

**HUBUNGAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP PRESTASI KERJA
GURU DI SD NEGERI KECAMATAN TANJUNGPINANG TIMUR**

SATRIADI

**FAKULTI PENGURUSAN
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA**

**HUBUNGAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP PRESTASI KERJA
GURU DI SD NEGERI KECAMATAN TANJUNGPINANG TIMUR**

SATRIADI

**Tesis Ini Dikemukakan Sebagai Memenuhi Sebahagian
Daripada Syarat Penganugerahan Sarjana Sains (Pembangunan Sumber Manusia)**

**Fakulti Pengurusan
Universiti Teknologi Malaysia**

Februari 2015

PENGHARGAAN

Terlebih dahulu kami mengucapkan setinggi-tinggi syukur kehadiran Ilahi kerana masih lagi member saya peluang untuk mengecapi nikmat hidup. Alhamdulillah dengan izin dan limpah kurnia-Nya, akhirnya dapat saya menyiapkan Projek MASTER mengikut tempoh yang ditetapkan.

Saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada penyelia saya Iaitu Dr. Mohd Koharuddin Bin Mohd Balwi di atas segala bimbingan, nasihat dan tunjuk ajar yang telah diberikan dalam memastikan projek kajian ilmiah ini sempurna dilaksanakan. Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada semua Guru Besar dan Guru di SD Negeri Kecamatan Tanjungpinang Timur khususnya di Sekolah Dasar Negeri 001 Tanjungpinang Timur, Sekolah Dasar Negeri 004 Tanjungpinang Timur, Sekolah Dasar Negeri 005 Tanjungpinang Timur, Sekolah Dasar Negeri 008 Tanjungpinang Timur, Sekolah Dasar Negeri 014 Tanjungpinang Timur, dan Sekolah Dasar Negeri 015 Tanjungpinang Timur yang telah membantu saya dalam urusan soal selidik bagi mendapatkan keputusan kajian ini.

Selain itu, penghargaan ini juga ditujukan kepada kedua ibu bapa serta istri saya yang sentiasa menyokong dan mendoakan kejayaan saya supaya cecal dalam menyiapkan kajian ini. Tidak lupa juga ribuan terima kasih diucapkan kepada rakan-rakan saya yang telah menghulurkan bantuan dan sokongan terhadap saya. Akhir kata semoga kajian ini dapat member manfaat dan maklumat berhubung isu yang dibincangkan. Moga Allah SWT sentiasa memudahkan jalan kita semua dan memberkatinya.

ABSTRAK

Kajian ini dilakukan bertujuan mengkaji hubungan etika kerja Islam terhadap prestasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjungpinang Timur. Objektif dari kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap amalan etika kerja Islam dan prestasi kerja dalam kalangan guru, mengkaji hubungan antara etika kerja Islam dengan prestasi kerja guru, serta mengkaji faktor etika kerja Islam yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja. Kajian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjungpinang Timur. Populasi kajian itu terdiri daripada 134 orang responden dan sampel kajian yang bersesuaian adalah 118 responden. Teknik persampelan yang digunakan dalam kajian ini adalah teknik sampel rawak. Analisis data menggunakan korelasi pearson dan regresi berganda. Dapatan kajian ini untuk tahap amalan etika kerja Islam adalah pada tahap yang tinggi, tahap amalan prestasi kerja adalah pada tahap yang tinggi, tahap amalan etika kerja Islam mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja dan menunjukkan tahap amalan etika kerja mempengaruhi tahap prestasi kerja guru. Melalui statistik ini juga dapat dilihat sekiranya tahap amalan etika kerja Islam pekerja meningkat, tahap prestasi juga meningkat manakala sekiranya tahap amalan etika kerja Islam menurun maka prestasi kerja guru juga menurun. Kemudian didapati bahawa faktor bekerjasama dan berfikiran padu merupakan pemboleh ubah yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja dan faktor yang kurang dominan atau yang paling rendah dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah Ikhlas dan Amanah. Implikasi kajian sepatutnya amalan etika kerja Islam boleh menjadi elemen universal untuk Indonesia dalam meningkatkan prestasi kerja dalam kalangan guru.

ABSTRACT

This study was conducted to examine the relationship between Islamic work ethics toward Primary School's teacher performance in East Tanjungpinang area. The objectives of this study is to identifying the level of work ethic Islam and job performance among teachers, to studying the relationship between Islamic work ethics and teacher performance, and to examines factors work ethic Islam dominant influence on job performance. This study was conducted at the State Primary School in East Tanjungpinang area. The study population consisted of 134 respondents and appropriate sample is 118 respondents. Sampling techniques used in this study is a random sample technique. Analysis of the data in this study using mean score, the Pearson product moment correlation, and multiple regression. The findings of this study is the level of work ethic Islam is at a high level, performance practice are at a high level, level of work ethic Islam has a positive relationship with job performance. and the level of work ethic affect the level of teacher performance. Through these statistics can also be seen if the level of work ethic Islam workers increased, the level of performance also increased, while if the level of work ethic Islam decreasing teacher performance also decreases. Therefore, it was found that the fourth objective factors work together and think contend is the most dominant variable affecting work performance and less dominant factors or the lowest in job performance is Sincere and Trust. Implications of the study should be Islamic work ethic can be a universal element in Indonesia to improve job performance among teachers.

KANDUNGAN

	PERKARA	HALAMAN
	HALAMAN JUDUL	i
	PENGHARGAAN	vi
	ABSTRAK	vii
	<i>ABSTRACT</i>	viii
	KANDUNGAN	ix
	SENARAI JADUAL	xiv
	SENARAI RAJAH	xvii
BAB I	PENDAHULUAN	
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Kajian	1
	1.3 Pernyataan Masalah	8
	1.4 Persoalan Kajian	10
	1.5 Objektif Kajian	10
	1.6 Skop Kajian	11
	1.7 Hipotesis Kajian	11
	1.8 Kepentingan Kajian	12
	1.9 Batasan Kajian	13
	1.10 Definisi Konseptual	14
	1.10.1 Etika	14
	1.10.2 Etika Kerja Islam	14
	1.10.3 Prestasi Kerja	14
	1.10 Definisi Operasional	15

1.11.1 Etika	15
1.11.2 Etika Kerja Islam	15
1.11.3 Prestasi Kerja	16
1.12 Kesimpulan	16

BAB II KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengenalan	17
2.2 Etika	18
2.3 Kerja	19
2.4 Etika Kerja	19
2.5 Etika Kerja Islam	20
2.6 Sumber Etika Kerja Islam	23
2.6.1 Al-Qur'an	23
2.6.2 As-Sunnah	24
2.6.3 Akal Pemikiran	25
2.7 Karakteristik Etika Kerja Islam	27
2.7.1 Kerja Merupakan Sebuah Aqidah	27
2.7.2 Kerja Dilandasi Ilmu	28
2.7.3 Kerja Dengan Sifat-Sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuknya	28
2.8 Model Etika Kerja Islam	28
2.8.1 Model INTAN	29
2.8.2 Model Aji	30
2.8.2.1 Pertanggungjawaban	31
2.8.2.2 Keadilan	31
2.8.2.2 Kebenaran	32
2.8.3 Model Husein dan Ahmad	32
2.8.3.1 Mengabdikan Diri Kepada Allah	33
2.8.3.2 Bekerja dengan Ikhlas dan Amanah	35
2.8.3.3 Bekerja dengan Tekun dan Cepak	36
2.8.3.4 Bekerja dengan Semangat Gotong Royong dan Berpada Fikiran	37

2.8.3.5 Bekerja dengan Matlamat Kebahagiaan	38
2.9 Prestasi Kerja	39
2.10 Model Prestasi Kerja	40
2.10.1 Model Bulmberg dan Pringle	40
2.10.2 Model Dharma	41
2.10.3 Model Soedarmayanti	42
2.11 Kajian-kajian Lepas	43
2.11.1 Kajian Lepas Dalam Negeri	44
2.11.2 Kajian Lepas Luar Negeri	46
2.12 Kerangka Kajian	48
2.13 Kesimpulan	50

BAB III METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan	51
3.2 Reka Bentuk Kajian	51
3.3 Populasi	53
3.4 Sampel	53
3.5 Instrumen Kajian	55
3.6 Kaedah Pengumpulan Data	58
3.6.1 Pengumpulan Data Premier	59
3.6.2 Pengumpulan Data Sekunder	59
3.6.3 Pengumpulan Borang Soal Selidik	59
3.7 Kebolehpercayaan	60
3.8 Kesahan	61
3.9 Analisis Data	62
3.9.1 Kaedah Korelasi	63
3.10 Rumusan	65

BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL

4.1 Pengenalan	66
4.2 Analisis Borang Soal Selidik	66

4.3 Latar Belakang Responden	67
4.3.1 Jantina	67
4.3.2 Umur	69
4.3.3 Agama	70
4.3.4 Tempoh Berkhidmat	72
4.3.5 Tahap Pendidikan	74
4.4 Analisis	76
4.4.1 Objektif 1 : Mengetahui Pasti Etika Kerja Islam dalam Kalangan Guru	76
4.4.1.1 Mengabdikan Diri Kepada Allah	76
4.4.1.2 Bekerja dengan Ikhlas dan Amanah	79
4.4.1.3 Bekerja dengan Tekun dan Cekap	81
4.4.1.4 Bekerja dengan Semangat Gotong Royong dan Berpada Fikiran	83
4.4.1.5 Bekerja dengan Matlamat Kebahagiaan Bersama	86
4.4.1.6 Analisis Etika Kerja Islam Secara Keseluruhan	88
4.4.2 Objektif 2 : Mengetahui Pasti Prestasi Kerja dalam Kalangan Guru	89
4.4.2.1 Kualiti Kerja	90
4.4.2.2 Ketepatan Waktu	92
4.4.2.3 Inisiatif	94
4.4.2.4 Kecekapan	96
4.4.2.5 Komunikasi	99
4.4.2.6 Analisis Prestasi Kerja Secara Keseluruhan	101
4.4.3 Objektif 3 : Hubungan Etika Kerja Islam dengan Prestasi Kerja	102
4.4.4 Objektif 4 : Faktor Etika Kerja Islam Yang Paling Dominan Mempengaruhi Prestasi Kerja	104
4.5 Kesimpulan	111

BAB V PERBINCANGAN, CADANGAN, KESIMPULAN

5.1 Pengenalan	112
----------------	-----

5.2 Ringkasan Kajian	112
5.3 Perbincangan	115
5.3.1 Perbincangan Objektif Pertama	115
5.3.2 Perbincangan Objektif Kedua	118
5.3.3 Perbincangan Objektif Ketiga	120
5.3.4 Perbincangan Objektif Keempat	122
5.4 Cadangan	122
5.4.1 Cadangan Kepada SD Negeri Kecamatan Tanjungpinang Timur	123
5.4.2 Cadangan Kepada Pengkaji-Pengkaji Akan Datang	124
5.5 Kesimpulan	125

RUJUKAN**LAMPIRAN**

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	HALAMAN
Jadual 2.1	Model INTAN (Etika Kerja Islam Berdasarkan Dasar Penerapan Nilai-Nilai Islam)	29
Jadual 3.1	Populasi & Sampel	54
Jadual 3.2	Bilangan Sampel Mengikut Saiz Populasi	55
Jadual 3.3	Pembahagian Soalan Amalan Etika Kerja Islam	56
Jadual 3.4	Pemarkahan Etika Kerja Islam	57
Jadual 3.5	Pembahagian Soalan Prestasi Kerja	58
Jadual 3.6	Min Skor Tahap Etika Kerja Islam dan Prestasi Kerja	62
Jadual 3.7	Interpretasi Nilai Pekali Korelasi	63
Jadual 3.8	Kaedah Statistik yang Digunakan Untuk Menguji Objektif Kajian	65
Jadual 4.1	Analisis Borang Soal Selidik	67
Jadual 4.2	Taburan Responden Mengikut Jantina	68
Jadual 4.3	Perbezaan Pengamalan Etika Kerja Islam dan Prestasi Kerja Mengikut Faktor Jantina	68
Jadual 4.4	Taburan Responden Mengikut Umur	69
Jadual 4.5	Perbezaan Pengamalan Etika Kerja Islam dan Prestasi Kerja Mengikut Faktor Umur	70
Jadual 4.6	Taburan Responden Mengikut Agama	71

Jadual 4.7	Perbezaan Pengamalan Etika Kerja Islam dan Prestasi Kerja Mengikut Faktor Agama	71
Jadual 4.8	Taburan Responden Mengikut Tempoh Berkhidmat	72
Jadual 4.9	Perbezaan Pengamalan Etika Kerja Islam dan Prestasi Kerja Mengikut Faktor Tempoh Berkhidmat	73
Jadual 4.10	Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	74
Jadual 4.11	Perbezaan Pengamalan Etika Kerja Islam dan Prestasi Kerja Mengikut Faktor Tahap Pendidikan	75
Jadual 4.12	Etika Kerja Islam Mengikut Dimensi Mengabdikan Diri Kepada Allah	77
Jadual 4.13	Etika Kerja Islam Mengikut Dimensi Bekerja dengan Ikhlas dan Amanah	79
Jadual 4.14	Etika Kerja Islam Mengikut Dimensi Bekerja dengan Tekun dan Cekap	81
Jadual 4.15	Etika Kerja Islam Mengikut Dimensi Bekerja dengan Semangat Gotong Royong dan Berfikiran Padu	84
Jadual 4.16	Etika Kerja Islam Mengikut Dimensi Bekerja dengan Matlamat Kebahagiaan Bersama	86
Jadual 4.17	Tahap Amalan Responden Terhadap Etika Kerja Islam	89
Jadual 4.18	Prestasi Kerja Mengikut Dimensi Kualiti Kerja	90
Jadual 4.19	Prestasi Kerja Mengikut Dimensi Ketepatan Waktu	92
Jadual 4.20	Prestasi Kerja Mengikut Dimensi Inisiatif	95
Jadual 4.21	Prestasi Kerja Mengikut Dimensi Kecekapan	97
Jadual 4.22	Prestasi Kerja Mengikut Dimensi Komunikasi	99
Jadual 4.23	Tahap Amalan Responden Terhadap Prestasi Kerja	101
Jadual 4.24	Korelasi Antara Etika Kerja Islam dengan Prestasi Kerja	102

Jadual 4.25	Penilaian Model Regresi Berganda Etika Kerja Islam dengan Prestasi Kerja (<i>Model Summary</i>)	104
Jadual 4.26	Penilaian Dimensi-Dimensi Etika Kerja Islam yang Dominan Mempengaruhi Prestasi Kerja	105
Jadual 4.27	Penilaian Dimensi-Dimensi Etika Kerja Islam yang Dominan Mempengaruhi Dimensi Kualiti Kerja	106
Jadual 4.28	Penilaian Dimensi-Dimensi Etika Kerja Islam yang Dominan Mempengaruhi Dimensi Ketepatan Waktu	107
Jadual 4.29	Penilaian Dimensi-Dimensi Etika Kerja Islam yang Dominan Mempengaruhi Dimensi Inisiatif	108
Jadual 4.30	Penilaian Dimensi-Dimensi Etika Kerja Islam yang Dominan Mempengaruhi Dimensi Kecekapan	109
Jadual 4.31	Penilaian Dimensi-Dimensi Etika Kerja Islam yang Dominan Mempengaruhi Dimensi Komunikasi	110

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	HALAMAN
Rajah 2.1	Model Etika Kerja Islam	30
Rajah 2.2	Model Etika Kerja Islam	33
Rajah 2.3	Model Perkaitan Tiga Segi Dimensi Prestasi Kerja	41
Rajah 2.4	Model Prestasi Kerja	41
Rajah 2.5	Model Prestasi Kerja	42
Rajah 2.6	Kerangka Kajian	49
Rajah 3.1	Reka Bentuk Kajian	52

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan beberapa perkara tentang latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, skop kajian kepentingan kajian, batasan kajian, definisi konseptual dan operasional daripada etika kerja Islam dan prestasi kerja. Melalui bab ini, pengkaji menerangkan perkara tersebut dengan lebih terperinci.

1.2 Latar Belakang Kajian

Islam merupakan ajaran agama yang lengkap dan terpadu (Kamaluddin & Manan, 2010). Islam merupakan agama yang diturunkan Allah SWT kepada nabi Muhammad s.a.w yang didalamnya terdapat tentang cara dalam berhubungan antara manusia dengan Allah SWT, manusia dengan dirinya sendiri, dan manusia dengan makhluk yang lain (An Nabani, 2002).

Sumber dari ajaran Islam adalah Al-Quran dan Al-Hadis. Al-Qur'an berisi tentang perkataan dari Allah SWT yang disampaikan kepada Rasulullah s.a.w dengan perantara malaikat Jibril. Sedangkan Al-Hadis merupakan seluruh perkataan dan perilaku Rasulullah s.a.w dalam kehidupannya sehari-hari.

Berdasarkan hukum syarak, umat Islam diperintahkan untuk melakukan perbuatan tertentu sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam perintah-Nya (Abdurrahman, 2010). Nilai-nilai itu adalah nilai kebendaan, kemanusiaan, akhlak, dan spiritual. Dengan demikian, perbuatan tersebut terikat aturan-aturan dari Allah SWT (An Nabani, 2002).

Islam selalu menekankan umatnya untuk bekerja. Sesuai dengan sabda Rasulullah s.a.w yang bermaksud” bekerjalah kamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadahlah kamu seakan-akan kamu mati besok” (Tasmara, 2002). Mangkunegara (2005) berpendapat dalam kitab suci Al-Qur'an kepentingan bekerja dapat dilihat dari beberapa ayat seperti:

- (i). Manusia harus bekerja kuat (Al-Qasas : 77)

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ
الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ
إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Maksudnya: Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bahagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerosakan di bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerosakan.

(ii). Bekerja merupakan ciri mukmin yang berjaya (Al-Mukminun:3) :

وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ ﴿٣﴾

Maksudnya: dan orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tidak berguna.

(iii). Islam mengangkat nilai kerja (Al-Baqarah:110) :

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ
عِنْدَ اللَّهِ إِنْ اللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٠﴾

Maksudnya: dan laksanakanlah solat dan tunaikanlah zakat. Dan segala kebaikan yang kamu kerjakan untuk dirimu, kamu akan mendapatkannya (pahala) di sisi Allah. Sungguh, Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.

(iv). Islam melarang berusaha secara batil (An-Nisa':29) :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Maksudnya: Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu.

- (v). Allah SWT tidak mengubah nasib suatu kaum, kecuali kaum itu sendiri berusaha untuk mengubahnya (Ar-Ra'd:11).

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ
سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

Maksudnya: Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan sesuatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Etika kerja merupakan dasar utama bagi kejayaan yang sejati dan keaslian. Etika kerja merupakan sekumpulan nilai yang dipegang dan diamalkan oleh sebuah kelompok atau komuniti dalam menjalankan kegiatan kehidupan sehari-hari. Etika bukan sahaja penting diamalkan dalam kehidupan sehari-hari, ia juga dijalankan semasa kita bekerja. Boleh dikatakan setiap profesion pekerjaan perlu mempunyai etika kerja yang tersendiri.

Pekerja dalam sebuah organisasi perlu mempunyai nilai-nilai etika yang baik dalam mengamalkan tugas kerana dengan adanya etika, sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih teratur dan mencapai standard yang ditentukan. Pekerja yang mempunyai nilai etika yang baik dalam melakukan tugas cenderung untuk mengikuti segala peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Dalam ajaran Islam, etika kerja merupakan sesuatu perilaku yang mempengaruhi hubungan kerja dalam sebuah organisasi. Di dalamnya termasuk hubungan antara sesama usaha, komitmen, kerjasama, tanggungjawab, serta kreativiti seseorang (Rahman, et al., 2006).

Manan dan Kamaluddin (2010) mengatakan bahawa ada empat konsep dalam etika kerja Islam, iaitu: usaha, kejujuran, kerja berkelompok, dan tanggung jawab. Di Indonesia dalam peraturannya yang diatur dalam Undang-Undang nombor 14 Tahun 2005 mengenai guru dan pensyarah menyebutkan bahawa guru adalah pengajar profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi murid pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kemudian kewajiban seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai pembelajaran, merantaaai pembelajaran, meningkatkan mengembangkan kompetensi secara berterusan menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Tugas dan kewajiban guru semakin berat dalam menghadapi sistem pendidikan yang mengikuti perkembangan zaman. Oleh itu, diperlukan etika kerja yang baik dalam bekerja supaya dapat tercapai hasil kerja yang berdaya guna. Dalam hal ini etika kerja Islam yang menjadi asas dalam bekerja.

Pada tahun 2012 Indonesia berada pada peringkat ke-64 dari 120 berdasarkan penilaian Indeks Pembangunan Pendidikan (UNESCO: 2012). Sementara itu pada tahun 2011 berdasarkan penilaian *The United Nations Development Programme* (UNDP) juga telah melaporkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human*

Development Index (HDI) Indonesia mengalami penurunan dari kedudukan 108 pada 2010 menjadi kedudukan 124 pada tahun 2012 dari 180 negara. Pada 14 Maret 2013 dilaporkan naik tiga peringkat menjadi urutan ke-121 dari 185 negara. Dilihat dari peringkatnya, memang menunjukkan kenaikan, tetapi jika dilihat dari jumlah negara anut, hasilnya Indonesia tidak naik peringkat.

Merujuk kepada situasi tersebut, jawatan guru mempunyai tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kualiti pendidikan di Indonesia. Namun, jika dilihat dari sisi etika kerja Islam sungguh sangat mengecewakan kerana beberapa kes terjadi pada guru dalam proses mengajar, khususnya mengenai kekerasan dan gangguan seksual yang dilakukan oleh guru terhadap muridnya. Contohnya: pada 14 Januari 2010, empat orang murid menghina gurunya didalam laman sosial facebook yang mengakibatkan keempat murid tersebut dikeluarkan dari sekolah disebabkan guru yang dihina tidak mahu memaafkan murid tersebut (Tanjung, 2010).

Kemudian pada tarikh 25 September 2013 terjadi kes di Sekolah Dasar Negeri 05 Kecamatan Singkep seorang guru telah melakukan penganiayaan terhadap seorang muridnya (Kepri, 2013). Selanjutnya pada terjadi kes mengenai kekerasan guru terhadap murid terjadi di Kota Tanjungpinang. Kali ini, menimpa seorang siswa laki-laki kelas 4B, berinisial BP (9), salah seorang murid Sekolah Dasar Negeri (SDN) Binaan Permata Pinang, Nomor 004, Jalan D.I Panjaitan Kilometer 7, (belakang Morning Bakery), Kecamatan Tanjungpinang Timur (Yan, 2013).

Jika dilihat dari segi prestasi kerja, menurut Lawler and Porter (dalam As'ad, 1991) prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam mengerjakan tugasnya secara efisien dan efektif. Kejayaan seseorang itu sangat berkait rapat dengan prestasi kerjanya. Prestasi kerja yang baik, dapat membantu organisasi dalam meningkatkan lagi pengeluaran dan produktiviti.

Zeitz (dalam Baron & Byrne, 1994) menyatakan bahawa prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor organisasi dan faktor peribadi. Kajian ini lebih memfokuskan

kepada faktor pribadi. Zeitz menyatakan faktor pribadi ini adalah berkaitan dengan nilai-nilai etika seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil perbincangan dengan salah seorang guru di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Tanjungpinang Timur, ada beberapa hal yang menyebabkan rendahnya prestasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri, yaitu yang pertama program kerja tahunan tidak berjalan sebagaimana mestinya, sesuai dengan kalender akademik yang ada di sekolah. Selanjutnya yang kedua kerana sasaran kurikulum yang selalu tidak tercapai, baik tiap semester maupun satu tahun ajaran. Kemudian yang ketiga ialah penilaian hasil belajar baru pada tahap memberi "angka" atau simbol pada prestasi murid, belum sampai pada analisis hasil evaluasi belajar, baik untuk kepentingan kegiatan belajar-mengajar yang dilakukan, maupun untuk meningkatkan prestasi murid.

Kemudian yang keempat program perbaikan pengajaran dan prestasi murid program pengayaan, dan program bimbingan dan penyuluhan belum diamalkan. Kalaupun pernah diamalkan, hanya berlangsung secara dalam masa tertentu. Yang kelima pentadbiran kelas sebahagian besar guru kelas, tidak diamalkan secara keseluruhan sesuai dengan ketentuan yang ada. Kemudian yang terakhir iaitu yang keenam dan paling sering terjadi ialah mengenai masalah disiplin guru dalam mengajar. Seringkali ditemukan guru yang datang terlambat ke sekolah dan sering tidak mengajar di kelas saat jam belajar.

Antara semua permasalahan semua terkait dengan masalah pribadi sebagai seorang guru terutama yang berkaitan dengan etika dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Hellriegel & Slocum (1988) merumuskan bahawa walaupun terdapat banyak faktor lain yang mendorong ke arah prestasi, namun peningkatan nilai dan etika kerja murni adalah paling penting dalam prestasi kerja

Hal tersebut disokong juga oleh kajian Hannah (2013) ini yang mengkaji hubungan antara amalan etika kerja dengan tahap prestasi kerja dalam kalangan kakitangan sokongan di Fakulti Pengurusan Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor Bahru. Hannah menemukan adanya hubungan antara amalan nilai etika kerja dengan prestasi kerja. Ini dapat dilihat dengan nilai korelasi yang terhasil yang mana nilainya adalah ($r=0.525$) dan berada pada tahap yang sederhana.

1.3 Pernyataan Masalah

Kajian etika kerja Islam merupakan satu topik yang sering dibincangkan kerana kecemerlangan guru pada hari ini bukan sahaja dinilai dari kuantiti kerja, tetapi dinilai juga dari prestasi kerjanya. Dalam usaha mencapai kuantiti dan kualiti yang cemerlang, seorang guru mestilah memahami nilai dan etika kerja Islam yang harus diterapkan dalam diri mereka.

Dalam usaha sekolah mengenalpasti guru yang akan memberikan prestasi yang tinggi terhadap sekolah, kepekaan seorang guru terhadap pegangan nilai etika kerja Islam adalah sangat penting. Berdasarkan data tahun 2008 Indeks Pembangunan Pendidikan (UNESCO: 2008) di Indonesia adalah 0,934 termasuk kategori medium dan berada di kedudukan 69 dari 127 negara di dunia. Seterusnya tahun 2012 Indonesia berada di kedudukan ke-64 dari 120 berdasarkan penilaian Indeks Pembangunan Pendidikan (UNESCO: 2012). Sementara itu berdasarkan penilaian *The United Nations Development Programme* (UNDP) tahun 2011, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Indonesia mengalami penurunan dari kedudukan 108 pada 2010 menjadi kedudukan 124 pada tahun 2012 dari 180 negara. Pada 14 Maret 2013 menjadi urutan ke-121 dari 185 negara. Indikator yang digunakan dalam Indeks Pembangunan Pendidikan adalah jumlah sekolah, kurikulum, kualiti dan kuantiti dari guru dan siswa.

Merujuk kepada hal tersebut, indeks pendidikan di Indonesia mengalami penurunan dari tahun ke tahunnya. Salah satu penyebab penurunannya ialah dari aspek etika kerja guru. Banyaknya kes yang terjadi di sekolah mengenai kekerasan dan gangguan seksual yang dilakukan oleh guru terhadap muridnya. Berdasarkan data dari Komisi Nasional Perlindungan Anak Indonesia (KOMNAS PAI) kes kekerasan terhadap anak pada tahun 2004 telah berlaku sekitar 500 kes. Kemudian pada tahun 2005 lalu, meningkat menjadi 700 kes. Seterusnya tahun 2006 telah terjadi sebanyak 247 kes mengenai kekerasan fizikal, 426 kes mengenai kekerasan seksual dan 451 kes mengenai kekerasan psikis. Korban dari kes tersebut adalah siswa dari sekolah dasar sampai sekolah menengah. Hal itu semua menunjukkan perlunya digalakkan etika kerja Islam di didalam Sekolah.

Kajian mengenai etika kerja Islam juga sangatlah mengesankan untuk dikaji di Indonesia. Hal ini disebabkan jumlah umat Islam terbesar di dunia terutama jika dikaitkan dengan prestasi kerja. Di Indonesia sendiri kajian mengenai etika kerja Islam dan hubungannya terhadap prestasi kerja masih belum banyak. Berdasarkan perbincangan dengan salah seorang pensyarah di Tanjungpinang iaitu Diah Siti Utari, M.Si, mengatakan bahawa kajian mengenai motivasi, kepemimpinan, etika kerja, budaya, dan sebagainya sudah sangat banyak, tetapi untuk kajian etika kerja dilihat dari perspektif Islam masih sedikit.

Selain itu kajian mengenai etika kerja Islam serta hubungannya terhadap prestasi kerja masih belum banyak dikaji, terutama dalam kalangan jawatan guru. Hal ini bisa dilihat dari kajian- yang sebelumnya iaitu pertama kajian dari Hannah (2013) dengan tajuk “Hubungan Antara Amalan Etika Kerja Dengan Tahap Prestasi Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Sokongan di Fakulti Pengurusan Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor Bahru” dengan sampel 34 orang dan kajian ini menggunakan teori etika kerja barat dengan hasil kajiannya adalah terdapat hubungan antara etika kerja terhadap prestasi kerja. Kedua kajian dari Syakir, et.al (2012) dengan tajuk “Etika Kerja Islam Dan Hubungannya Terhadap Prestasi Kerja: Kajian Kes Di Kalangan Pekerja Di Jabatan Kastam Diraja Malaysia Johor Bahru” dengan sampel 169 orang dan menggunakan teori etika kerja Islam dengan hasil kajiannya yang menyokong kajian Hannah iaitu terdapat hubungan yang sederhana

antara etika kerja Islam dengan prestasi kerja. Ketiga Baddu (2007) dengan tajuk Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan) dengan sampel 91 orang dengan menggunakan nilai-nilai Islam pada etika kerja dengan hasil kajiannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islam dengan prestasi kerja pada karyawan.

Seluruh kajian tersebut semua hanya dilakukan pada sebuah perusahaan atau kantor-kantor dan belum ada yang melakukan kajian tersebut pada sekolah-sekolah. Oleh itu belum banyaknya pengkaji khususnya di Indonesia yang mengetahui pentingnya etika kerja Islam dalam upaya meningkatkan prestasi kerja dan sejauh mana hubungan etika kerja Islam terhadap prestasi kerja guru dalam kalangan guru khususnya di Sekolah Dasar yang berada di Tanjungpinang. Oleh yang demikian, kajian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan kajian kepada ilmu yang lain khususnya ilmu pembangunan sumber manusia dan agama.

1.4 Persoalan Kajian

Berdasarkan maksud pada pernyataan yang diutarakan, terdapat beberapa persoalan kajian yang akan dikaji, diantaranya ialah:

- (i). Apakah tahap amalan guru terhadap pelaksanaan etika kerja Islam?
- (ii). Apakah tahap prestasi kerja guru terhadap pelaksanaan etika kerja Islam?
- (iii). Apakah hubungan antara etika kerja Islam terhadap prestasi kerja guru?
- (iv). Apakah faktor etika kerja Islam yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja?

1.5 Objektif Kajian

Adapun objektif dari kajian ini ialah:

- (i). Mengenal pasti tahap amalan etika kerja Islam dalam kalangan guru.

- (ii). Mengenal pasti tahap prestasi kerja dalam kalangan guru.
- (iii). Mengkaji hubungan antara etika kerja Islam dan prestasi kerja guru.
- (iv). Mengkaji faktor etika kerja Islam yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja.

1.6 Skop Kajian

Kajian ini adalah satu kajian kes bagi mengkaji hubungan etika kerja Islam terhadap prestasi kerja yang melibatkan guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjungpinang Timur, Kota Tanjungpinang. Bagi mencapai matlamat kajian ini, tumpuan diberikan kepada jawatan guru sahaja.

Kajian ini melihat etika kerja Islam dari lima dimensi iaitu bekerja sebagai ibadah kepada Allah, bekerja dengan ikhlas dan amanah, bekerja dengan tekun dan cekap, bekerja dengan semangat kerjasama serta berpadu fikiran, dan bekerja untuk matlamat kebahagiaan manusia (Hussain & Ahmad, 2006) dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja guru yang dinilai melalui kualiti kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecekapan, komunikasi (Soedarmayanti; 2001:51). Kajian ini dijalankan pada tahun 2014.

1.7 Hipotesis Kajian

Hipotesis adalah suatu jawapan yang bersifat sementara terhadap permasalahan kajian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1998). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Hipotesis kajian ini adalah:

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikan antara etika kerja Islam terhadap prestasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjungpinang Timur.

Ha : Ada hubungan yang signifikan antara etika kerja Islam terhadap prestasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjungpinang Timur.

1.8 Kepentingan Kajian

Kepentingan kajian ini dapat dibahagikan kepada tiga aspek. Pertama, kepentingan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. Kedua ialah kepentingan organisasi. Setereusnya kepentingan guru dan yang terakhir ialah kepentingan kepada akedemik.

Kepentingan kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia adalah membantu dalam mengetahui penyebab nilai indeks pembangunan pendidikan yang hanya berada di posisi menengah kebawah, pengamalan etika kerja Islam di sekolah, dan prestasi kerja guru selama ini. Kajian ini juga dapat membantu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia dalam membuat sebuah program untuk menciptakan pendidikan yang berkualiti sesuai dengan amanah dari Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Kepentingan kepada organisasi ialah yang mana kajian ini dapat membantu sekolah mengenalpasti pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi kerja guru ditempat kerja. Selain itu, kajian ini dapat membantu organisasi untuk memperbaiki masalah etika kerja Islam yang sedang dihadapi sekaligus meningkatkan prestasi kerja guru tersebut. Kemudian kajian ini dapat memberikan pendedahan sedikit sebanyak kepada guru tentang etika kerja Islam yang perlu diamalkan bagi meningkatkan prestasi kerja mereka. Kajian ini juga guna mengetahui perlaksanaan etika kerja Islam dan prestasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjungpinang Timur.

Bagi kepentingan akademik, kajian ini dapat membantu para pengkaji lain untuk menjalankan kajian yang berkaitan dengan bidang kajian ini. Kajian ini juga dapat memperluaskan lagi skop kajian mengenai etika kerja Islam dan prestasi kerja.

Kajian ini juga boleh dimanfaatkan kepada pengkaji lain khususnya dalam skop kajian ini pada masa akan datang dan dapat memberi kesedaran kepada orang ramai tentang pengaruh etika kerja Islam bagi meningkatkan prestasi kerja. Selanjutnya kajian ini juga dapat menambah ilmu dan pengalaman pengkaji mengenai etika kerja Islam dan prestasi kerja.

1.9 Batasan Kajian

Batasan kajian ini dapat dibahagikan kepada tiga aspek. Yang pertama, tempat kajian. Seterusnya masa kajian dan yang terakhir ialah responden daripada kajian. Tempat kajian ini memfokuskan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjungpinang Timur khususnya 6 sekolah iaitu Sekolah Dasar Negeri 001 Tanjungpinang Timur, Sekolah Dasar Negeri 004 Tanjungpinang Timur, Sekolah Dasar Negeri 005 Tanjungpinang Timur, Sekolah Dasar Negeri 008 Tanjungpinang Timur, Sekolah Dasar Negeri 014 Tanjungpinang Timur, dan Sekolah Dasar Negeri 015 Tanjungpinang Timur. Jadi hasil kajian ini tidak boleh digenerelisasikan ke organisasi lain.

Kemudian masa kajian ini pada tahun 2014. Responden dari kajian ini hanya mewakili jawatan guru sahaja yang terdapat di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjungpinang Timur, dengan jumlah populasi responden iaitu 134 orang yang dipilih secara rawak bagi mendapatkan hasil dapatan kajian.

1.10 Defenisi Konseptual

1.10.1 Etika

Hassan (2001), mangartikan etika ialah menyelidik, memikirkan dan mempertimbangkan mengenai yang baik dan yang buruk. Menurut McLeod & Schell (2009) etika adalah seperangkat kepercayaan atau pemikiran suatu individu, kelompok atau masyarakat.

1.10.2 Etika Kerja Islam

Menurut Syukri dan Razali (2001) konsep etika kerja Islam adalah berkaitan dengan sistem atau nilai kepercayaan yang dititipkan daripada Al-Quran dan Al-sunnah ke dalam aspek pekerjaan.

Menurut Tasmara (2002), etika kerja Islam adalah upaya yang dilakukan secara bersungguh-sungguh dengan menggunakan seluruh tenaga, pikiran, dan doa untuk menempatkan dirinya sebagai hamba Allah dan bagian dari masyarakat.

Menurut Hussain & Ahmad (2006), etika kerja Islam merupakan nilai dalam menunaikan kerja sebagai pekerja yang dianggap sebagai sebuah ibadah dengan mematuhi prinsip-prinsip peraturan dalam Islam dan bertujuan untuk mencapai keredhaan Allah. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya.

1.10.3 Prestasi Kerja

Menurut Santoso (1990) prestasi kerja merupakan hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan baik berupa jasa dan barang dalam masa tertentu sesuai dengan batasan kecekapan seseorang.

Menurut Lawler and Porter (As'ad, 1991) prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam mengerjakan tugasnya secara efisien dan efektif.

Menurut Soedarmayanti (2007) prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

1.11 Definisi Operasional

1.11.1 Etika

Etika adalah sebuah kesatuan aturan atau norma pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang mesti dilakukan maupun yang ditinggalkan yang dianut oleh sekelompok manusia atau masyarakat atau profesi.

1.11.2 Etika Kerja Islam

Secara operasionalnya, mengikut daripada Hussain & Ahmad maka etika kerja Islam merupakan nilai dalam menunaikan kerja sebagai guru yang dianggap suatu ibadah dengan mematuhi prinsip-prinsip peraturan dalam Islam dan bertujuan untuk mencapai keredhaan Allah. Kajian ini dilaksanakan bagi mengukur perspektif pelaksanaan etika kerja Islam di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjungpinang Timur.

Etika kerja Islam dikaji dengan lima dimensi iaitu bekerja sebagai ibadah kepada Allah, bekerja dengan ikhlas dan amanah, bekerja dengan tekun dan cekap, bekerja dengan semangat kerjasama serta berpadu fikiran, dan bekerja untuk matlamat kebahagiaan manusia (Hussain & Ahmad, 2006).

1.11.3 Prestasi Kerja

Menurut Soedarmayanti (2001) prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Secara operasionalnya, mengikut daripada Soedarmayanti prestasi kerja merupakan hasil kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjungpinang Timur dalam mengerjakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Aspek-aspek prestasi kerja yang diukur dalam kajian ini terdapat lima dimensi iaitu merujuk kepada kualiti kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecekapan, komunikasi (Soedarmayanti; 2001).

1.12 Kesimpulan

Bahagian pengenalan ini merupakan bahagian yang penting kerana ia akan membantu pengkaji menyatakan perkara yang ingin dikaji terutamanya pernyataan masalah dan objektif kajian yang perlu diterangkan dengan jelas. Perkara ini penting untuk dijadikan sebagai panduan serta hala tuju kajian yang akan dijalankan oleh pengkaji.

RUJUKAN

- Abbas, J. (2007). Islamic work ethics: A critical review. *Cross cultural management: An international Journal*, 15(1), 5-19.
- Abdurrahman, H. (2010). *Diskursus Islam Politik dan Spiritual*. Bogor: Al Azhar Press.
- Adiba, Hamizah, F., & Hanis, H. (2012). *Hubungan Di Antara Faktor-Faktor Pembuatan Keputusan Kerjaya Dengan Etika Kerja Islam : Kajian Di Kalangan Pekerja Majlis Agama Islam Johor (MAIJ)*. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- Aji, Gunawan & Arifin, Sabeni. (2003). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Bank di Jawa Tengah)*. Surabaya. Simposium Nasional Akuntansi VI.
- Ali, A. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507-519.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic Work Ethics : A Critical Review. *Cross Cultural Manusiament Development*, 14(6), 5-19.
- Ali, A., & Al-Kazemi, A. (2007). Islamic Work Ethics In Kuwait. *Journal of Manusiament*, 14(2), 366-375.
- Al-Qudsy, S. H. (2004). *Etika Penjawat Awam Di Malaysia Dari Perspektif Islam dan Kontemporari*. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- An Nabani, T. (2002). *Nidhamul Islam*. London: Al-Khilafah Publications.

- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (1991). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asifudin, A. (2006). *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta : UII Press.
- Baddu, I. (2007). *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan*. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Baron, R. A., & Byrne, D. E. (1994). *Social Psychology* (7th edition ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Becker, H., & Fritzsche, D. (1987). Business Ethics : A Cross-Cultural Comparison of Managers' Attitudes. *Journal of Business Ethics*, 289-95.
- Beekun, R. I. (1997). *Islamic Business Ethics*. Virginia: International Institute of Islamic Thought.
- Bernardin, H. J., & Russel, E. (1993). *Human resource Management, An Experiential Approach* (Mc. Graw Hill International Edition ed.). Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Blumberg, M., & Pringle, C. (1982). The missing opportunities in organizational research: Some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 7(4), 560-569.
- Boyett, J., & Conn, H. (1993). *Maximum performance management: How to manage and compensate people to meet world competition* (2nd ed.). New York: Glenbridge Pub.
- Darwish, A. (1998). *Islamic Work Ethic: A Moderator Between Organizational Commitment And Job Satisfication In A Coss-Cultural Context*. *Personnel Review*. *Personnel Review*, 30(2), 152-158.

- Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Prestasi Kerja: Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*, Edisi Kelima, Jakarta: Radjawali Pers.
- Desai, A. D. (2008). *Research Methodologi in Management*. New Delhi: APH Publishing Corporation.
- Dewan Bahasa dan Pustaka. (1994). *Kamus Dewan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka .
- Elmes, D., Kantowitz, B., & Rodiger III, H. (2006). *Research Methods in Psychology* (6nd ed.). USA: Thompson Wordsworth.
- El-Qussy, A. A. (1974). *Pokok-pokok Kesehatan Jiwa/Mental*. (D. Z. Daradjat, Trans.) Jakarta: Bulan Bintang.
- Fitria, A. (2003). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan Dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Maksi*, 3, 14 - 35.
- Ghafar , M. (1998). *Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ghafar, M. N. (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai : Penerbitan Universiti Teknologi Malaysia.
- Hannah, F. (2013). *Hubungan Antara Amalan Etika Kerja Dengan Tahap Prestasi Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Sokongan di Fakulti Pengurusan Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor Bahru*. Universiti Teknologi Malaysia. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- Hasan, A. F. (2001). *Pengenalan Falsafah Pendidikan*. Pahang: PTS Publications & Distributor.
- Hashi', A. A., & A., B. (2009). Human Capital Development from Islamic Perspective. *International Conference on Human Capital Development* (pp. 25 - 27). Malaysia: UMP.

- Hashim , O. (1999). *“Sikap Pelajar Kursus Diploma Perguruan Khas (KDPK) Terhadap Pengamalan Nilai Murni di UTM.”*. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- Hasibuan , M. (1990). *Manajemen sumber daya manusia: dasar kunci keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (1988). *Managment* (5th ed.). USA: Addison-Wesley.
- Hussain, M. N., & Ahmad, M. (2006). *Etika Perniagaan Pendekatan Perspektif Islam*. Selangor: Prentice Hall Pearson Malaysia Sdn. Bhd.
- Indrawijaya, A. (1989). *Prilaku Organisasi* (4nd ed.). Bandung: Penerbit Sinar Biru.
- INTAN (1991), *Nilai Dan Etika Dalam Perkhidmatan Awam*, Kuala Lumpur: Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN), h. 3.
- Ishak , M. (2004). *Pengenalan Psoki Industri*. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- Ishak, M. (1989). *Pengenalan Psikologi Industri & Organisasi*. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- Jamil, A. (2007). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kamaluddin, N., & Manan., S. (2010). The Conceptual Framework of Islamic Work Ethic (IWE). *Malaysian Accounting Review*, 9(2), 55-70.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi Keempat ed.). (2008). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kepri, H. (2013, September 30). *InilahCom*. Retrieved March 13, 2014, from InilahCom: <http://sindikasi.inilah.com/read/detail/2033810/kppai-prihatin-kasus-pemukulan-siswa>

- Khalil, M., & Abu-Saad, I. (2009). Islamic Work Ethics Among Arab Collage Student in Israel. *Cross Cultural Manusiament : an International Journal*, 16(4), 333-346.
- Korman, A. (1978). *Organizational Behavior*. New Delhi: Prentice Hall of India.
- Krejcie dan Morgan .1970 .*Tabel Populasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Kumar, N., & Rose, R. (2010). Examining The Link Between Islamic Work Ethic and Innovation Capability. *Journal of Manusiament Development*, 29(1), 79-93.
- Kvale, S. (1996). *Interviews An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Sage Publication.
- Landy, F. J., & Farr, J. L. (1983). *The Measurement of Work Performance: Methodes, Theory, and Application*. San Dieago: Academic Press, Inc.
- Latief. (2011, March 02). *Kompas.Com*. Retrieved March 13, 2014, from Kompas.Com:<http://edukasi.kompas.com/read/2011/03/02/18555569/Indeks.Pendidikan.Indonesia.Menurun>
- Mangkunegara, A. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Rafika Aditama .
- Mann, T. (2000). *A Study of Inmate Work Ethic And Relationship To Participation in A State Conventional Industry Program*. USA: University Of Sounth Florida.
- Mantak Yuen & Peter Westwood, (2001). *Integrating Students With Special Needs In Hong Kong Secondary Schools: Teachers' Attitudes And Their Possible Relationship To Guidance Training*. *International Journal of Special Education*, Vol 16, No.2
- McLeod, R. J., & Schell, G. P. (2009). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miller, R. L., & Brewer, J. D. (2003). *The A-Z of Social Research*. London: Sage Publication .

- Mohamed, M., Marican, S., & Rashidah, A. (1996). *Etika Kerja Di Kalangan Sektor Awam*. Johor Bahru: Universiti Utara Malaysia.
- Mohamed, N., Karim, N., & Hussein, R. (2010). Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance, and Ethics*, 5(1), 13-23.
- Mount, G. (2000). *What Role Does Emotional Intelligence play For Superior Performance In The International Business Of A Capital-Intensive, Asset-Based industry?*. USA: Benedictine University.
- Muhammad Nasri Md. Hussain & Muhammad Ahmad. (2006). *Etika Perniagaan Pendekatan Perspektif Islam*. Selangor : Prentice Hall Pearson Malaysia Sdn. Bhd.
- Nasir, O. (1986). *Falsafah Etika: Perbandingan Pendekatan Islam dan Barat*. Kuala Lumpur: Bahagian Hal Ehwal Islam, Jabatan Perdana Menteri.
- Norsalawatty , M. (1998). “ *Ukuran Personaliti Sebagai Peramal Kepada Prestasi Kerja*”. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- Nor ‘Azzah Kamri & Khairiah Salwa Hj. Mokhtar. (2004). *The Role of Islamic Ethics in Organization : The Experience of Malaysia*. Asean Inter-University Seminar on Social Development 2004. Pulau Pinang : Universiti Sains Malaysia.
- Prabowo, S. & Setyorini, T.H.D. 2005. *Pengaruh Diversity Quotient, Emotional Intelligence, dan Intelligence Quotient Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Forum Komunikasi Psikologi. Jurnal. Vol. 1. No. 1. Hal 12-16.
- Pustaka Darul Iman Sdn. Bhd. (2007). *Al-Qur'an dan Terjemahannya (Rasm Uthmani)*. Kuala Lumpur: Pustaka Darul Iman Sdn. Bhd.
- Rahimah , K. (2001). “*Persepsi Pekerja Terhadap Program Penerapan Etika: Kajian di Jabatan Kastam dan Eksais Diraja Johor Bharu*”. *Thesis Sarjana Muda*,. Johor Bharu: Universiti Teknologi Malaysia.

- Rahimahullah, I. A.-N. (2009). *Riyadhus Shalihin, Menggapai Surga Dengan Rahmat Allah*. Jakarta: Akbar Media.
- Rahman, N. M., Muhamad, N., & Othman, A. S. (2006). The Relationship Between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment : A Case Analysis. *Malaysian Manusiament Review*, 41(1), 79-89.
- Rau , W. (2001). *The Relationship of Emotional Intelligence Test score To Job Performance Evaluation Scores In The Management Group Of A Health Care Organization*. USA: Medical University Of Sounth Cardina.
- Robbins, R. (1993). *Organizational behavior: Concepts, controversies and applications* (6nd ed.). Engelwood Cliffs: Prentice Hall.
- Salikin, M. (2001). “*Kesedaran Etika Dan Hubungannya Dengan Komitmen Terhadap Organisasi : Kajian Kes Di Kalangan Majlis Perbandaran Klang*”. Universiti Teknologi Malaysia.
- Santoso. (1990). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sarji, A. (2005). *Sekadar Berpendapat*. Malaysia: Institut Kefahaman Malaysia.
- Satriadi. (2012). *Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Binaan Se-Kota Tanjungpinang*. Tanjungpinang : Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Raja Haji Tanjungpinang.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business* (5nd ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Shukri, A., & Razali, M. Z. (2001). *Adab & etika kerja dalam organisasi*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Soedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Steers, M. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi* (XVII ed.). Bandung: Alfa.

- Suryabrata, S. (1984). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: CV Rajawali.
- Syakir, M., Amalina, N., & Fazdhilah, N. (2012). *Etika Kerja Islam dan Hubungannya Terhadap Prestasi Kerja : Kajian Kes di Kalangan Pekerja di Jabatan Kastam Diraja Malaysia Johor Bahru*. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- Szilagyi, J. A., & Wallance, M. J. (1987). *Organizational behavior and performance*. California: Goodyearpublishing company, Inc.
- Tanjung, C. A. (2010, February 14). *DetikNews*. Retrieved March 13, 2014, from Transcorp: <http://news.detik.com/read/2010/02/14/180115/1299324/10/4-murid-dipecat-karena-guru-tak-mau-memaafkan?nd771104bcj>
- Tasmara, T. (2002). *Membudayaka Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Islami.
- Tayeb, M. (1997). Islamic Revival In Asia And Human Resource Management. *Employee Relations*, 19(4), 352-364.
- Taylor, R. (2002). *Ethical Leadership While Making The Grade University of Central Florid*. USA: University of Central Florida.
- Umar, H. (2004). *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Williams, C. (2001). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yahaya, A., Hashim, S., Ramli, J., Boon, Y., & Hamdan, A. R. (2006). *Menguasai Penyelidikan dalam Pendidikan*. Malaysia: PTS Publication & Distributors Sdn. Bhd.
- Yan. (2013, March 21). *Haluan Kepri.Com*. Retrieved March 13, 2014, from Haluan Kepri.Com : <http://haluankepri.com/tanjungpinang/43985-guru-sdn-004-tanjungpinang-pukul-muridnya.html>
- Yousef, D. (2000). Organizational Commitment as Mediator of The Relationship Between Islamic Work Ethics and Attitude Toward Organizational Change . *Human Relation*, 53(4), 513-537.

Yousef, D. (2001). Islamic Work Ethics : A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction In A Cross-Cultural Context. *Personnel Review*, 30(2), 152-169.