

PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU MTS MELALUI VARIABEL MOTIVASI

Iid Pua Wadjo¹, Dwi Cahyono², Arik Susbiyani³

Universitas Muhammadiyah Jember^{1,2,3}

i2dpuawadjo@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh etos kerja islam dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru MTs melalui variabel motivasi, studi kasus pada guru MTs se NTT. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru MTs se NTT sebanyak 1.324 guru. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 133 guru dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 7.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa; etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap motivasi; etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja; gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi; gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja; motivasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi; etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi; gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Simpulan, ada pengaruh etos kerja islam dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru mts melalui variabel motivasi

Kata kunci: Etos Kerja Islam, Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi.

ABSTRACT

This study aims to determine directly or indirectly the influence of the Islamic work ethic and leadership style on the performance of MTs teachers through motivational variables, a case study of MTs teachers in NTT. This research uses descriptive and quantitative research methods. The study population was all MTs teachers in NTT, totaling 1,324 teachers. The sample used was 133 teachers using a purposive sampling technique. The analysis technique used is the Structural Equation Model (SEM) using WarpPLS 7.0. The results of data analysis show that; Islamic work ethic has a significant effect on motivation; Islamic work ethic has a significant impact on performance; leadership style has a significant effect on motivation; leadership style has a significant effect on performance; motivation has a significant effect on motivation; Islamic work ethic has a significant effect on performance through motivation; leadership style influences performance through motivation. In conclusion, there is an influence of Islamic work ethic and leadership style on the performance of MTs teachers through motivational variables

Keywords: Islamic work ethic, leadership style, performance, motivation.

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tidak terlepas dari peran guru dan kepala sekolah (Jayanto & Y, 2020; Panjaitan, 2016). Guru merupakan salah satu penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pembelajaran di sekolah, tanpa guru yang disebut sebagai tenaga kependidikan maka pelaksanaan pembelajaran tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan dimaksud (Jayanto & Y, 2020). Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata

Menurut Armstrong, (2022), kinerja adalah hasil kerja yang terukur dan mengacu pada jangka waktu ketentuan yang telah disepakati dan ditetapkan sebelumnya. Kinerja dalam menentukan kualitas kerja seseorang merupakan hal yang esensial, termasuk guru. Faktor eksternal dan internal dapat mempengaruhi baik buruknya pekerjaan seorang guru, sehingga manajemen madrasah harus mempertimbangkan keduanya (Sari et al., 2021). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau lembaga untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu kinerja guru akan menjadi kunci keberhasilan pengelolaan pendidikan di sekolah. Kinerja guru harus secara rutin dimonitor dan dievaluasi, sebagai salah satu proses dalam manajemen pendidikan, sehingga peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi penting untuk menjamin guru mencapai kinerja yang diharapkan (Ibrahim & Daniel, 2019)

Salahsatu usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya menerapkan etos kerja. Kata etos merupakan bahasa Yunani yang mempunyai makna dasar adat istiadat atau kebiasaan. Istilah etos kemudian mengalami evolusi makna yang dalam kamus Webster disebutkan sebagai *guiding beliefs of a person, group or institution*. Berdasarkan pada definisi tersebut makna esensi dari kata etos adalah kepribadian, karakter dan perilaku seseorang dalam bekerja menurut (Bakir & Setiawan, 2021). Perilaku etis dan sistem hubungan kerja yang berlaku di setiap organisasi kerja sangat penting untuk pembangunan umum, produksi barang dan jasa, baik untuk konsumsi domestik maupun perdagangan atau pertukaran internasional, penciptaan kekayaan nasional, pencapaian stabilitas politik, dan manfaat inklusif dari pembangunan manusia yang berkelanjutan (Nurudeen et al., 2021).

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Untuk memenuhi harapan para anggotanya khususnya masyarakat kepala sekolah harus menggunakan segala potensi dan kemampuan yang ada, dengan segala potensi dan kecerdasannya dalam memanfaatkan lingkungan yang ada (Pradiptya et al., 2022). Lebihlanjut Zuryati & Natsir, (2015), menjelaskan bahwa perubahan lingkungan organisasi sekolah memerlukan sikap kepala yang tanggap, kritis, tanggap, gaya kepala dalam memimpin tidak semuanya sama pasti berbeda antara kepala sekolah yang satu dengan kepala sekolah yang lain disesuaikan dengan kondisi bawahan.

Peningkatan kerja guru dapat dilakukan melalui motivasi. Guru yang termotivasi akan proaktif dalam pekerjaannya sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja karena memenuhi kebutuhan guru akan membantunya meningkatkan kinerjanya. Motivasi perlu dipelihara dan dibina agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Harapannya adalah melalui inspirasi para guru, guru akan terus tumbuh, berkembang dan bekerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal (Manik & Siahaan, 2021).

Guru dengan motivasi kerja yang tinggi, akan melakukan yang terbaik untuk

kemajuan suatu organisasi. Peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai, dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai Widodo, (2017). Motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja guru, semakin tinggi motivasi kerja akan diikuti dengan kinerja guru yang baik (Wahyuni et al, 2014). Namun dalam beberapa penelitian sebelumnya terdapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya *research gap*, pada penelitian sebelumnya antara lain Desky, (2014), salah satunya yang meneliti tentang etos kerja islami, menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh Dapu, (2017). Penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan Desky, (2014), salah satunya yang meneliti tentang etos kerja islami, menunjukkan bahwa variabel etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh D a p u , (2 0 1 7) ; Penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Chandra & Priyono, (2015); Elqadri et al., (2015), dengan hasil pengujian hipotesis berupa hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dan adapula penelitian yang menunjukkan bahwa variabel etika kerja islami berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap motivasi kerja islami Rahmah et al., (2020), serta motivasi memberikan pengaruh langsung tidak signifikan terhadap kinerja guru Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lainnya serta berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan. Komponen-komponen tersebut adalah kurikulum, bahan ajar, siswa sebagai peserta didik, gurusebagai tenaga pendidik, kepala sekolah, sarana dan prasarana, serta tenaga kependidikan lainnya (Suherman, 2021).

Dalam studi ini penelitian dilakukan di Mts yang berada di NTT diambil data kantor wilayah NTT kemenag tahun 2022 maka guru yang belum sertifikasi mencapai 76.21% sedangkan yang sudah sertifikasi 23,79% dari data diatas kabupaten yang paling banyak sudahsertifikasi dari kabupaten Ende dan yang paling banyak belum sertifikasi dari Flores Timur. Adanya fenomena yang dapat dilihat belum tercapainya kinerja karyawan yang baik sehinggabanyaknya guru yang belum sertifikasi. Tugas yang berat dari seorang guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut hanya dapat dilakukan oleh seorang guruyang profesional dan memiliki kinerja yang baik dan optimal. Dan adanya *research gap* dapat dekatahui bahwa masih belum tercapainya kinerja karyawan yang baik, maka peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja yaitu etos kerja islam dan gaya kepemimpinan serta motivasi sebagai peran mediasi.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian penelitian ini terdiri dari deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka ada 2 (dua) metode survei yang diterapkan yakni deskriptif survei (*descriptive survey*) dan *explanatory survey*. Oleh karena tipe penyelidikan (*investigation type*) dalam penelitian ini adalah tipe kausalitas. Unit analisis dalam penelitian utama ini pada guru MTs Se NTT. Ada (tiga) tipe data yang tersedia untuk analisis empirikal, yakni *time series*, *cross section*, dan

pooled, yang dapat merupakan kombinasi *time series* dan *cross section* data. Pengamatan dalam penelitian ini menggunakan *time horizon* yang bersifat *cross section* atau *one shoot*, maksudnya data atau informasi yang diperoleh adalah penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu yakni pada tahun 2022. Tipe data yang diperoleh *at the same point in time* tersebut dinamakan *cross-section data*. Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, satu hal minat yang inginpeneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs di NTT yang berjumlah 1324. Sampel penelitian ini berdasarkan hasil perhitungan adalah $1324 \times 10\% = 132,5$ sehingga menjadi 133 orang.

HASIL PENELITIAN

Convergent Validity

Convergent validity merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat refleksif. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan terhadap koefisien outer loading masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Suatu indikator dikatakan valid, jika koefisien outer loading diantara 0,60 – 0,70 namun untuk analisis yang teorinya tidak jelas maka outer loading 0,50 serta signifikan pada tingkat alpha 0.05a.

Tabel 1
Convergent Validity

X1	X2	Z	Y	Type	(aSE)	P Value
X1.1	0.941	-0.068	0.028	0.102	Reflect0.069	<0.001
X1.2	0.952	-0.120	0.007	0.242	Reflect0.069	<0.001
X1.3	0.803	0.222	-0.042	-0.407	Reflect0.072	<0.001
X2.1	-0.610	0.950	0.056	0.135	Reflect0.069	<0.001
X2.2	0.680	0.880	-0.054	0.153	Reflect0.070	<0.001
X2.3	0.799	0.702	-0.083	-0.557	Reflect0.073	<0.001
X2.4	-0.610	0.950	0.056	0.135	Reflect0.069	<0.001
Z1.1	-0.157	0.037	0.961	0.151	Reflect0.069	<0.001
Z1.2	0.072	-0.004	0.952	-0.145	Reflect0.069	<0.001
Z1.3	-0.067	0.016	0.911	0.183	Reflect0.070	<0.001
Z1.4	-0.157	0.037	0.961	0.151	Reflect0.069	<0.001
Z1.5	0.321	-0.091	0.915	-0.349	Reflect0.070	<0.001
Y1.1	-0.099	0.234	0.078	0.901	Reflect0.070	<0.001
Y1.2	0.146	-0.446	0.164	0.892	Reflect0.070	<0.001
Y1.3	-0.088	0.235	-0.123	0.955	Reflect0.069	<0.001
Y1.4	0.133	-0.277	0.019	0.943	Reflect0.069	<0.001
Y1.5	-0.088	0.235	-0.123	0.955	Reflect0.069	<0.001

Sumber: Data diolah Warp PLS 7.0

Menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada *cross-loadings factor* telah mencapai nilai diatas 0,5 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten. Hasil olah data adalah sebagai berikut:

Composite reliability coefficients

X1 X2 Z Y 0.928 0.929 0.975 0.970

Cronbach's alpha coefficients

X1 X2 Z Y 0.882 0.895 0.967 0.960

Sumber: Data diolah Warp PLS 7.0

Dapat dilihat hasil menunjukkan adanya konstruk memiliki memiliki *reliability* yang tinggi. Hal ini dapat dikarenakan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* seluruh konstruk lebih besar dari 0.70.

Evaluasi Inner Model

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung etos kerja islam (X1) gaya kepemimpinan (X2) motivasi (Z) dan kinerja (Y). Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Analisis Jalur Warp PLS 7.0

Variabel	Koesifien jalur	Signifikan	Keterangan
Pengaruh langsung:			
Etos kerja islam terhadap motivasi	0,390	<0,001	H1 diterima
Etos kerja islam terhadap kinerja	0,461	<0,001	H2 diterima
Gaya kepemimpinan terhadap motivasi	0,436	<0,001	H3 diterima
Gaya kepemimpinan terhadap kinerja	0,346	< 0,001	H4 diterima
Motivasi terhadap kinerja	0,145	0,004	H5 diterima
Pengaruh tidak langsung:			
Etos kerja islam terhadap kinerja melalui motivasi	0,057	<0,001	H6 diterima
Gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi	0,063	<0,001	H7 diterima
Pengaruh total:			
Etos kerja islam terhadap kinerja melalui motivasi	0,518	<0,001	
Gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi	0,409	<0,001	

Sumber: Data diolah Warp PLS 7.0

Hasil dari analisis jalur ke tujuh hipotesis antar konstruk etos kerja islam, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja, tiap-tiap jalur tersebut antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan dan bisa diterima dilihat dari hasil analisis jalur yang diuji dengan Warp PLS7.0

PEMBAHASAN

Peningkatan mutu pendidikan dapat ditentukan dengan keterlibatan sumber daya manusia dalam proses pendidikan. Guru dan pendidikan merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan (Ma'arif et al., 2022). Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tidak terlepas dari peran guru dan kepala sekolah (Jayanto & Y, 2020;)

Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Motivasi.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan dampaknya yang cukup besar dari etos kerja islam telah diidentifikasi sebagai faktor yang berpengaruh dalam sikap dan perilaku keseluruhan dalam suatu organisasi (Nasution & Rafiki, 2019). Umat islam perlu mencari kebahagiaan didunia dengan menerapkan etos kerja (akhlakul karimah). Dengan kebahagiaan itu sendiri dapat menimbulkan rasa memotivasi guru dalam mengajar.

Maka dari itu dilihat dari dimensi yang ada pada etos kerja islam yaitu para pegawai dapat bekerja dengan niat beribadah adalah karena Allah karakteristik inilah yang dapat membedakan etos kerja islami dengan etos kerja lain yang dapat membuat guru termotivasi untuk bekerja lebih yang berdampak untuk para murid MTs di NTT. Penelitian ini terdapat kesamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Ryan & Tipu, (2016) Yang menyatakan bahwa adanya pengaruh etos kerja islam untuk memotivasi guru.

Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data didapat bahwa adanya pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja MTs di NTT, dimana MTs di NTT merupakan sekolah islam yang mengutamakan akhlak dimana semua kegiatan harus dengan niat kepada Allah sebagai pedoman kegiatan sehari sehari dimana itu adalah indikator pertama etos kerja islam yang diharapkan dapat membuat kinerja guru terus lebih baik, bekerja didasarkan ilmu pengetahuan bekerja dengan menelaah sifat Allah SWT juga tidak lupa sebagai indikator yang mempengaruhi guru mengajar pada murid, dengan ini dapat membedakan kelebihan etos kerja islam dengan etos kerja lainnya serta memberikan kelebihan MTs dengan sekolah sekolah lainnya. Penelitian tersebut juga sesuai dengan penelitian sebelumnya (Bakir & Setiawan, 2021; Pradiptya et al., 2022) yang menyatakan etos kerja islam berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi. Maka untuk meningkatkan motivasi pada guru yang berada di MTs gaya kepemimpinan diharapkan dapat memotivasi kerja karyawan. Motivasi kerja pegawai di MTs mempengaruhi karena sudah bergantung pada gaya kepemimpinannya. Motivasi kerja adalah harapan yang dimiliki oleh semua guru tersebut, daya penggerak yang memotivasi kerja itu tergantung harapan yang diperoleh guru di MTs. Jika harapan menjadi kenyataan maka guru di MTs akan cenderung

meningkatkan kualitasnya serta diikuti dengan semangat bekerja dalam mengajar murid di MTs. Penelitian ini juga mendukung penelitian (Bakir & Setiawan, 2021; Pradiptya et al., 2022), yang menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mendukung Gaya kepemimpinan di MTs diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku pada instansi. Gaya kepemimpinan mendorong kinerja yang lebih tinggi pada MTs dengan memberikan kegiatan yang mempengaruhi bawahan untuk percaya bahwa hasil dapat dicapai dengan usaha yang serius. Gaya kepemimpinan kepala di MTs yang tepat akan memotivasi guru untuk berprestasi dalam melaksanakan kinerja guru yang optimal. Penelitian ini juga mendukung penelitian (Bakir & Setiawan, 2021; Pradiptya et al., 2022), yang menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Motivasi Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang artinya bahwa adanya langkah yang dilakukan di MTs bahwa semakin ditingkatkannya motivasi guru maka akan meningkatkan kinerja guru di MTs tersebut, dan adanya peningkatan tanggung jawab dilihat dari indikator-indikator yang kebutuhan aktualisasi diri dapat memotivasi kinerja guru supaya dapat mengajar murid dengan maksimal dan dapat mencapai peningkatan kinerja yang baik. Penelitian ini juga mendukung dari penelitian sebelumnya (Martadewi et al., 2023), yang menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja melalui motivasi. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh ini mendukung semua apa yang dilakukan oleh pihak MTs yang bahwasanya, dampak dari etos kerja islam dapat memberikan efek yang positif melalui semua yang dilakukan dengan diniatkan untuk beribadah kepada Allah SWT, untuk motivasi kebutuhan rasa aman akan memberikan dampak baik pula dari seorang guru yang mengajar murid di MTs pada daerah NTT, yang mana akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja serta Kerjasama sesama guru akan jauh lebih baik mengajar muridnya. Penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya oleh (Syahputra et al., 2020), yang menyatakan etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi.

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi. Para kepala bagian yang ada di MTs pada daerah NTT cenderung untuk memberikan dorongan kepada karyawan seperti memberikan kritik dan pujian secara seimbang serta memberikan arahan tentang pekerjaan yang akan dilakukan sehingga dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja yang ada pada diri karyawan. Gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja

guru sehingga guru termotivasi untuk menggunakan keterampilan dan kelebihan untuk menghasilkan kinerja yang terbaik guna mencapai tujuan MTs pada daerah di NTT. Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Leitão et al., 2022; Pratiwi & Anah, 2022; Wahyudi & Zaki, 2022), yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diperkuat oleh motivasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara etos kerja islam terhadap kinerja dan motivasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja dan dimediasi oleh motivasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diperkuat oleh motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Performance Leadership*. Kogan Page Publishers.
- Bakir, A. H., & Setiawan, B. A. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Dampaknya Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMP Muhammadiyah 1 Jember. *Tarlim: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 117–126. <https://doi.org/10.32528/tarlim.v3i2.3946>
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Dapu, V. A. W. (2017). the influence of work discipline, leadership, and motivation on employee performance at PT Trakindo utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9395>
- Desky, H. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Inferensi*, 6(2), 459. <https://doi.org/10.18326/infs13.v8i2.459-478>
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 17(2), 278. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v17i2.84>
- Elqadri, Z. M., Priyono, P., Suci, R. P., & Chandra, T. (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees—PT. Kurnia Wijaya Various Industries. *International Education Studies*, 8(10). <https://doi.org/10.5539/ies.v8n10p183>
- Ibrahim, A. U., & Daniel, C. O. (2019). Impact of leadership on organisational performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 367–374. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.39>
- Jayanto, S., & Y, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. *Adminika*, 6(1), 82–91. <http://journal.poltekanika.ac.id/index.php/adm/article/view/153/141>

- Leitão, M., Correia, R. J., Teixeira, M. S., & Campos, S. (2022). Effects of leadership and reward systems on employees' motivation and job satisfaction: an application to the Portuguese textile industry. *Journal of Strategy and Management*, 15(4), 590–610. <https://doi.org/10.1108/JSMA-07-2021-0158>
- Ma'arif, M. A., Zuana, M. M. M., & Sirojuddin, A. (2022). Improving Islamic Self-Motivation for Professional Development (Study in Islamic Boarding Schools). In *Supporting Modern Teaching in Islamic Schools* (pp. 123–134). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003193432-12>
- Manik, J., & Siahaan, M. (2021). The Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru: Peran Motivasi Guru Sebagai Variabel Mediasi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 145–163. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i2.2267>
- Martadewi, E., Sudarsono, & Purwanto, A. J. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SDN di Kota Pekanbaru. *AKSARA Jurnal Ilmu Pendidikan Non Formal*, 9(1), 737-748. <https://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/1720>
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2019). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195–205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Nurudeen, B. A., Aluku, A. J., & Rahman, O. M. (2021). The Effect Of Work Ethics On Job Satisfaction And Employee Performance In Nigeria. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 6(3). <https://doi.org/10.46827/ejmms.v6i3.1138>
- Panjaitan, B. (2016). Pengaruh Insentif, Sertifikasi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK 2 Triple “J” Citeureup). *Media Manajemen Jasa*, 3(2), 89–107. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/706>
- Pradiptya, A., Rizkiana, C., & Sugiyanto, E. K. (2022). Analysis of The Influence of Islamic Work Ethic, Leadership Style of The Principal, Motivation towards The Assessment of The Performance of Junior High School Teacher. *Management Analysis Journal*, 11(1), 57–64. <https://doi.org/10.15294/maj.v11i1.54240>
- Pratiwi, D. I., & Anah, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. AG SATU Kota Kediri. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4(3), 491-505. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima/article/view/440>
- Rahmah, M., Sudiro, A., Noermijati, & Rahayu, M. (2020). The Effect of Islamic Work Ethic Towards Teacher Performance With Work Motivation as an Intervening Variable at Sabilillah Islamic Boarding School in Sampang. *Proceedings of the Brawijaya International Conference on Multidisciplinary Sciences and Technology (BICMST 2020)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201021.007>
- Ryan, J. C., & Tipu, S. A. A. (2016). An Empirical Alternative to Sidani and Thornberry's (2009) 'Current Arab Work Ethic': Examining the Multidimensional Work Ethic Profile in an Arab Context. *Journal of Business Ethics*, 135(1), 177–198. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2481-4>
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 2(2), 97–113. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.642>
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and*

Business Review, 18(3), 614–629.

- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Wahyudi, F. E., & Zaki, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Se-Malang Raya. *Journal Islamic Business and Entrepreneurship*, 1(1), 15–22. <https://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/jibe/article/view/1622>
- Wahyuni, D. U., Christiananta, B., & ... (2014). Influence of organizational commitment, transactional leadership, and servant leadership to the work motivation, work satisfaction and work performance of *Educational Research ...*, 3(2), 82–96.
- Zuryati, D. A., & Natsir, U. (2015). Principal's Leadership Style in Improving Teacher Performance at State Elementary School 7 Muara Dua Lhoksemawe. *Journal of Educational Administration*, 3(2), 38–48.