

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH TSANAWIYAH

Oleh :
Husnul Khotimah¹
Ugung Dwi Ario Wibowo^{2*}

*Corresponding Author: ugungs@yahoo.com

ABSTRACT

Teachers play a crucial role as role models for their students, requiring a blend of strong personality traits, engaging performance, high quality, and competence to effectively guide their students. This study investigated the impact of self-efficacy and Islamic work ethic on teacher performance at Madrasah Tsanawiyah in Purbalingga Regency. It was hypothesized that both self-efficacy and Islamic work ethic significantly influence teacher performance in this setting. Employing a quantitative approach, the study surveyed 155 teachers from Madrasah Tsanawiyah in Purbalingga, using scales to measure performance, self-efficacy, and Islamic work ethic. The results indicated that self-efficacy and Islamic work ethic have a significant effect on teacher performance, explaining 78.2% of the variance, with 21.8% attributed to other factors. These findings underscore the importance of fostering self-efficacy and reinforcing Islamic work ethics among teachers to enhance their performance. Educational policymakers and school administrators should consider implementing professional development programs focused on building self-efficacy and integrating Islamic work ethics into teacher training.

Keywords: Junior Secondary Islamic School; Islamic Work Ethic; Self-Efficacy; Teacher Performance

ABSTRAK

Guru memegang peranan penting sebagai teladan bagi siswa mereka, yang memerlukan kombinasi antara kepribadian yang kuat, kinerja yang menarik, kualitas tinggi, dan kompetensi untuk membimbing siswa secara efektif. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh efikasi diri dan etika kerja Islam terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purbalingga. Hipotesis dalam studi ini adalah bahwa efikasi diri dan etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan ini. Menggunakan pendekatan kuantitatif, studi ini melibatkan 155 guru dari Madrasah Tsanawiyah di Purbalingga, dengan menggunakan skala untuk mengukur kinerja, efikasi diri, dan etika kerja Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan etika kerja Islam memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru, menjelaskan 78,2% variansi, sementara 21,8% disebabkan oleh faktor lain. Temuan ini menekankan pentingnya meningkatkan efikasi diri dan memperkuat etika kerja Islam di antara para guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Pembuat kebijakan pendidikan dan administrator sekolah dapat mempertimbangkan implementasi program pengembangan profesional yang fokus pada pembangunan efikasi diri dan integrasi etika kerja Islam dalam pelatihan guru.

Kata kunci: Efikasi Diri; Etos Kerja Islam; Kinerja Guru; Madrasah Tsanawiyah

¹Husnul Khotimah, Fakultas Psikologi
khotimahhusnul55@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Purwokerto,

²Ugung Dwi Ario Wibowo, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto,
ugungs@yahoo.com

PENDAHULUAN

Pendidikan dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional BAB I Pasal 1 ayat (1) yang di dalamnya berisi “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. Bunyi pasal tersebut yang menjadi hal penting oleh peneliti adalah mengembangkan potensi untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan. Dimana agama merupakan dasar atau landasan hidup seseorang dalam berperilaku dan melakukan ibadah. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan institusi atau lembaga pendidikan baik formal maupun non formal. Indonesia memiliki jumlah populasi penduduk yang menganut agama Islam diperkirakan sebanyak 229 juta atau sebesar 87,2% dari populasi penduduk Indonesia yang berjumlah 263 juta jiwa. Atau sekitar 13% dari 1,9 miliar populasi muslim dunia (RedaksiIB, 2020). Hal ini melahirkan adanya sekolah dengan nuansa agamis atau islam yang disebut madrasah.

Madrasah merupakan salah satu lembaga formal yang di dirikan oleh masyarakat untuk belajar, yang terdiri dari berbagai jenis. Pertama, pendidikan dasar merupakan jenjang yang melandasi jenjang pendidikan dasar yang berbentuk Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang sederajat dengan Sekolah Dasar (SD). Madrasah ibtadaiyyah adalah lembaga pendidikan yang memberikan pengajaran rendah serta menjadikan mata pelajaran agama islam sebagai mata pelajaran dasar. Kedua, pendidikan menengah pertama berbentuk Madrasah Tsanawiyah (MTS) yang sederajat dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Ketiga, madrasah aliyah adalah lembaga pendidikan yang memberikan pendidikan dan pengajaran tingkat menengah atas, pendidikan menengah terdiri pendidikan menengah umum dan menengah kejuruan, pendidikan menengah berbentuk Madrasah Aliyah (MA), Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan bentuk lain yang sederajat (Amin, 2018).

Ada banyak stigma tentang bersekolah di madrasah baik negatif maupun positif, diantaranya: pertama, stigma positif bahwa bersekolah di madrasah diharapkan tetap dapat berfungsi sebagai tempat menyiapkan kader-kader islam yang mampu dan terampil sebagai pembimbing dan praktisi keagamaan masyarakat. Alasan utama orang tua untuk mengirimkan anaknya ke madrasah adalah untuk mengajar dan mendalami agama. Kedua, stigma negative yaitu bahwa keberadaan madrasah sebagai hal yang menyebabkan terjadinya dualisme pendidikan dan dikotomi antara pengetahuan umum dan agama. Maksud dari dikotomi yaitu pengetahuan dan agama adalah dua hal yang berbeda dan tidak bisa disatukan.

Menjadi seorang guru bukanlah hal yang mudah. Dimana seorang guru merupakan suri tauladan bagi peserta didiknya yang diharuskan memiliki kepribadian yang baik, performansi yang menarik, berkualitas, dan berkompetensi untuk memberikan pembelajaran dan pengajaran terhadap peserta didiknya di sekolah. Sehingga kinerja guru menjadi tolak ukur kesuksesan peserta didik dalam berprestasi di sekolah. As’ad (disitasi dalam Priyono, 2010) memberikan batasan bahwa kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau “successful role achievement” dimana seseorang memperolehnya dari perbuatannya sendiri. Artinya kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Ada banyak faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang meliputi faktor internal maupun

eksternal. Faktor internal dapat berupa skill, sedangkan faktor eksternal dapat berupa kepemimpinan, efikasi diri, dan lingkungan kerja (Wahyudin & Astuti, 2020).

Efikasi diri mempengaruhi kinerja didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2016), tentang kontribusi etos kerja islami terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh hasil bahwa etos kerja islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengajaran dosen. Etos kerja islam mempengaruhi kinerja didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Desky (2014), tentang pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Islamic Work Ethics (IWE) atau etos kerja Islam merupakan suatu tindakan ibadah, bahkan tugas keagamaan dan membangun keseimbangan dalam kehidupan individu keduanya maupun masyarakat secara keseluruhan (Nasr dalam Imam, 2013). Tasmara (2002) menambahkan bahwa etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan yang lurus. Al-Quran mengajarkan keyakinan yang berkaitan dengan komitmen terhadap pekerjaan dan tidak mengizinkan perilaku kerja yang bertentangan dengan etik seperti mengemis, bermalas-malasan, tidak memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, dan melakukan aktivitas yang tidak produktif.

Menurut Bandura (1995) mengartikan self efficacy atau efikasi diri sebagai pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengorganisasikan, melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu. Efikasi diri dapat diukur melalui tiga indikator yaitu, kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan, kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha, dan keyakinan untuk melaksanakan tugas (Pepe dalam Hikmah, 2020). Adanya etos kerja islam dan efikasi diri pada seorang guru madrasah tsanawiyah (MTs) diharapkan dapat memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan kinerja sebagai guru. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai di sebuah instansi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pembuktian secara ilmiah melalui penelitian sehingga dapat mengetahui secara empiris apakah terdapat pengaruh efikasi dan etos kerja terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah se-Kabupaten Purbalingga mengingat peran pentingnya pegawai dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kuantitas serta kualitas instansi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Populasi penelitian terdiri dari seluruh guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purbalingga, yang berjumlah 670 orang dan tersebar di 40 institusi.

Sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling, yang sesuai dengan sifat homogen dari populasi penelitian (guru Madrasah Tsanawiyah). Untuk menentukan ukuran sampel, studi ini mengikuti pedoman dari Arikunto (2002), yang menyarankan proporsi sampel antara 10-15% atau 20-25% dari total populasi. Berdasarkan rekomendasi ini, ukuran sampel yang ditetapkan adalah 155 responden, mewakili sekitar 23% dari total populasi.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan tiga instrumen yaitu Skala Efikasi Diri untuk mengukur keyakinan guru terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan tugas, Skala Etos Kerja Islam untuk mengevaluasi sikap dan nilai-nilai etika kerja yang berlandaskan ajaran Islam, dan Skala Kinerja untuk menilai efektivitas kinerja guru dalam proses pendidikan.

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menilai pengaruh dua variabel independen (efikasi diri dan etos kerja Islam) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Perhitungan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25.00, yang memungkinkan pemrosesan data yang komprehensif dan akurat.

Prosedur Analisis

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh dua variabel independen (efikasi diri dan etos kerja Islam) terhadap satu variabel dependen (kinerja guru). Seluruh perhitungan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25.00. Dengan pendekatan dan metode ini, penelitian bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purbalingga.

HASIL**Deskripsi data kinerja**

Tabel 1. Kategorisasi Skor Total Responden Kinerja

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 158,38$	7	4,52%
Tinggi	$144,96 \leq X \leq 158,38$	35	22,58%
Sedang	$131,54 \leq X \leq 144,96$	64	41,29%
Rendah	$118,12 \leq X \leq 131,54$	48	30,97%
Sangat Rendah	$X < 118,12$	1	0,64%
Total		155	100%

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa skor total responden kinerja paling banyak dalam kategorisasi sedang yang berjumlah 64 responden. Dalam kategorisasi rendah terdapat 48 responden, kategorisasi tinggi terdapat 35 responden, kategorisasi sangat tinggi terdapat 7 responden, dan pada kategorisasi sangat rendah terdapat 1 responden.

Deskripsi data efikasi diri

Tabel 2. Kategorisasi Skor Total Responden Efikasi Diri

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 87,53$	8	5,16%
Tinggi	$80,13 \leq X \leq 87,53$	30	19,35%
Sedang	$72,73 \leq X \leq 80,13$	71	45,81%
Rendah	$65,33 \leq X \leq 72,73$	40	25,81%
Sangat Rendah	$X < 65,33$	6	3,87%
Total		155	100%

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa skor total responden efikasi diri paling banyak dalam kategorisasi sedang yang berjumlah 71 responden. Dalam kategorisasi rendah terdapat 40 responden, kategorisasi tinggi terdapat 30 responden, kategorisasi sangat tinggi terdapat 8 responden, dan pada kategorisasi sangat rendah terdapat 6 responden.

Deskripsi data etos kerja islam

Tabel 3. Kategorisasi Skor Total Responden Etos Kerja Islam

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 138,38$	4	2,58%
Tinggi	$125,93 \leq X \leq 138,38$	41	26,45%
Sedang	$113,47 \leq X \leq 125,93$	42	27,10%
Rendah	$101,02 \leq X \leq 113,47$	67	43,23%
Sangat Rendah	$X < 113,47$	1	0,64%
Total		155	100%

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa skor total responden kinerja paling banyak dalam kategorisasi rendah yang berjumlah 67 responden. Dalam kategorisasi sedang terdapat 42 responden, kategorisasi tinggi terdapat 41 responden, kategorisasi sangat tinggi terdapat 4 responden, dan pada kategorisasi sangat rendah terdapat 1 responden.

Hasil uji asumsi

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran aitem pada variable penelitian. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov SminorV* dengan melihat nilai signifikansi pada baris *Monte Carlo*. Kaidah yang digunakan yaitu jika nilai $p > 0,05$ maka sebaran data tersebut normal, sedangkan jika nilai $p < 0,05$ maka sebaran data tersebut tidak normal. Uji normalitas yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa semua variable berdistribusi secara normal, selengkapnya terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Signifikansi Monte Carlo	Keterangan
1.	Kinerja Efikasi Diri	0,072	Normal
2.	Etos Kerja Islam	0,232	Normal
3.		0,102	Normal

Dari output hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa ketiga variable memiliki nilai signifikansi ($p > 0,05$). Hal tersebut dapat diartikan bahwa skala kinerja, efikasi diri, dan etos kerja islam berdistribusi normal

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara presiktor dan kriterium, serta untuk mengetahui hubungan yang linier antar tiga variabel penelitian. Variabel penelitian dapat dikatakan memiliki hubungan apabila nilai signifikansi $p > 0,05$. Hal uji linearitas dapat dilihat dalam tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

X	Y	Sig.	Interpretasi
Efikasi Diri	Kinerja	0,074	Linear
Etos Kerja Islam	Kinerja	0,471	Linear

Dari hasil *output* diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi = 0,074 ($p > 0,05$) untuk hubungan variabel efikasi diri dengan kinerja, dan diperoleh nilai signifikansi = 0,471 ($p > 0,05$) untuk hubungan variabel etos kerja islam dengan kinerja, maka dapat diartikan bahwa data tersebut linear.

Hasil uji hipotesis

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis untuk pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah (MTs) memperoleh nilai $F = 278,919$ dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$), kemudian nilai $T = 16,701$. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah (MTs). Analisis yang dilakukan memperoleh hasil koefisien determinasi R^2 sebesar 0,646. Nilai tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 64,6% sedangkan 35,4% merupakan sumbangan dari faktor lain.

Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis untuk pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah (MTs) memperoleh nilai $F = 392,930$ dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$), kemudian nilai $T = 19,822$. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah (MTs). Analisis yang dilakukan memperoleh hasil koefisien determinasi R^2 sebesar 0,720. Nilai tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini etos kerja islam memberikan sumbangan efektif sebesar 72% sedangkan 28% merupakan sumbangan dari faktor lain.

Pengaruh Efikasi Diri dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis untuk pengaruh efikasi diri dan etos kerja islam terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah (MTs) memperoleh nilai $F = 392,930$ dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh efikasi diri dan etos kerja islam terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah (MTs). Analisis yang dilakukan juga memperoleh hasil koefisien determinasi R^2 sebesar 0,782. Nilai tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini efikasi diri dan etos kerja islam memberikan sumbangan efektif sebesar 78,2% sedangkan 21,8% merupakan sumbangan dari faktor lain.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini akan mengungkap dan mengetahui lebih jauh mengenai pengaruh efikasi diri dan etos kerja islam terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah (MTs). Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis untuk pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dengan taraf signifikansi 1% diperoleh nilai $F = 278,919$ dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$), kemudian nilai $T = 16,701$. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sjamsuri dan Mulyani (2019), tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pada guru SMA PGRI 3 Jakarta. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa efikasi diri positif berpengaruh langsung terhadap kinerja guru terbukti secara signifikan setelah peneliti melakukan uji hipotesis dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Penelitian lain dilakukan oleh Schmidt dan Deshon (2010), tentang hubungan efikasi diri dengan kinerja pada sarjana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan dukungan yang positif terhadap Carter, Nesbit, dan Badham (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh keterikatan karyawan dan efikasi diri terhadap kinerja: studi lapangan longitudinal. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel keterikatan karyawan dan efikasi diri secara simultan terhadap kinerja dengan perolehan sumbangan sebesar 12%.

Guru atau pendidik yang memiliki tugas untuk mencerdaskan kehidupan bangsa ini tentu akan berusaha dalam bekerja untuk memperoleh kinerja yang tinggi dan maksimal. Di sisi lain, untuk memperoleh kinerja yang tinggi dan maksimal sebagai seorang individu harus memiliki keyakinan untuk dapat mencapai hal tersebut. Keyakinan akan kemampuan yang dimiliki dalam mengarahkan segala usaha untuk menyelesaikan suatu tugas menggunakan kemampuan yang dimiliki guru tersebut dirasaperlu untuk mencapai kinerja yang baik. Efikasi diri seorang guru adalah keyakinan atas kemampuan dirinya untuk membawa hasil yang diinginkan dari tugas pokok yang dilaksanakan. Guru madrasah tsanawiyah (MTs) yang memiliki efikasi diri yang baik diharapkan dapat mengerahkan kemampuan yang dimilikinya dengan sebaik dan semaksimal mungkin hingga dapat mencapai suatu prestasi atau kinerja yang baik selama bekerja. Atau dengan kata lain efikasi diri memberikan pengaruh positif terhadap kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja seorang guru. Pentingnya efikasi diri sebagai jembatan antara pengetahuan dan tindakan, efikasi diri akan membentuk harapan atau ekspektasi dari diri mereka sendiri dan dengan demikian mendukung tindakan yang tepat untuk diambil. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan menggunakan sebanyak mungkin potensi yang dimilikinya untuk mencapai harapan yang telah terbentuk sejak awal. Keberhasilan ini akan menegakkan efikasi diri yang ada. Peran efikasi diri mempengaruhi kemauan individu untuk melakukan suatu tugas, tingkat dan jenis usaha yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan kinerja yang diinginkan (Dacey & Kenny, 2001).

Hasil uji hipotesis untuk pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja dengan taraf signifikansi 1% memperoleh nilai $F_{hitung} = 392,930$ dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$), kemudian nilai $T_{hitung} = 19,822$. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja. Hasil uji hipotesis tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka dan Dela (2020), tentang pengaruh motivasi kerja dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja dan etos kerja islam memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Imam, Abbasi, dan Muneer (2013), tentang pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islam mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Raja, Haq, Clercq, dan Muhammad (2020) melakukan penelitian tentang kombinasi pengaruh kepemimpinan despotik dan etos kerja islam terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan despotik dan etos kerja islam berhubungan secara signifikan dengan kinerja pekerjaan, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis ke arah yang diprediksi.

Hasil uji analisis regresi linear berganda untuk pengaruh efikasi diri dan etos kerja islam terhadap kinerja pada guru madrasah tsanawiyah (MTs) memperoleh nilai Fhitung =392,930 dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh efikasi diri dan etos kerja islam terhadap kinerja pada guru madrasah tsanawiyah (MTs). Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu dalam mengelola kelas, seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Caprara, Barbaranelli, Steca dan Malone (2006) tentang efikasi diri guru sebagai penentu kepuasan kerja dan prestasi akademik siswa: sebuah studi di tingkat sekolah dalam penelitian bahwa ketika guru menghadapi peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, tidak aktif di kelas, sarana untuk pembelajaran yang tidak lengkap, maka guru yang memiliki efikasi diri tinggi berusaha keras untuk mengatasinya, sehingga kinerjanya juga meningkat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Asrizallis (2016) tentang kontribusi etos kerja islam dan pelatihan terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta (MTSS) Se-KotaPandang Panjang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi sebesar 0,265 dengan signifikansi sebesar 0,000, sesuai dengan pengambilan keputusan, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Ini berarti terdapat kontribusi yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja guru.

Analisa yang dilakukan memperoleh hasil koefisien determinasi R^2 sebesar 0,782. Nilai tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini efikasi diri dan etos kerja islam memberikan sumbangan efektif sebesar 78,2% sedangkan 21,8% merupakan sumbangan dari faktor lain (yang tidak diteliti). Mangkunegara (2015) menjelaskan adapun faktor yang mendukung kinerja guru digolongkan ke dalam dua macam yaitu: pertama, faktor dari dalam sendiri antara lain; kecerdasan, ketrampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kepribadian, serta tujuan dan cita-cita dalam bekerja. Kedua, faktor dari luar sendiri antara lain; lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana, kegiatan guru di kelas, serta kegiatan guru di sekolah. Deskripsi data kinerja ada pada kategorisasi sedang sehingga dapat diartikan bahwa guru madrasah tsanawiyah se-kabupaten purbalingga memiliki kinerja yang cukup baik. Deskripsi data efikasi diri ada pada kategorisasi sedang sehingga dapat diartikan bahwa guru madrasah tsanawiyah se-kabupaten purbalingga memiliki efikasi diri dengan yang sedang, dimana guru dapat menempatkan posisinya dalam bertindak menggunakan kemampuan yang dimilikinya. Deskripsi data etos kerja islam ada pada kategorisasi rendah sehingga dapat diartikan bahwa guru madrasah tsanawiyah se-kabupaten purbalingga memiliki etos kerja islam dengan taraf rendah sehingga perlu ditingkatkan kembali agar mempunyai semangat kerja yang tinggi supaya dapat meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh efikasi diri dan etika kerja Islam terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purbalingga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik efikasi diri maupun etika kerja Islam memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru secara efektif, perlu ada upaya sistematis dalam meningkatkan efikasi diri dan memperkuat etika kerja Islam di kalangan para pendidik.

Saran

Hasil penelitian ini memberikan saran pada pembuat kebijakan pendidikan dan administrator sekolah untuk mengimplementasikan program pengembangan profesional yang berfokus pada peningkatan efikasi diri dan penguatan etika kerja Islam. Program ini dirancang untuk membekali guru dengan keterampilan dan pengetahuan yang mendukung kepercayaan diri serta integritas kerja mereka. Integrasikan prinsip-prinsip etika kerja Islam dalam kurikulum dan kegiatan pengembangan diri guru dapat diterapkan pada sekolah-sekolah. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan dan workshop yang menekankan nilai-nilai etika dan profesionalisme dalam konteks pendidikan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dengan mengeksplorasi variabel tambahan serta mengevaluasi dampak jangka panjang dari intervensi yang diterapkan.

Kepustakaan

- Amin, N. (2018). Pengertian madrasah, ciri-ciri, langkah pengembangan serta pandangan dan harapan masyarakat terhadap madrasah. Mgmpmadrasah.Com. <https://www.mgmpmadrasah.com/2018/08/pengertian-madrasah.html>
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan penelitian*. Rineka Cipta.
- Asrizallis, A. (2016). Kontribusi etos kerja Islami dan pelatihan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTSS) se-Kota Padang Panjang. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 47. <https://doi.org/10.31958/jaf.v3i1.389>
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473–490. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2006.09.001>
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: A longitudinal field study. *International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–2502. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- Dacey, J., & Kenny, M. (2001). The impact of performance feedback on counseling self-efficacy and counselor anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 41(2), 120–131. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.421>
- 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>
- Hikmah, A. N. (2020). Pengaruh reward dan efikasi diri terhadap kinerja dimediasi variabel motivasi (Studi empiris karyawan Bank BTPN Probolinggo). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 188–205. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jimmu/article/view/8903>
- Imam, A., Abbasi, A. S., & Muneer, S. (2013). The impact of Islamic work ethics on employee performance: Testing two models of personality X and personality. *Sci. Int (Lahore)*, 25(3), 611–617. <https://lahore.comsats.edu.pk/Papers/Abstracts/539-8588263944018369558.pdf>

- Indriani, W. (2016). Kontribusi etos kerja Islami terhadap kinerja dosen. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 1(2), 173–188. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare/article/view/675>
- Mangkunegara, A., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2). <https://journal.uny.ac.id/index.php/jk/article/view/7491>
- Mariyanti, E., & Afisha, D. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(1), 48–62. <http://jurnal.unidha.ac.id/index.php/JEBD/article/view/78>
- Priyono. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama.
- Raja, U., Haq, I. U., De Clercq, D., & Azeem, M. U. (2020). When ethics create misfit: Combined effects of despotic leadership and Islamic work ethic on job performance, job satisfaction, and psychological well-being. *International Journal of Psychology*, 55(3), 332–341. <https://doi.org/10.1002/ijop.12606>
- Redaksi IB. (2020). Data populasi penduduk Muslim 2020: Indonesia terbesar di dunia. PT Litera Cahaya Bangsa. <https://ibtimes.id/data-populasi-penduduk-muslim-2020-indonesia-terbesar-di-dunia/>
- Schmidt, A. M., & DeShon, R. P. (2010). The moderating effects of performance ambiguity on the relationship between self-efficacy and performance. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 572–581. <https://doi.org/10.1037/a0018289>
- Sjamsuri, A., & Mulyani, N. (2019). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SMA PGRI 3 Jakarta. *Faktor Jurnal Ilmu Kependidikan*, 6(1), 1–6. <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/Faktor/article/view/3094>
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja Islam*. Gema Insani.
- Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh kepemimpinan, efikasi diri, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 314–322. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.480>