

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja secara umum diartikan sebagai hasil evaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan (Robbins, 2016). Individu dioperasionalkan berdasarkan faktor intrapersonal seperti keterampilan, motivasi, dan persepsi peran. Kompetensi guru ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Istilah ini mencakup hasil kerja atau prestasi yang dapat diukur dan dievaluasi, serta bagaimana seseorang atau organisasi mencapai hasil tersebut.

Menurut Rivai (2013), "kinerja" adalah istilah umum yang mengacu pada sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas suatu organisasi selama suatu periode. Ini mengacu pada standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan berdasarkan efisiensi, pertanggung jawaban, atau akuntabilitas manajemen. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dikenal sebagai kinerja (Mangkunegara, 2009).

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja merujuk pada penilaian atau evaluasi tingkat pencapaian tujuan, hasil, atau kinerja individu, kelompok, organisasi, atau sistem dalam berbagai konteks. Kinerja menunjukkan sejauh mana suatu

entitas mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam berbagai aktivitas atau pekerjaan yang mereka lakukan.

2.1.2 Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mengacu pada sejauh mana guru memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pendidikan. Kinerja guru mencakup banyak aspek berbeda yang mencerminkan kemampuan, komitmen, dan efektivitas seorang guru dalam mengajar dan membimbing siswa. Menurut Supardi (2013) kinerja guru adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah atau madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik yang dibimbingnya dengan tujuan meningkatkan prestasi belajar peserta didiknya. Esensi dari kinerja guru tidak lain adalah kemampuan seorang guru dalam mengimplementasikan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya.

Kinerja guru mengacu pada seberapa baik seorang guru melaksanakan tugas mengajar dan membimbing siswanya. Hal ini mencakup berbagai aspek, termasuk kemampuan guru dalam merencanakan dan mengajar, berkomunikasi dengan siswa dan orang tua, mengelola kelas, mengevaluasi kemajuan siswa, dan berkontribusi dalam pengembangan kurikulum sekolah. Kinerja guru juga dapat mencakup partisipasi dalam kegiatan sekolah dan pengabdian masyarakat.

Kinerja guru yang baik sering kali mencakup berbagai faktor, seperti pemahaman materi pelajaran yang baik, kemampuan komunikasi yang

efektif, kemampuan menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan aman, serta kemauan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan (Jatirahayu, 2013). Evaluasi kinerja guru seringkali melibatkan evaluasi oleh atasan, pengamat kelas, atau pengawasan komite sekolah, serta nilai ujian dan kehadiran siswa. Berdasarkan pemaparan diatas menjelaskan bahwasanya kinerja guru yang baik dilihat melalui kompetensi guru, yang berarti apabila seorang guru memiliki kemampuan maupun skill yang baik tentu akan memiliki kinerja yang baik dan optimal namun sebaliknya apabila seorang guru tidak memiliki kompetensi yang baik maka tidak akan mungkin memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya (Azzahra & Gumiandari, 2021).

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwasanya kinerja guru adalah hasil yang diperoleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuasn, kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan kesesuaian dengan kompetensi keguruan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai individu yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya. Menurut

Burhanuddin (2016) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru:

1) Tingkat pendidikan guru.

Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kerjanya akan baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

2) Supervisi.

Supervisi yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya sehingga siswa dapat mengetahui pembelajaran yang tepat agar mencapai kelulusan yang maksimal.

3) Program penataran.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh program pengembangan profesi yang diikutinya. Untuk dapat bekerja dengan baik, guru harus memiliki keterampilan akademik yang memadai dan mampu menerapkan pengetahuan yang dimilikinya kepada siswa untuk meningkatkan hasil belajarnya.

4) Iklim yang kondusif

Iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran).

5) Kondisi fisik dan mental

Agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

6) Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja atau kelembagaan.

7) Sarana dan prasarana.

Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.

8) Pemberian insentif.

Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.

c. Indikator Kinerja Guru

Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2012), penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu pada aspek tugas pokok guru, tugas ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja guru sebagai berikut :

1) Kemampuan perencanaan pembelajaran

kemampuan tersebut meliputi penguasaan garis besar pelaksanaan pendidikan, adaptasi analisis dokumen, penyusunan program semester, dan penyusunan RPP sesuai dengan kurikulum.

2) Kemampuan pelaksanaan pembelajaran

kompetensi ini meliputi tahap pra-instruksi, tahap pedagogi, tahap penilaian dan tindak lanjut.

3) Kemampuan penilaian pembelajaran

kompetensi ini meliputi penilaian regulasi, penilaian proses, pelaporan hasil penilaian serta pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

2.1.3 Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Etika kerja mengacu pada prinsip-prinsip etika yang diikuti oleh bisnis untuk menentukan tindakan apa yang pantas atau tidak pantas di tempat kerja. Etika tempat kerja berdampak pada segala hal mulai dari cara bisnis dijalankan hingga cara karyawan harus berperilaku di tempat kerja untuk menjaga citra perusahaan (Hasibuan, 2017). Untuk memastikan perusahaan berhasil mengintegrasikan etika kerja ke dalam budaya perusahaan, setiap karyawan harus mematuhi. Ini termasuk para manajer dan bahkan CEO, yang memberikan contoh tindakan yang tepat bagi karyawannya. Karyawan di semua tingkatan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan etos kerja karena merasa setara.

Menurut Muhammad Djakfar (2013), etika kerja terdiri dari sikap, pandangan terhadap pekerjaan, dan kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang,

sekelompok orang atau suatu negara. Menurut Sinamo (2011), etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang positif dan berkualitas tinggi, yang berakar pada hati nurani yang bersih dan keyakinan yang kuat terhadap model kerja yang saling bergantung secara bersama-sama.

Berdasarkan paparan para ahli di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa etika kerja adalah seperangkat prinsip, nilai, dan perilaku etis yang mengatur bagaimana seseorang berperilaku dan melaksanakan tugasnya di lingkungan kerja. Etika kerja mencakup standar perilaku yang memotivasi individu untuk bertindak dengan integritas, kejujuran dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Hal ini juga mencakup bagaimana seseorang berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya.

b. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Etika Kerja

Menurut Novliadi (2009) yang dikutip oleh Sukhidin (2017), etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1) Agama

Pada dasarnya agama adalah suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentu akan mempengaruhi atau menentukan gaya hidup para pengikutnya. Cara berpikir, berperilaku, dan bertindak seseorang harus dipengaruhi oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia menjalani kehidupan beragama dengan sungguh-sungguh.

2) Budaya

Perusahaan dengan sistem nilai budaya yang maju akan mempunyai etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, perusahaan dengan sistem nilai budaya

yang lemah akan mempunyai etika kerja yang lemah atau tidak ada etos kerja apapun.

3) Kebijakan Sosial

Tingkat etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati sepenuhnya hasil kerja kerasnya sendiri atau tidak

4) Pendidikan

Etika kerja tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia. Penguatan sumber daya manusia akan memberikan etos kerja keras pada seseorang.

5) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada tidaknya struktur ekonomi yang mampu memotivasi anggota masyarakat tersebut.

2.1.4 Etika Kerja Islami

a. Pengertian Etika Kerja Islami

Etika kerja merupakan totalitas kepribadian seseorang dan caranya mengungkapkan, memandang, meyakini dan memberi makna pada pekerjaan yang mendorongnya bertindak untuk mencapai amal kebaikan yang optimal (Tasmara, 2002.). Esensi etos kerja juga dianggap sebagai bagian dari nilai-nilai pribadi pada individualnya. Etika kerja menjadi suatu sikap, pendapat, kebiasaan, sifat yang berkaitan dengan cara kerja seseorang, kelompok atau suatu negara (Ali, 2019). Demikian pula etos kerja suatu masyarakat atau kelompok bangsa merupakan bagian dari sistem nilai yang ada dalam masyarakat atau bangsa tersebut. Etika kerja menunjukkan sifat-sifat perilaku

berkualitas tinggi dalam diri seseorang, mencerminkan akhlak mulia dan keunggulan pribadi. Dengan berpedoman pada etika kerja, seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik (Ali, 2019).

Etika kerja islami merupakan suatu konsep yang mengatur perilaku dan tindakan individu dalam dunia kerja berdasarkan prinsip-prinsip yang terkandung dalam ajaran agama Islam. Etika kerja Islami mencakup nilai-nilai moral, tanggung jawab, integritas dan perilaku yang sesuai dengan ajaran Islam. Dalam hal kinerja, “etos kerja” memainkan peran penting dalam cara individu berkontribusi pada dunia kerja. Etika kerja Islam didasarkan pada ajaran Islam dan mencakup aspek-aspek seperti integritas, kejujuran, tanggung jawab, etika bisnis, dan perilaku di tempat kerja (Syiva et al., 2023).

Etika kerja Islami merupakan kerangka etika yang membahas prinsip, nilai, dan norma Islam dalam konteks dunia kerja. Etika kerja islami umat Islam memandang pengabdian pada kerja keras sebagai suatu kewajiban serta upaya yang memadai harus menjadi bagian dari pekerjaan yang dilakukan, yang dianggap sebagai tugas orang yang kompeten (Hasibuan, 2017). Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja seseorang *mu'alim* atau guru diantaranya ialah menerapkan etika kerja islam yang baik.

Dari pengertian etika kerja islami yang telah dijelaskan di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa etika kerja muslim adalah terbentuknya kebiasaan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas secara akurat, jujur dan bertanggung jawab.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja Islami

Etika kerja islami dipengaruhi oleh banyak faktor berbeda yang berkaitan dengan keyakinan, nilai dan prinsip Islam, serta aspek sosial, budaya dan ekonomi yang mempengaruhi individu dalam konteks kerja. Berikut beberapa faktor kunci yang mempengaruhi etika kerja islami (Rahmawati, 2019):

1) Keyakinan dan nilai agama

Keyakinan dan nilai agama umat Islam merupakan faktor utama yang mempengaruhi etos kerja umat Islam. Prinsip dan ajaran Islam seperti integritas, kejujuran, keadilan, dan ketaatan kepada Allah menjadi landasan utama etika kerja.

2) Persyaratan Pekerjaan

Persyaratan pekerjaan, termasuk tanggung jawab dan tekanan, dapat mempengaruhi etos kerja. Karyawan mungkin menghadapi situasi yang menguji integritas dan kejujuran mereka.

3) Tingkat ketaatan beragama

Tingkat ketaatan beragama seseorang dalam menjalankan ritual keagamaan seperti shalat dan puasa juga dapat mempengaruhi etos kerjanya. Ketaatan beragama dapat membantu menjaga integritas dan etika di tempat kerja.

4) Lingkungan Ekonomi dan Sosial

Faktor eksternal seperti lingkungan ekonomi dan sosial dapat mempengaruhi etos kerja. Kondisi ekonomi yang sulit atau tekanan sosial dapat mempengaruhi perilaku karyawan.

c. Indikator Etika Kerja Islami

Menurut Toto Tasmara & Amir (2019) etos kerja seseorang muslim dapat dilihat dari perilaku kerja yang ditampilkan yang didasarkan pada pandangan dan keyakinannya terhadap ajaran islam, etos kerja islami dalam penelitian ini ada tujuh indikator yaitu :

1) Tekun dalam bekerja

Ketekunan yang ditunjukkan dalam bekerja. Menurut Tasmara (2019) etos kerja Islami ditunjukkan melalui kesungguhan, menggerakkan seluruh aset, pikir, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah yang menempatkan diri sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Ketekunan dalam bekerja mengandung arti bahwa bekerja bukan hanya sekedar rutinitas atau pemenuhan tugas, namun juga keinginan untuk mencapai hasil yang terbaik. Ketekunan dalam bekerja sesuai dengan konsep *istiqomah* yang berarti proses kerja yang sungguh-sungguh dan tanpa cela.

2) *Istiqomah* dalam bekerja

Istiqomah dalam bekerja menggambarkan konsistensi dalam bekerja walaupun menghadapi banyak kendala dan tantangan. Konsisten dalam bekerja artinya kemampuan untuk tidak berubah-ubah, sesuai dengan tujuan organisasi, kesesuaian antara aturan dengan pelaksanaan, kesesuaian antara rencana program dengan pelaksanaan program dalam melaksanakan pekerjaan di organisasi untuk membangun kedisiplinan bekerja, ketaatan pada peraturan, tata tertib kerja, dan perintah berdasarkan aturan yang telah ditetapkan.

3) Menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus rnerayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.

4) Ikhlas

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan, cara dirinya mencari rezeki, makanan dan minuman yang masuk ke dalam tubuhnya, adalah bersih semata-mata.

Bekerja ikhlas berarti bekerja dengan niat hanya menghendaki keridhaan Allah Swt. Artinya, dalam melaksanakan pekerjaan tidak ada yang melatarbelakangi, kecuali karena mengharapkan ridha Allah Swt. Memandang tugasnya sebagai pengabdian kepada-Nya. Bekerja dengan ikhlas berarti melaksanakan pekerjaannya secara profesional dengan motivasi utamanya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai amanah yang harus ditunaikannya.

5) Jujur

Sikap jujur mencerminkan kualitas keimanan seseorang yang kuat. Karena kekuatan iman inilah yang menjadikan ia dapat menjaga sikap dan perilakunya. Pribadi yang beriman hanya memprioritaskan perilakunya pada hal yang baik dan bermanfaat. Jujur dalam bekerja bukan hanya

merupakan tuntutan melainkan juga ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhirat.

6) Memiliki Komitmen

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya.

7) Tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja

Ajaran Islam mengajarkan agar tidak putus asa dalam mencapai karunia Allah, dengan tetap berusaha walaupun mengalami kegagalan. Dalam mencari karunia Allah SWT dan berusaha untuk kehidupan dunia, banyak cobaan dan rintangan yang dihadapi. Akan tetapi Allah SWT menjanjikan bahwa dibalik kesulitan ada kemudahan. Dalam berusaha dan berkarya jangan muncul putus asa yang seolah-olah hidup ini berat dan tidak ada jalan keluarnya. Setiap muslim harus yakin bahwa di setiap usaha yang dilakukan ada pertolongan-Nya.

2.1.5 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (2015) Motivasi kerja adalah Suatu kekuatan yang memiliki kualitas mendorong orang untuk melakukan sesuatu guna menyelesaikan suatu tugas. Motivasi dalam bekerja sangat penting dan diperlukan untuk mencapai kinerja terbaik guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan motivasi kerja maka pegawai dapat bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi. Motivasi dijelaskan sebagai keadaan atau energi

yang memotivasi karyawan untuk menyalurkan atau fokus dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017).

Menurut Maslow (2013) Motivasi adalah kekuatan pendorong internal yang membuat orang melakukan sesuatu atau memenuhi kebutuhannya. Dalam penelitian ini motivasi dipahami sebagai keinginan yang menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk melakukan sesuatu. Setiap karyawan pada hakikatnya adalah manusia dengan karakteristik, kebutuhan, dan keinginan berbeda-beda yang muncul dari persepsi diri dan konteks lingkungan. Perbedaan tersebut disebabkan oleh perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan sosial. Hal ini tentu saja mempengaruhi hubungan kerja dan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Mengenai faktor motivasi, Hasibuan (2017) menyatakan bahwa meskipun setiap orang mempunyai keinginan yang berbeda-beda, namun terdapat persamaan kebutuhan yaitu semua orang ingin hidup, ia menyatakan ingin hidup dan perlu makan. Oleh karena itu, setiap orang/pegawai mengharapkan imbalan atas jasa yang diberikan dan ingin mendapat pujian serta perlakuan yang baik dari atasannya. Berdasarkan pendapat tersebut, manajemen dapat menyelidiki faktor utama yang berperan paling besar terhadap motivasi kerja pegawai. secara efektif.

Menurut Peterson & Plowman (2014) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1) *The Desire to Live*

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

2) *The desire of position*

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja

3) *The desire of power*

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

4) *The desire of recognition*

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status social, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Stephen P Robbins (2016) mengemukakan bahwa ada 5 indikator motivasi kerja yaitu:

1) Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) Penghargaan

Kebutuhan ini mencakup keinginan untuk dihormati, penghargaan atas prestasi seseorang, pengakuan atas keterampilan dan keahlian seseorang, dan efektivitas pekerjaan seseorang.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan-kebutuhan ini mencakup keinginan untuk menghormati dan menghargai pencapaian diri sendiri, pengakuan atas keterampilan dan keahliannya, dan keinginan untuk efektifitas dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, manajer perlu mengevaluasi, memberi penghargaan, dan mempromosikan karyawan yang bekerja dengan baik.

4) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini antara lain ialah rasa aman untuk melindungi dari risiko kecelakaan kerja, rasa aman untuk menjamin keberlangsungan pekerjaan, dan jaminan di masa pensiun ketika seseorang sudah tidak bekerja lagi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru				
No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode Pengumpulan data	Hasil
1.	Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. <i>Jurnal Litbang Kota Pekalongan</i> , 13.	Motivasi Kerja (X) Kinerja Guru (Y)	Penelitian Kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak Smart PLS 3.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung dipengaruhi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Majidah, Y., Rachmawati, I. K., &	Gaya Kepemimpinan	Teknik pengumpulan	Hasil penelitian menunjukkan

	Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. <i>Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia</i> , 14(2), 105-112.	(X1) Motivasi (X2) Kinerja Guru (Y) Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Z)	data pada penelitian ini adalah observasi dan penyebaran angket (kuesioner). Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS	bahwa gaya kepemimpinan situasional, dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD terakreditasi Kota Singaraja Bali.
3.	Putra, R., Nyoto, S., & Wulandari, E. (2019). The Effect Of Motivation, Training, Organizational Culture, And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Performance Of Teachers At Smk Negeri Pekanbaru. <i>Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen</i> , 7(3), 328-343.	Motivation (X1) Training (X2) Organizational Culture(X3) Organizational Commitment (X4) Work Satisfaction (Y) Performance (Y)	Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket dan data guru. Teknik analisis data menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja guru,
4.	Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. <i>INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)</i> , 1(2), 223-236.	Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Guru (Y)	Metode pengumpulan penelitian ini menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan PLS. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga.
5.	Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. <i>Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan</i> , 9(1), 54-63.	gaya kepemimpinan (X1) transformasional (X2) motivasi kerja (X3) kepuasan kerja (X4) kinerja (Y)	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional dan survey yang bersifat explanatory. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang telah teruji keabsahannya terbukti valid dan stabil	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru

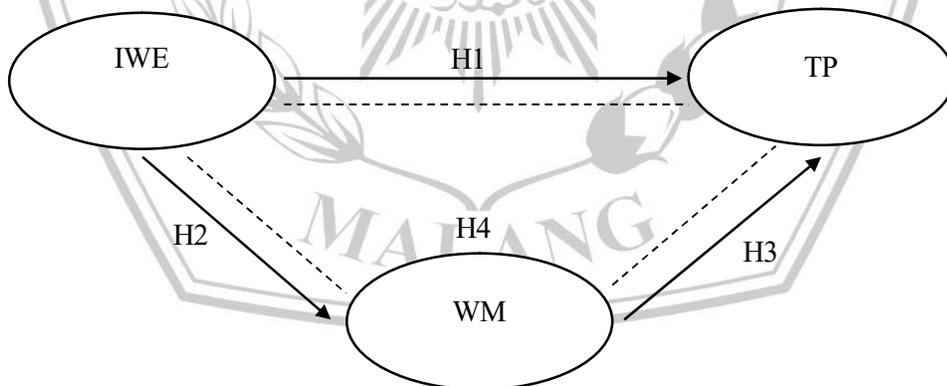
6.	Jamali, J., & Refi, T. M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMK Pasca Covid-19 di Aceh Timur. <i>Jurnal EMT KITA</i> , 6(1), 43-53.	Kepuasan Kerja (X) Motivasi Kerja (Y) Kinerja (Z)	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survei, metode nonprobability dengan teknik purposive sampling artinya dimana sampel dipilih berdasarkan karakteristiknya, alat analisa data menggunakan SPSS	Hasil analisis menunjukkan bahwa Terdapat dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru, kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK pasca covid 19 di Kabupaten Aceh Timur.
7.	Ratna Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. <i>Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan</i> , 4(1), 1204-1211.	Stres Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Guru (Y)	Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Teknik sampel yang digunakan ialah probability sampling	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru.
Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Guru				
8.	Putro, P. U. W. (2018). Etika kerja islam, komitmen organisasi, sikap pada perubahan organisasi terhadap kinerja. <i>Jurnal Manajemen Indonesia</i> , 18(2), 116-125.	Etika Kerja Islam (X1) Komitmen Organisasi (X2) Sikap pada Perubahan Organisasi (Z) Kinerja (Y)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data yaitu kuesioner. Teknik analisis data menggunakan AMOS sebagai alat analisisnya.	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa etika kerja Islam tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
9.	Akbar, M. H., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung. <i>Prosiding Manajemen</i> , 6(1), 138-142.	Gaya Kepemimpinan (X1) Transformasional (X2) Etos Kerja Islami (X3) Kinerja Guru (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungan menggunakan program SPSS 20.0. Metode yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yang dilakukan dengan	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan etos kerja Islami terhadap kinerja guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung

			menyebarkan kuesioner	
10.	Imam, A., Abbasi, A. S., & Muneer, S. (2013). The impact of Islamic work ethics on employee performance: testing two models of personality X and personality Y. <i>Science International (Lahore)</i> , 25(3), 611-617.	Islamic Work Ethics (X1) Employee Performance (Y)	Analisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Teknik pengambilan sampel acak sederhana	Semua hipotesis signifikan dan diterima. etika kerja Islam terbukti menjadi prediktor yang baik terhadap kinerja karyawan
Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja				
11.	Fauzan, F., & Tyasari, I. (2012). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. <i>Jurnal Ekonomi Modernisasi</i> , 8(3), 206-232.	Religiusitas (X1) Etika Kerja Islami (X2) Motivasi Kerja (Y)	Desain penelitian ini adalah survey. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan menggunakan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya jika kedisiplinan meningkat maka kinerja juga akan meningkat pada STIE dan STIH
12.	Listya, A. Z. (2017). Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasional dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu BIAS Yogyakarta.	Rligiusistas (X1) Etika Kerja Islami (X2) Komitmen Organisasi (Y) Motivasi Kerja (Z)	Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dalam menganalisis data menggunakan regresi linier berganda dan analisis deskriptif serta menggunakan pengolahan data SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islami dengan motivasi kerja.
13.	Shoim, M. (2019). <i>Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Sebagai Pemediasi</i> (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).	Etika Kerja Islami(X1) Komitmen Organisasi (Y1) Kinerja(Y2) Kepuasan Kerja (Z1) Motivasi Intrinsik (Z2)	Penelitian merupakan kuantitatif yang menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner dan analisis statistik menggunakan Warp PLS	Hasil analisis menunjukkan bahwa Etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi Intrinsik
Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja				
14.	Khotijah, S., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja	Kepemimpinan Islami (X1) Etika Kerja Islami (X2) Kinerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode stratified random sampling. Data dikumpulkan	Kinerja dan motivasi kerja dapat memediasi antara Islami etos kerja dan

	dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)</i> , 3(3), 442-460.	Motivasi Kerja (Z)	melalui kuesioner yang disebarakan kepada 520 pegawai sektor pemerintahan di Yaman	kinerja.
15.	Al-Douri, J. A., Aldabbagh, I., Mohammad, M. M., & Qawasmeh, R. A. (2020). The impact of Islamic work ethics on job performance with mediating role of intrinsic motivation. <i>Academy of Strategic Management Journal</i> , 19(2), 1-11.	Islamic work ethics, (X) Job Performance (Y) Intrinsic Motivation (Z)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan penyebaran kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan teknik analisis data menggunakan SPSS.	Hasil penelitian ini ialah <i>Intrinsic Motivation</i> signifikan positif memediasi antara <i>Islamic Work Ethic</i> dan <i>Job Performance</i>
16.	Din, M. U., Khan, F., Khan, U., Kadarningsih, A., & Astuti, S. D. (2019). Effect of islamic work ethics on job performance: Mediating role of intrinsic motivation. <i>IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics)</i> , 4(2), 676-688.	Islamic Work Ethic (X) Job Performance (Y) Intrinsic Motivation (Z)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode nonprobability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Menggunakan SPSS dan AMOS untuk uji statistik	Hasil empiris menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan anatara etika kerja islami dan Kinerja.
17.	Widyarini, Y. Y. (2021). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah).	Konflik Pekerjaan Keluarga (X1) Etika Kerja Islami (X2) Kinerja Karyawan (Y) Motivasi Kerja (X)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Alat uji analisis yang digunakan adalah dengan alat uji path analysis. Menganalisis data menggunakan PLS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memberikan peran mediasi yang signifikan anatara hubungan Pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan.
18.	Wadjo, I. P., Cahyono, D., & Susbiyani, A. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islam dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru MTS Melalui Variabel	Etos Kerja Islami (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Kinerja Guru (Y) Motivasi (Z)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. teknik pengambilan sampel purposive	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh etos kerja islam dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja

2.3 Kerangka konsep

Kerangka konseptual penelitian merupakan keterkaitan atau hubungan antara suatu konsep dengan konsep lain dari permasalahan yang akan diteliti. Kerangka konseptual diambil dari konsep-konsep ilmiah/teoritis yang dijadikan dasar penelitian (Setiadi, 2013). Terdapat 3 (tiga) variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas, variabel terikat, dan variabel mediasi. Variabel bebas yaitu Etika Kerja Islami (X), variabel terikat yaitu terhadap Kinerja Guru (Y), dan variabel mediasi yaitu Motivasi Kerja (Z). Hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dalam bagan berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian
Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

2.4 Hipotesis penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap suatu masalah penelitian yang secara logis dianggap paling tinggi derajat dan kebenarannya (Barrung et al., 2021). Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Hubungan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Guru.

Hubungan antara etos kerja Islami terhadap kinerja guru sangat penting dalam konteks pendidikan Islam. Etika kerja Islami yang memuat nilai-nilai dan prinsip-prinsip ajaran Islam dan bila diterapkan pada profesi guru, dapat memberikan dampak positif terhadap mutu pendidikan dan kinerja guru itu sendiri. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Akbar, 2020) Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan etos kerja Islami terhadap kinerja guru. Etika berdampak pada bagaimana pegawai diperlakukan dan bagaimana mereka menjalankan pekerjaan mereka, etika dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawai dan kinerjanya. Penelitian ini di dukung oleh riset terdahulu oleh (Imam, 2013) menunjukkan bahwa etika kerja Islam terbukti menjadi prediktor yang baik terhadap kinerja karyawan.

H₁: Etika Kerja Islami memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

b. Hubungan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja.

Penerapan etika kerja Islami ke dalam lingkungan kerja dapat menciptakan suasana positif dan memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya dengan berpegang teguh pada nilai-nilai Islam (Irma Tyasari, 2015). Hal tersebut

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arsy Zela Listya, 2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islami dengan motivasi kerja. Selanjutnya penelitian yang di lakukan oleh (Akbar, 2020) bahwa ada pengaruh positif yang signifikan etos kerja Islami terhadap kinerja guru. Etika kerja Islam menekankan pentingnya keteladanan dalam berperilaku dan bekerja, teladan atasan dan rekan kerja yang mengamalkan nilai-nilai Islami dapat menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi individu untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

H₂: Etika Kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

c. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Menurut Fauzan & Irma Tyasari (2015), individu mempunyai ekspektasi yang tinggi (mereka percaya bahwa usaha mereka akan membuahkan hasil), instrumentalitas yang tinggi (mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan imbalan yang diinginkan), dan valensi yang tinggi (mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan imbalan yang diinginkan). Oleh karena itu, gagasannya adalah bahwa motivasi individu merupakan elemen kunci kinerja, dan penting untuk memahami motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang dapat menciptakan dan memelihara motivasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Wijayanto, 2021), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja. Dengan memperkuat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja, serta mencapai tujuan perusahaan secara efektif (Moh Shoim,

2019). Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ratna Sari, 2022) menunjukkan terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja.

H₃: Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

d. Hubungan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja.

Konsep etika kerja islami adalah prinsip-prinsip agama Islam dengan tindakan dan perilaku dalam konteks pekerjaan dan karier. Dengan memahami dan mengamalkan etika kerja Islami, guru dapat lebih termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya dalam menyelenggarakan pendidikan bermakna yang sejalan dengan prinsip-prinsip Islam (Jamal Ahmed Al-Douri, 2020) . Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wadjo, 2023) menunjukkan bahwa ada pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja guru melalui variabel motivasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Widyarini, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memberikan peran mediasi yang signifikan anantara hubungan Pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan.

H₄: Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja.

2.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber Referensi
Kinerja Guru	Kinerja guru adalah kinerja profesional yang ditunjukkan guru atau hasil yang dicapai guru ketika melaksanakan tugas pembelajaran fungsional dan profesional tertentu dalam jangka waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none">1. Kemampuan perencanaan pembelajaran2. Kemampuan pelaksanaan pembelajaran3. Kemampuan penilaian pembelajaran	(Kemdikbud, 2012)
Etika Kerja Islam	Etika kerja Islami adalah pengukuran dan penggunaan prinsip-prinsip etika Islami dalam konteks kerja untuk mengevaluasi perilaku dan praktik kerja.	<ol style="list-style-type: none">1. Tekun dalam bekerja2. <i>Istiqomah</i> dalam bekerja3. Ikhlas4. Jujur5. Memiliki Komitmen6. Tidak mengenal kata menyerah bekerja	(Toto Tasmara & Amir 2019)
Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak psikis yang dapat menggerakkan, mengarahkan, menguasai, dan bersaing melalui usaha-usaha, yang berada di dalam diri pada diri seorang untuk bekerja	<ol style="list-style-type: none">1. Aktualisasi diri2. Penghargaan3. Kebutuhan sosial4. Kebutuhan rasa aman	(Stephen P Robbins, 2016)