

Info Artikel

Kata Kunci:

Etos Kerja Islami;
Kompetensi dan Kinerja
Guru

Korespondensi Penulis

kurniabontoa@gmail.com

ISSN (Print)

2599-1523

ISSN (Online)

2797-7536

PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI DI SULAWESI SELATAN

Kurniati ✉

STAI DDI Maros

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja Islami, dan kompetensi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan populasi jumlah guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri Sulawesi Selatan sebanyak 1.723 orang guru. Sampel penelitian ini berjumlah 172 orang guru yang tersebar dari beberapa Madrasah Aliyah Negeri yang ada di Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dengan ketentuan taraf kesalahan 5%, tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi tersebut. Data penelitian ini dianalisis dengan 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. Signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami, kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of Islamic work ethic and competence on the performance of State Madrasah Aliyah teachers in South Sulawesi. This research is a type of quantitative research with a population of 1723 teachers in Madrasah Aliyah Negeri South Sulawesi. The sample of this study amounted to 172 teachers spread from several State Madrasah Aliyah in the Regency / City in South Sulawesi Province. The sampling technique uses side probability, which is a random sampling technique with the provision of an error rate of 5%, regardless of the existing strata in the population. The data of this study were analyzed using multiple linear regression analysis technique with two independent variables and one dependent variable. that Islamic work ethic, competence and motivation together affect the performance of State Madrasah Aliyah teachers in South Sulawesi.

Keywords: *Islamic work ethic, Teacher Competence and Performance*

PENDAHULUAN

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.

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 maka prestasi 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, h. 314) kompetensi merupakan faktor utama dalam penentuan untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Kompetensi yang diharapkan dimiliki oleh guru terdiri dari empat komponen diantaranya: 1) kompetensi pedagogik, bahwa guru harus mampu menguasai dan memahami karakter peserta didik serta mampu menemukan potensi dan kesulitan belajar siswa; 2) kompetensi profesional, bahwa guru harus memiliki kecakapan dalam mengimplementasikan diri yang terkait dengan profesionalisme guru dalam hal kemampuan mengembangkan tanggung jawab, mampu melaksanakan peran dengan baik, mencapai tujuan pendidikan, serta melaksanakan pembelajaran di kelas; 3) kompetensi kepribadian, guru hendaknya dapat menjadi teladan dengan sikap positif yang dinampakkan. 4) kompetensi sosial, hal yang tidak kalah pentingnya bahwa seorang guru hendaknya mampu berinteraksi baik secara langsung, maupun tidak langsung dengan siswa, rekan kerja, orang tua siswa dan lingkungan sekitarnya.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang harus dicapai oleh seorang guru dalam menunjang prestasi 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.

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan?
3. Apakah etos kerja Islami, kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan?

Dari rumusan masalah di atas, maka dibuatkan hipotesis sebagai berikut:

1. Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan.
3. Etos kerja Islami, kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan.

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

1. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan.
3. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja Islami, kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan.

METODOLOGI

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan dalam lingkup Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis data Kuantitatif serta sumber data primer yang diambil melalui kuesioner/angket, teknik pengumpulan datanya melalui google form. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan sebanyak 1.723 orang guru, Madrasah Aliyah Negeri yang ada sebanyak 32 Madrasah. Dari populasi tersebut diambil Sampel 13 Madrasah, dengan jumlah guru 172 responden.

Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling (metode acak) dengan ketentuan 10% dari jumlah populasi, Metode analisis 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 reliabilitas dengan menggunakan analisis korelasi product moment dan Alpha Cronbach dengan nilai 0.60.

TINJAUAN TEORITIK

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, 2018:59).

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, 2015:152).

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 bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Kompetensi

Menurut (Kusen, Hidayat, Fathurrochman, dan Hamengkubuwono, 2019) bahwa kompetensi guru adalah suatu kebulatan pengetahuan, keterampilan untuk bertindak secara cerdas dan bertanggungjawab untuk memegang jabatan sebagai profesi. Sedangkan kompetensi guru menurut Saefuddin (2014, h. 21) adalah hasil dari penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya. Lebih lanjut (Rurung, Siraj, & Musdalifah, 2019) menjelaskan bahwa kompetensi guru ialah kemampuan yang dimiliki guru untuk melaksanakan berbagai kewajiban dengan penuh kelayakan dan tanggung jawab.

Berdasarkan Undang Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, ada empat kompetensi yang harus dimiliki/dikuasai oleh seorang guru, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik, dan kompetensi profesional. Secara rinci Mulyana (2010, h.104) menjelaskan tentang kompetensi seorang guru yaitu: 1) kompetensi kepribadian, kompetensi ini merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa; 2) kompetensi pedagogik, kompetensi ini yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya; 3) kompetensi profesional, kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan; 4) kompetensi sosial, kompetensi sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar. Sebagai seorang guru, maka diperlukan kompetensi dari pendidik, proses pembelajaran yang berkualitas di sekolah menunjukkan bahwa guru mampu dan memiliki kompetensi dan kualitas tinggi (Rahmatullah, 2016). Kompetensi merupakan payung, karena telah mencakup beberapa kompetensi lainnya, sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau istilah lain sering disebut bidang studi keahlian. Keseluruhan kompetensi guru dalam suatu praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Pemilahan menjadi empat bagian (kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional) semata-mata agar mudah memahaminya.

Kinerja Guru

Rivai (2014, h. 16) 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 penjelasan 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, h. 70) 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, memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 $< r$ table. Hasil pengujian validitas instrument dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Variabel Penelitian	Item pertanyaan	Korelasi Bivariate Pearson (r hitung)	r table	Keterangan
Etos Kerja Islami	P1	0,056	0,149	Tidak valid
	P2	0,650		Valid
	P3	0,784		Valid
	P4	0,829		Valid
	P5	0,660		Valid
	P6	0,840		Valid
	P7	0,535		Valid
	P8	0,643		Valid
	P1	0,673		Valid
	P2	0,612		Valid
	P3	0,070		Tidak valid
	P4	0,774		Valid
	P5	0,712		Valid
	P6	0,735		Valid
	P7	0,642		Valid
	P8	0,658		Valid
Kompetensi	P9	0,673	0,149	Valid
	P10	0,625		Valid
	P12	0,623		Valid

	P13	0,671		Valid
	P14	0,647		Valid
	P15	0,735		Valid
	P16	0,673		Valid
	P17	0,612		Valid
	P18	0,070		Tidak valid
	P19	0,774		Valid
	P20	0,712		Valid
	P21	0,735		Valid
	P22	0,642		Valid
	P23	0,658		Valid
	P24	0,673		Valid
	P25	0,625		Valid
	P27	0,623		Valid
	P28	0,671		Valid
	P29	0,647		Valid
	P30	0,735		Valid
	P1	0,747		Valid
	P2	0,757		Valid
	P3	0,741		Valid
	P4	0,705		Valid
	P5	0,605		Valid
	P6	0,612		Valid
Kinerja Guru	P7	0,535	0,149	Valid
	P8	0,739		Valid
	P9	0,836		Valid
	P10	0,547		Valid
	P11	0,562		Valid
	P12	0,916		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 regresi linier berganda melalui uji Anova dan Model Summary untuk mengetahui tingkat pengaruh signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

Uji Reliabilitas

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini, sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha Cronbach	Alpha Hitung	Keterangan
Etos kerja Islami	0,600	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,667	0,60	Reliabel

Kinerja guru	0,810	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.

Analisis Regresi Linier Berganda
Regression

Tabel 3 Entered/Removed

Mode l	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPETE NSI, ETOS KERJA ISLAMib	.	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 etos kerja Islami dan kompetensi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru. Tidak ada variabel yang dikeluarkan (removerd). Sedangkan metode regresi menggunakan enter.

Tabel 4 Model Summaryb

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,561a	,315	,307	,279

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

Berdasarkan model tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa:

1. R adalah korelasi berganda , yaitu korelasi antara dua variabel independen terhadap variabel dependen. Angka R didapat 0,561 artinya korelasi antara variabel etos kerja Islami dan kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0,561. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat karena nilai mendekati 1.
2. R square atau kuadrat dari R sebesar 0,315. Artinya variabel independen kurang memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, ada variabel lain yang dapat menunjang variabel dependen.
3. Adjusted R Square adalah dengan nilai 0,307, ini menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
4. Standar Error of the Estimate, adalah ukuran kesalahan prediksi, nilainya sebesar 0,279.

Tabel 5 ANOVAa

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,048	2	3,024	38,897	,000b
	Residual	13,138	169	,078		
	Total	19,186	171			

- a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, ETOS KERJA ISLAMI

Berdasarkan 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 etos kerja Islami dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis variabel X1, X2 dan Y:

H_0 : Etos kerja Islami, kompetensi secara bersamasama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_a : Etos kerja Islami, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru

Menentukan F hitung dan nilai signifikansi:

Dari output diperoleh F hitung sebesar 41.334 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000b.

Kriteria pengujian:

Jika F hitung $\leq$ F tabel maka H_0 diterima Jika F hitung $\geq$ F tabel maka H_0 ditolak

Kesimpulan:

F hitung $>$ F tabel ($38,897 > 3,05$) dan signifikansi $\leq 0,05$ ($0,000b \leq 0,05$), maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 6 *Coefficients^a*

		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,429	,240		10,114	,000
	ETOS KERJA ISLAMI	,132	,064	,162	2,072	,040
	KOMPETENSI	,403	,070	,451	5,766	,000

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 0,040 dan 0,00.

Tabel 7 *Residuals Statistics^a*

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,99	5,07	4,49	,188	172
Residual	-,750	,680	,000	,277	172
Std. Predicted Value	-2,619	3,118	,000	1,000	172
Std. Residual	-2,689	2,438	,000	,994	172

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

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

Berdasarkan dari kuesioner yang telah peneliti sebar ke 172 responden, telah Menunjukkan bahwa dari keseluruhan guru yang dijadikan responden, yaitu 172 orang yang diteliti, maka kelompok guru berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang guru atau 0,312% dan guru berjenis kelamin perempuan sebanyak 117 atau 0,680 % guru. Dari Keseluruhan Guru yang dijadikan responden, Yaitu 172 Orang yang diteliti, maka kelompok umur kurang dari atau sama dengan 30 tahun sebanyak 43 orang atau 0,25%, kelompok umur antara 31-40 tahun sebanyak 46 orang atau 0,26% guru, kelompok umur antara 41-50 tahun sebanyak 55 orang atau 0,32% guru, dan kelompok umur antara 51-60 tahun sebanyak 28 orang atau 0,16% guru, serta tidak ada guru yang berumur di atas 61 tahun.

Responden yang bergolongan I dan II tidak ada, responden honorer/GTT sebanyak 30%, atau 0,17%, responden golongan III sebanyak 98 orang atau 0,57% dan yang bergolongan IV adalah sebanyak 44 orang atau 0,25%. Ini memberikan gambaran bahwa guru yang bergolongan III pada Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan lebih banyak pada kaum perempuan memberikan kontribusi 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 atau kurang adalah sebanyak 71 orang atau 0,41%, yang masa kerja 11-20 tahun sebanyak 70 orang atau 0,40%, dan yang masa kerja 21-30 tahun sebanyak 30 orang atau 0,17%, serta sebanyak 1 orang atau 0,05% yang masa kerjanya lebih dari 30 tahun. Ini menggambarkan bahwa guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan memiliki masa kerja dan pengalaman yang memadai karena kebanyakan yang masa kerjanya 11-20 tahun ke atas.

Responden yang berpendidikan Strata Satu (S-1) sebanyak 129 orang atau 0,75%, Strata Dua (S-2) sebanyak 40 orang atau 0,23%, Strata Tiga (S-3) sebanyak 2 orang atau 0,001%, dan Diploma sebanyak 1 orang atau 0,005%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari jumlah guru yang dijadikan responden yaitu 172 orang, ternyata 100% dari guru yang ada pada Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan berada pada kategori yang 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 di Sulawesi Selatan mempunyai hasil positif dan signifikan dengan taraf sig 0,05 yaitu 0,00, 0,040 dan 0,00 dapat dilihat pada tabel 6 Coefficients dan tabel 5 Anova. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima yaitu ada pengaruh etos kerja Islami dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan.

SIMPULAN

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 di Sulawesi Selatan;
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan;
3. Etos kerja Islami dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan.

REFERENSI:

- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 2, September 2008, 124-135.
- 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).
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nursam, N. (2017). *Manajemen Kinerja. Kelola: Manajemen Pendidikan Islam*.
- Saefuddin. (2014). *Pengelolaan Pembelajaran Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rurung, R., Siraj, A., dan Musdalifah, M. (2019). *Analisis Kompetensi Kepribadian Guru Pada Madrasah Aliyah Assalam Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar*. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Rahmatullah, M. (2016). *The Relationship between Learning Effectiveness, Teacher Competence and Teachers Performance Madrasah Tsanawiyah at Serang, Banten, Indonesia*. *Higher Education Studies*, 6 (1), 169.
- Kusen, K., Hidayat, R., Fathurrochman, I., & Hamengkubuwono, H. (2019). *Strategi Kepala Sekolah dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru*. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Kirom, Cihwanul. 2018. *Etos Kerja dalam Islam*, *Journal Tawazun: Tof Sharia Economic Law*, ISSN: 2655-9579 Volume 1 (1), p.59.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Hardiansyah. 2015. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja. Karyawan PT. AE*. *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*. Vol.3, No. 1, pp.150.
- Fadillah, Candra. 2010. *Tingkat Pendapatan dan Pengaruhnya terhadap Etos Kerja Guru dalam Mengajar*. Tesis. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Dodi, dkk. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi, *Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh*. *Jurnal Manajemen*. Volume 2, No 1, pp 98 – 107. Aceh: Universitas Syiah Kuala.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1995).