilah.com/read/detail/2033810/kppai-prihatin-kasus-pemukulan-siswa>
- [8] Rahman, N. M., Muhamad, N., & Othman, A. S. (2006). The Relationship Between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment : A Case Analysis. *Malaysian Manusiament Review*, 41(1), 79-89.
- [9] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [11] Syakir, M., Amalina, N., & Fazdhilah, N. (2012). *Etika Kerja Islam dan Hubungannya Terhadap Prestasi Kerja : Kajian Kes di Kalangan Pekerja di Jabatan Kastam Diraja Malaysia Johor Bahru*. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- [12] Tanjung, C. A. (2010, February 14). *DetikNews*. Retrieved March 13, 2014, from <http://news.detik.com/read/2010/02/14/180115/1299324/10/4-murid-dipecat-karena-guru-tak-mau-memaafkan?nd771104bcj> Transcorp:
- [13] Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- [14] Yan. (2013, March 21). *Haluan Kepri.Com*. Retrieved March 13, 2014, from Haluan Kepri.Com : <http://haluankepri.com/tanjungpinang/43985-guru-sdn-004-tanjungpinang-pukul-muridnya.html>