

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

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. Selanjutnya, Soeprihanto (disitasi dalam Priyono, 2010) memberikan pendapat tentang kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Rotundo dan Sacket (disitasi dalam Tentama, 2015) menambahkan bahwa kinerja merupakan segala tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan-tujuan dari organisasi. Kemudian, Priyono (2010) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan taraf kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri. Mangkunegara (2010) menambahkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan

dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Selain itu, Rosidah (disitasi dalam Damayanthi, 2015) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang tersebut berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan, serta waktu. Aquinis (disitasi dalam Sjamsuri & Mulyani, 2019) menambahkan bahwa kinerja sebagai unjuk kerja yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu dari suatu standar kerja.

Berdasarkan uraian pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau karyawan dalam memperoleh tujuan organisasi dengan melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan selama waktu tertentu.

2. Aspek-aspek dalam Kinerja

Aspek-aspek dalam kinerja dibedakan menjadi enam aspek oleh Sutrisno (disitasi dalam Olivia, 2014), sebagai berikut:

a. Kualitas

Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya termasuk juga kompetensi, ketelitian, ketekunan, dan dapat dipercaya serta kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

b. Kuantitas

Meliputi output atau pengeluaran dan target kerja. Kuantitas juga berhubungan dengan absensi, apakah karyawan selalu masuk atau tidak, terlambat atau sering tidak hadir dengan berbagai alasan.

c. Waktu Menyelesaikan

Bagaimana karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya, apakah dengan waktu yang cukup lama atau waktu yang cepat dan benar.

d. Tingkat Efektifitas

Meliputi ketepatan dan kemampuan dalam mengambil keputusan, kecepatan berfikir dan bertindak dalam bekerja.

e. Kemandirian

Melakukan pekerjaan tanpa menggantungkan pada orang lain.

f. Tingkat Keterlibatan

Dapat dilihat dari loyalitas, afektifitas yang dilakukan, bagaimana ini dapat berpengaruh pada prestasi kerja.

Menurut Ivancevich dan Faustino Gomes (Pianda, 2018), aspek-aspek dalam kinerja dibedakan menjadi delapan sebagai berikut:

a. *Quantity of work*

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

b. *Quality of work*

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

c. *Job knowledge*

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

d. *Creativeness*

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.

e. *Cooperation*

Kesediaan bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

f. *Depandability*

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.

g. *Intiative*

Semangat untuk melakukan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. *Personal qualities*

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integrasi pribadi.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Hal ini sangat penting karena apabila pegawai tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan terdorong untuk bekerja

seenaknya, unjuk kerja seadanya, datang terlambat, mangkir atau bolos kerja, tidak mencintai pekerjaannya, dan bahkan mungkin tidak bisa bertahan ditempat kerjanya (Tentama, 2015).

- b. Stres kerja adalah suatu ketidakseimbangan persepsi individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan keadaan fisik seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal atau lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi supaya pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, dan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya (Damayanthi, 2015)
- c. Etos kerja Islam merupakan akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam. Seorang pendidik yang memiliki etos kerja Islami akan melaksanakan tugasnya dengan itqan (profesional) karena menyadari bahwa bekerja profesional adalah bagian dari ibadah (Indriani, 2016)
- d. Motivasi berhubungan dengan upaya-upaya memenuhi kebutuhan. Makin besar kebutuhan makin besar pula dorongan dalam diri seseorang untuk mau melakukan sesuatu. Karena itu peran motivasi untuk menunjang keberhasilan sangat penting. Inti memimpin adalah bagaimana mampu untuk memotivasi. Selanjutnya, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan

sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Nisa, 2018)

- e. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan indikator percaya diri, optimis, gigih menghadapi tantangan, komitmen pada tujuan, dan mengontrol perasaan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. (Sjamsuri & Mulyani, 2019).

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain kepuasan kerja, stress kerja, etos kerja islam, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, serta efikasi diri. Dari faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kinerja baik meningkatkan maupun memperlemah.

B. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Teori Efikasi diri dikemukakan oleh Bandura (1995) dijelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk melakukan kontrol atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka dan keyakinan mereka pada kemampuan mereka untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk melakukan kontrol atas tuntutan tugas. Selanjutnya, Alwisol (disitasi dalam Mukrodi, 2018)

menyebutkan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Menurut Baron dan Byrne (disitasi dalam Ayu et al., 2017) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Kemudian, Menurut Stajkovic dan Luthans (disitasi dalam Fajriah & Darokah, 2016) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah sebagai keyakinan diri individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dengan baik dan sukses dalam melaksanakan tugas yang dihadapinya.

Berdasarkan uraian pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengarahkan segala usaha untuk menyelesaikan suatu tugas menggunakan kemampuan yang dimiliki individu tersebut.

2. Aspek-aspek dalam Efikasi Diri

Aspek-aspek dalam efikasi diri dibedakan menjadi tiga aspek oleh Bandura (1995) sebagai berikut:

a. *Level* (tingkat)

Aspek ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri

individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang di rasakannya.

b. *Strength* (kesulitan)

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari harga atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Aspek ini biasanya berkaitan langsung dengan aspek level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah harga yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

c. *Generality* (generalisasi)

Aspek ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Berdasarkan uraian aspek di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek dalam efikasi diri terdiri dari *level* (tingkat), *strength* (kesulitan), dan *generality* (generalisasi). Dari aspek-aspek ini akan dijadikan acuan dalam pengukuran efikasi diri seseorang.

3. Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri, menurut Maddux (1995) sebagai berikut:

a. Pengalaman kinerja

Pengalaman kinerja khususnya baik keberhasilan atau kegagalan adalah sumber informasi efikasi diri yang paling kuat. Keberhasilan pada tugas, perilaku, atau keterampilan memperkuat harapan efikasi diri untuk tugas, perilaku, atau keterampilan yang dimiliki, sedangkan persepsi kegagalan mengurangi harapan adanya efikasi diri.

b. Pengalaman perwakilan

Pengalaman perwakilan (pembelajaran observasi, pemodelan, imitasi) mempengaruhi harapan efikasi diri ketika orang mengamati perilaku orang lain, melihat apa yang mampu mereka lakukan, mencatat konsekuensi dari perilaku mereka, dan kemudian menggunakan informasi ini untuk membentuk harapan tentang perilaku mereka sendiri dan konsekuensinya. Efek dari pengalaman perwakilan bergantung pada faktor-faktor seperti persepsi pengamat tentang kesamaan antara dirinya dan model, jumlah dan variasi model, kekuatan model yang dirasakan, dan kesamaan antara masalah yang dihadapi oleh pengamat dan model.

c. Pengalaman Imajinal

Teori kognitif sosial menyatakan bahwa orang memiliki kapasitas yang luar biasa untuk aktivitas kognitif simbolik. Dengan demikian, orang mampu untuk visualisasi antisipatif dari situasi dan peristiwa yang mungkin terjadi, reaksi perilaku dan emosional mereka sendiri terhadap situasi dan peristiwa ini, dan kemungkinan konsekuensi dari perilaku mereka. Orang dapat membangkitkan keyakinan tentang efikasi atau ketidakefektifan pribadi dengan membayangkan diri mereka sendiri atau orang lain berperilaku efektif atau tidak efektif dalam situasi masa depan.

d. Persuasi verbal

Persuasi verbal (atau persuasi sosial) adalah sumber yang kurang kuat dari perubahan dalam harapan efikasi diri daripada pengalaman kinerja dan pengalaman pengganti. Potensi persuasi verbal sebagai sumber harapan efikasi diri harus dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keahlian, kepercayaan, dan daya tarik sumber. Studi eksperimental telah menunjukkan bahwa persuasi verbal adalah cara yang cukup efektif untuk mengubah kepercayaan efikasi diri.

e. Keadaan fisiologis

Keadaan fisiologis mempengaruhi efikasi diri ketika orang mengasosiasikan gairah fisiologis permusuhan dengan kinerja perilaku yang buruk, ketidakmampuan yang dirasakan, dan kegagalan yang dirasakan. Jadi, ketika orang menjadi sadar akan gairah fisiologis yang tidak menyenangkan, mereka lebih cenderung meragukan kompetensi

perilaku mereka daripada jika keadaan fisiologis menyenangkan atau netral. Demikian pula, sensasi fisiologis yang nyaman cenderung membuat seseorang merasa percaya diri pada kemampuan seseorang dalam situasi yang dihadapi. Indikasi fisiologis dari harapan *self-efficacy* melampaui gairah ekonomi karena dalam aktivitas yang melibatkan kekuatan dan stamina, khasiat yang dirasakan dipengaruhi oleh pengalaman seperti kelelahan dan nyeri, atau ketiadaannya.

f. Keadaan Emosional

Meskipun isyarat fisiologis merupakan komponen emosi yang penting, pengalaman emosional bukan hanya produk dari gairah fisiologis. Dengan demikian, emosi atau suasana hati dapat menjadi sumber informasi tambahan tentang efikasi diri. Orang lebih cenderung memiliki keyakinan *self-efficacy* tentang kinerja ketika pengaruhnya positif daripada ketika pengaruhnya negatif. Misalnya, kecemasan dan depresi mungkin berdampak buruk pada kemandirian diri

Berdasarkan uraian faktor di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri meliputi pengalaman kinerja, pengalaman perwakilan, pengalaman imajinal, persuasi verbal keadaan fisiologis dan keadaan emosional.

C. Etos Kerja Islam

1. Pengertian Etos Kerja Islam

Tasmara (2002) mengatakan 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.

Etos kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya (Asifudin dalam Prasetyo & Anoraga, 2015). Etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah Subhanahu Wata'ala (Nurcholish dalam Yoskar, 2020).

Etos kerja Islami merupakan sifat alami seseorang, kesopanan, dan sifat kereligiusan, dimana hal tersebut dapat ditunjukkan dari sifat yang melekat pada setiap individu yang memiliki pengaruh positif atau negatif (Alhyasat dalam Rahayu & Cahyono, 2018). *Islamic Ethnic Work* (IWE) atau etos kerja Islam mempertimbangkan sebagai (ibadah) suatu tindakan ibadah, bahkan tugas keagamaan dan membangun keseimbangan dalam kehidupan individu keduanya maupun masyarakat secara keseluruhan (Nasr dalam Abbasi, 2015).

Berdasarkan uraian pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja Islam merupakan suatu keyakinan individu dalam bekerja yang tercermin dari kebiasaan atau sifat individu tersebut ketika melakukan suatu pekerjaan yang berdasar atas syariat Islam dengan berpedoman pada Al Qur'an.

2. Aspek-aspek dalam Etos Kerja Islam

Aspek-aspek dalam etos kerja islam dibedakan menjadi tiga karakteristik oleh Asifudin (disitasi dalam Prasetyo & Anoraga, 2015), sebagai berikut:

a. Kerja merupakan penjabaran aqidah, meliputi:

- 1) Dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan alam.
- 2) Berperilaku wajar tidak dibuat- buat.
- 3) Berpendirian teguh dan tidak mudah terpengaruh.
- 4) Konsentrasi perbuatan tidak pada ego, melainkan pada kewajiban dan rasa tanggung jawab.
- 5) Memiliki kesegaran apresiasi terhadap alam dan kehidupan.

b. Kerja dilandasi ilmu, meliputi:

- 1) Pernah atau sering mengalami pengalaman puncak.
- 2) Mampu membedakan antara tujuan benar dan salah, baik dan buruk.
- 3) Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja.
- 4) Mempunyai disiplin pribadi.

c. Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya, meliputi:

- 1) Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis.
- 2) Mengembangkan kreativitas.
- 3) Percaya pada potensi insani karunia Tuhan untuk melaksanakan tugasnya: bertawakkal kepada Allah SWT.
- 4) Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif.

Selain itu, menurut Muhaimin (disitasi dalam Indriani, 2016) karakteristik etos kerja islam dibedakan menjadi delapan, sebagai berikut:

- a. Seorang muslim tidak boleh bekerja sembrono, seenaknya dan acuh tak acuh, sebab ini berarti merendahkan Allah. Dalam Al Qur'an dijelaskan bahwa "Barangsiapa yang mengharapakan pertemuan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal sholeh dan jangan mempersekutukan seorang pun dalam beribadat kepada Tuhannya (QS Al Kahfi:110).
- b. Setiap orang dinilai dari hasil kerjanya (QS An Najm:39), sehingga bekerja dituntut untuk; (1) tidak memandang enteng bentuk kerja yang dilakukan; (2) memberi makna kepada pekerjaan itu; (3) Insaf bahwa pekerjaan itu adalah *mode of existence* (bentuk keberadaan manusia: dan (4) dari segi dampaknya kerja itu bukanlah untuk Tuhan, tetapi untuk dirinya sendiri (QS Fushilat:46 dan Luqman:12).

- c. Seorang muslim harus bekerja dengan optimal dan komitmen terhadap proses dan hasil kerja yang bermutu atau sebaik mungkin, selaras dengan ajaran ihsan (QS An Nahl:90).
- d. Seorang muslim harus bekerja secara efisien dan efektif atau mempunyai daya guna yang setinggi-tingginya (QS As Sajdah:7)
- e. Seorang muslim harus mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan teliti (itqan), dan tidak separuh hati atau setengah-setengah, sehingga rapi, indah dan tertib dan bersesuaian antara satu dengan lainnya dari bagian-bagiannya (QS An Naml:88).
- f. Seorang muslim dituntut memiliki dinamika yang tinggi, komitmen terhadap masa depan, memiliki kepekaan terhadap perkembangan masyarakat serta ilmu pengetahuan dan teknologi dan bersikap istiqomah (QS Ald Dhuha:4; Al Alaq:1-3, dan As Syura:15).

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam

Menurut Asifudin (disitasi dalam Prasetyo & Anoraga, 2015) bahwa manusia dengan aktivitas dan etos kerja Islam mereka selalu dihadapkan atau bahkan secara dinamis “dibarengi” oleh berbagai faktor yang mempengaruhi, yaitu pengaruh internal dan eksternal, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh internal

Yaitu faktor psikis, dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermanaan kerja, frustrasi, faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan dan sebagainya.

b) Pengaruh eksternal

Yaitu faktor fisik, datangnya dari luar seperti lingkungan alam dan benda mati, lingkungan pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama.

D. Guru

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat (5) mengenai definisi pendidik (Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003) :
 “Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.”

Berdasarkan definisi di atas, guru merupakan salah satu kualifikasi sebagai tenaga kependidikan. Selanjutnya, dalam Bab XI Pendidik dan Tenaga Kependidikan dijelaskan juga mengenai tugas dalam Pasal 39 Ayat (1) yaitu : melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan; dan Ayat (2) yaitu : bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Kemudian hak yang berhak diperoleh sebagai pendidik dalam Pasal 40 Ayat (1) yaitu : Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai; Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas; Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Selain itu pendidik memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan dalam Pasal 40 Ayat (2) yaitu: menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian pasal-pasal mengenai tugas, hak dan kewajiban di atas tentunya sebagai seorang pendidik baik yang harus menjalankan tugas, hak dan kewajiban yang telah disyaratkan sehingga mampu memberikan kinerja yang baik sebagai seorang pendidik baik untuk diri sendiri maupun untuk tempat dimana individu bekerja.

E. Madrasah Tsanawiyah (MTs)

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI Jalur, Jenjang dan Jenis Pendidikan Bagian Kedua Pendidikan Dasar Pasal 17 Ayat (2) yang berbunyi (Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003): “Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat”.

Disebutkan pada pasal tersebut bahwa Madrasah Tsanawiyah (MTs) merupakan jenjang pendidikan menengah pertama yang sederajat dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Madrasah Tsanawiyah (MTs) juga termasuk sebagai pendidikan formal karena termasuk dalam jenjang pendidikan yaitu pendidikan menengah pertama.

F. Kerangka Berpikir

Kemampuan organisasi bertujuan menciptakan sumber daya manusia berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 yang memiliki intelegensi dan karakteristik sesuai tujuan pendidikan nasional dan berdasarkan UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa turut di dalamnya, para pendidik, guru sebagai individu yang bekerja sama, membangun, memotivasi, mengajar, mendidik, sehingga tercipta visi dari organisasi sekolah. Dengan semangat kerja yang tinggi seorang guru akan merasa bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab yang diembannya (Kakiay, 2017). Artinya, guru sebagai

seorang pendidik ketika menunaikan tugas dan tanggung jawab harus memiliki arah yang sama untuk mencapai tujuan pendidikan nasional sehingga dapat mewujudkan visi dan misi dari organisasi sekolah.

Seorang muslim harus mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan teliti (itqan), dan tidak separuh hati atau setengah-setengah, sehingga rapi, indah dan tertib dan bersesuaian antara satu dengan lainnya dari bagian-bagiannya (QS An Naml:88).

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 dirasa perlu untuk mencapai kinerja yang baik. Efikasi diri seorang guru adalah keyakinan atas kemampuan dirinya untuk membawa hasil yang diinginkan dari tugas pokok yang dilaksanakan. Oleh karena itu seorang guru yang memiliki sikap positif terhadap tugasnya maka akan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan penuh tanggung jawab (Sjamsuri & Mulyani, 2019).

Selain itu, etos kerja islam merupakan hal yang penting pula, etos kerjas 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 (Tasmara dalam Ramadhan & Ryandono, 2015).

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.

Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Carter, Nesbit, dan Badham (2018), 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%.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Mukrodi (2018), tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Ekspres Kencana Lestari (*Express Group*) Depok. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan dapat dikatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,564 artinya jika efikasi diri (x) ditingkatkan satu-satuan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y) sebesar 0,564. begitupula sebaliknya jika efikasi diri menurun 1 satuan, kinerja juga akan menurun

sebesar 0,564, dan kontribusi efikasi diri terhadap kinerja karyawan sebesar 37,33%. Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung 5,531 dan nilai t tabel 2,008. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri (x) terhadap kinerja karyawan (y) pada pt. express kaca lestari. Dapat diasumsikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah s-kabupaten Purbalingga.

Selain itu, etos kerja islam yang merupakan suatu semangat atau keyakinan seorang muslim dalam bekerja dimana bekerja harus mentaati aturan Allah dan berpedoman pada Al-Qur'an dimana di dalamnya terdapat aspek bahwa bekerja dilandasi ilmu, sebagai seorang guru bekerja tentu harus dilandasi ilmu yaitu hasil dari pendidikan bersekolah di perguruan tinggi dan pelatihan atau pengembangan yang diperoleh untuk bekerja sebagai guru sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja seorang guru.

Hal ini didukung oleh penelitian yaitu dilakukan oleh Wahyuningsing, Siti Sukmawati, dan Jafar Basalamah (2019), tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik etos kerja islam yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Etos kerja Islam ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Etos

kerja islam dan kinerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya etos kerja islam dan kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi. Dapat diasumsikan bahwa etos kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah se-kabupaten Purbalingga.

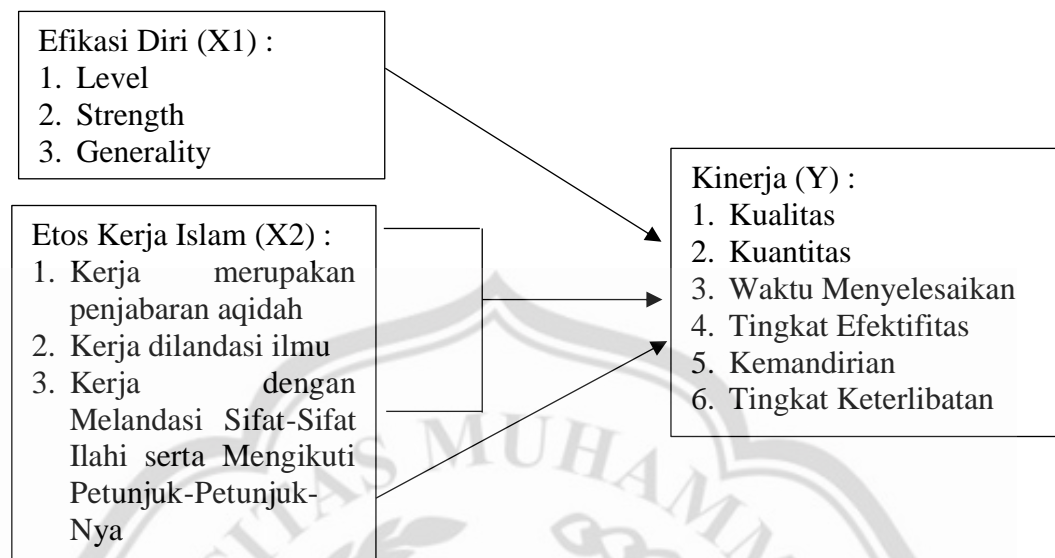
Guru atau pendidik yang memiliki tugas untuk mencerdaskan kehidupan bangsa ini tentu akan berusaha dalam bekerja untuk memperoleh kinerja yang tinggi dan maksimal. Di sisi lain, untuk memperoleh kinerja yang tinggi dan maksimal sebagai seorang individu harus memiliki keyakinan untuk dapat mencapai hal tersebut. Keyakinan akan kemampuan yang dimiliki dalam mengarahkan segala usaha untuk menyelesaikan suatu tugas menggunakan kemampuan yang dimiliki guru tersebut dirasa perlu untuk mencapai kinerja yang baik. Efikasi diri seorang guru adalah keyakinan atas kemampuan dirinya untuk membawa hasil yang diinginkan dari tugas pokok yang dilaksanakan. Oleh karena itu seorang guru yang memiliki sikap positif terhadap tugasnya maka akan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan penuh tanggung jawab (Sjamsuri & Mulyani, 2019).

Etos kerja islam merupakan hal yang penting pula, etos kerjas eorang 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 (Tasmara dalam Ramadhan & Ryandono, 2015).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Darwis, Salim, Achmad, dan Zainuddin (2020), tentang pengaruh etos kerja islam, kompetensi, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan hotel bintang empat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islam, kompetensi, kompensasi, dan budaya kerja secara langsung memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan hotel bintang empat. Sehingga dapat diasumsikan bahwa efikasi diri dan etos kerja islam memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah se-kabupaten Purbalingga.

Berdasarkan uraian kerangka berpikir tersebut, maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh efikasi diri dan etos kerja islam terhadap kinerja untuk meningkatkan kinerja agar dapat memajukan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. Berikut merupakan skema kerangka berpikir, sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka berpikir

G. Hipotesis

Hipotesis adalah perpaduan kata *hypo* dan *thesis* yang berarti kurang dari dan pendapat/thesa atau sesuatu pernyataan yang belum merupakan suatu thesa atau suatu kesimpulan sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dapat juga dikatakan kesimpulan sementara yang belum teruji kebenarannya. Dalam hal ini perlu digaris bawahi bahwa hipotesis adalah dugaan sementara yang dianggap kemungkinan besar menjadi jawaban yang benar (Barliain, 2016).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah di Purbalingga.
2. Ada pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah di Purbalingga.

3. Ada pengaruh efikasi diri dan etos kerja islam terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah di Purbalingga.

