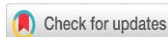




## PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH KECAMATAN NATAR

Rizka Septia<sup>1</sup>, Bambang Sri Anggoro<sup>2</sup>, Eti Hadiati<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

Email: [septiar046@gmail.com](mailto:septiar046@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1897>

### Sections Info

#### Article history:

Submitted: 13 January 2026  
Final Revised: 24 January 2026  
Accepted: 10 February 2026  
Published: 28 February 2026

#### Keywords:

Self-Efficacy  
Work Motivation  
Teacher Performance  
Madrasah Ibtidaiyah



### ABSTRACT

**Objective:** This study aims to analyze the effect of self-efficacy and work motivation on the performance of teachers at private Madrasah Ibtidaiyah. Teacher performance is an important factor in determining the quality of learning and educational outcomes, which is influenced not only by competence but also by psychological and motivational factors. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of teachers from private Madrasah Ibtidaiyah in Natar District, with the sample selected through an appropriate sampling technique. Data were collected using validated and reliable questionnaires and analyzed using simple and multiple linear regression. The results indicate that self-efficacy has a significant effect on teacher performance. In addition, work motivation also significantly influences teacher performance. Simultaneously, self-efficacy and work motivation contribute significantly to improving teacher performance. The novelty of this study lies in providing empirical evidence on the integrated role of psychological and motivational factors in enhancing teacher performance in private Madrasah Ibtidaiyah.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan, yang tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi, tetapi juga oleh faktor psikologis dan motivasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kecamatan Natar, dengan sampel yang ditentukan melalui teknik sampling yang sesuai. Data dikumpulkan menggunakan angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, efikasi diri dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Novelty penelitian ini terletak pada penguatan bukti empiris mengenai peran faktor psikologis dan motivasional guru dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah Swasta.

**Kata kunci:** efikasi diri, motivasi kerja, kinerja guru, madrasah ibtidaiyah.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana utama dalam mewujudkan tujuan nasional bangsa Indonesia sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan dipandang sebagai proses strategis yang tidak hanya berorientasi pada penguasaan pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter, pengembangan potensi, serta penanaman nilai-nilai moral dan spiritual peserta didik. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, termasuk kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, dan keterampilan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, terutama guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru memiliki peran strategis dalam mentransformasikan nilai, pengetahuan, dan keterampilan kepada peserta didik melalui kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, serta mengevaluasi proses pembelajaran. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang dituntut memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial sebagai prasyarat utama dalam menjalankan tugas secara optimal.

Dalam konteks lembaga pendidikan formal, kinerja guru menjadi indikator penting dalam menentukan mutu pendidikan. Kinerja guru dapat dimaknai sebagai kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hingga evaluasi hasil belajar peserta didik. Kinerja guru yang optimal akan berimplikasi langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan, sedangkan kinerja yang rendah berpotensi menghambat proses pendidikan secara keseluruhan (Sancoko & Sugiarti, 2022).

Kinerja guru tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut dapat bersumber dari dalam diri guru maupun dari lingkungan kerja. Faktor internal mencakup keyakinan diri, sikap, motivasi, dan kemampuan personal, sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, sarana prasarana, serta iklim kerja sekolah. Salah satu faktor internal yang dinilai memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja guru adalah efikasi diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu (Bandura, 1997).

Efikasi diri merupakan konsep yang dikembangkan dalam teori kognitif sosial yang menekankan peran keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri. Bandura menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997). Guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang kuat, mampu menghadapi tantangan, serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam proses pembelajaran.

Dalam praktik pendidikan, efikasi diri guru berperan penting dalam menentukan bagaimana guru merencanakan pembelajaran, memilih strategi dan metode mengajar, mengelola kelas, serta mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Guru dengan efikasi diri rendah cenderung menghindari tantangan, merasa ragu terhadap kemampuannya, dan kurang inovatif dalam mengembangkan pembelajaran. Sebaliknya, guru dengan efikasi diri tinggi akan menunjukkan ketekunan, kreativitas, dan komitmen yang kuat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran (Erlina, 2020).

Selain efikasi diri, motivasi kerja juga menjadi faktor psikologis yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Robbins mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbins, 2016).

Dalam perspektif pendidikan Islam, motivasi kerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian materi, tetapi juga memiliki dimensi spiritual. Islam memandang bekerja sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab moral yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang memerintahkan manusia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh karena setiap amal perbuatan akan dinilai oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman (Departemen Agama RI, 2015).

Motivasi kerja guru tercermin dalam kesungguhan menjalankan tugas profesional, seperti kesiapan menyusun perangkat pembelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kreativitas dalam mengelola kelas, serta kemauan untuk terus mengembangkan kompetensi diri. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran melalui inovasi, pemanfaatan teknologi informasi, dan pengembangan profesional berkelanjutan (Sari, Ahmad, & Harris, 2021).

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Krasniqi dan Ismajli (2022) menemukan bahwa guru dengan tingkat efikasi diri tinggi menunjukkan kemampuan manajemen kelas dan kualitas pengajaran yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang memiliki efikasi diri rendah. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa keyakinan diri guru berperan penting dalam meningkatkan performa kerja.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Astina et al. (2024) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dengan demikian, efikasi diri dan motivasi kerja merupakan dua faktor psikologis yang saling melengkapi dan berpotensi meningkatkan kinerja guru secara simultan.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru menjadi penting untuk dilakukan, khususnya pada Madrasah Ibtidaiyah swasta yang memiliki karakteristik pendidikan berbasis nilai-nilai Islam. Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis secara empiris pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kecamatan Natar sebagai upaya memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam peningkatan mutu pendidikan Islam.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menekankan pada pengukuran variabel secara objektif dan pengujian hipotesis melalui analisis statistik. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono bahwa "penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan" (Sugiyono, 2019).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *ex post facto*, yaitu

metode penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi tanpa memberikan perlakuan terhadap variabel penelitian. Dalam penelitian *ex post facto*, peneliti hanya mengkaji hubungan sebab akibat berdasarkan data yang telah ada. Hal ini sejalan dengan pendapat Kerlinger yang menyatakan bahwa “penelitian *ex post facto* merupakan penyelidikan empiris yang sistematis di mana peneliti tidak dapat mengontrol variabel bebas karena peristiwa telah terjadi” (Kerlinger, 2006).

Penelitian ini dilaksanakan pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta yang berada di Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa madrasah tersebut memiliki karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian, khususnya berkaitan dengan kinerja guru dalam konteks pendidikan Islam. Selain itu, ketersediaan data dan keterbukaan pihak madrasah menjadi faktor pendukung terlaksananya penelitian secara optimal.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kecamatan Natar yang berjumlah 59 orang dan tersebar di tiga madrasah, yaitu MI Annashirin Al-Islami, MI Darul Ma’arif, dan MI Darussalam. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel tersebut dikenal sebagai *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019).

Variabel penelitian terdiri atas efikasi diri dan motivasi kerja sebagai variabel independen, serta kinerja guru sebagai variabel dependen. Efikasi diri dimaknai sebagai keyakinan guru terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Bandura menyatakan bahwa “*self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to manage prospective situations*” (Bandura, 1997). Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan yang menggerakkan guru untuk bekerja secara sungguh-sungguh, sedangkan kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif dan bertanggung jawab (Mangkunegara, 2017).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner sebagai instrumen utama. Angket disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial yang diteliti (Sugiyono, 2019). Penggunaan angket dipilih karena mampu mengungkapkan data secara sistematis dan efisien dari responden dalam jumlah relatif besar.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen. Arikunto menyatakan bahwa “instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel” (Arikunto, 2018). Instrumen yang tidak memenuhi kriteria tersebut tidak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan kondisi efikasi diri, motivasi kerja, dan kinerja guru secara umum. Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata, skor tertinggi, skor terendah, dan standar deviasi. Menurut Riduwan, analisis deskriptif bertujuan untuk “memberikan gambaran tentang karakteristik data penelitian tanpa menarik kesimpulan umum” (Riduwan, 2015).

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji prasyarat analisis, yang meliputi uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas

dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, sedangkan uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui kesamaan varians data. Ghazali menyatakan bahwa “pengujian asumsi klasik diperlukan agar hasil analisis regresi tidak bias dan dapat diinterpretasikan dengan baik” (Ghozali, 2018).

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Pengujian pengaruh parsial dilakukan menggunakan uji t, sedangkan pengujian pengaruh simultan dilakukan menggunakan uji F. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik guna memperoleh hasil analisis yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah

Variabel efikasi diri diukur menggunakan instrumen angket yang terdiri atas beberapa indikator, yaitu keyakinan terhadap kemampuan mengajar, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan mengatasi kesulitan, serta kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan pembelajaran. Statistik deskriptif variabel efikasi diri disajikan pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Efikasi Diri Guru**

| Indikator Efikasi Diri        | Min | Max | Mean  | SD    |
|-------------------------------|-----|-----|-------|-------|
| Keyakinan kemampuan mengajar  | 3   | 5   | 4,12  | 0,521 |
| Ketekunan dalam tugas         | 3   | 5   | 4,05  | 0,487 |
| Kemampuan mengatasi kesulitan | 2   | 5   | 3,98  | 0,604 |
| Kepercayaan diri profesional  | 3   | 5   | 4,10  | 0,498 |
| Total Skor Efikasi Diri       | -   | -   | 16,25 | 1,734 |

Berdasarkan data pada Tabel 1, seluruh indikator efikasi diri memiliki nilai rata-rata di atas 3,90, yang menunjukkan bahwa efikasi diri guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta berada pada kategori sedang hingga tinggi. Nilai mean total sebesar 16,25 dengan standar deviasi 1,734 mengindikasikan bahwa tingkat efikasi diri guru relatif stabil dan tidak menunjukkan penyimpangan data yang ekstrem.

Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru, dilakukan analisis regresi parsial (uji t). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar -18,992 dan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta evaluasi hasil belajar peserta didik.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah

Variabel motivasi kerja diukur melalui beberapa indikator, meliputi motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, tanggung jawab kerja, dan kedisiplinan kerja guru. Hasil analisis statistik deskriptif variabel motivasi kerja disajikan pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Guru**

| Indikator Motivasi Kerja  | Min | Max | Mean  | SD    |
|---------------------------|-----|-----|-------|-------|
| Motivasi intrinsik        | 3   | 5   | 4.18  | 0.502 |
| Motivasi ekstrinsik       | 3   | 5   | 4.02  | 0.536 |
| Tanggung jawab kerja      | 3   | 5   | 4.25  | 0.481 |
| Kedisiplinan kerja        | 3   | 5   | 4.2   | 0.495 |
| Total Skor Motivasi Kerja | -   | -   | 16.65 | 1.692 |

Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator motivasi kerja memiliki nilai rata-rata di atas 4,00 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta berada pada kategori tinggi. Nilai mean total sebesar 16,65 dengan standar deviasi 1,692 mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja guru relatif baik dan merata di antara responden.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dilakukan uji regresi parsial (uji t). Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai **t hitung sebesar 19,433** dan tingkat signifikansi **0,000 ( $< 0,05$ )**. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, baik yang bersumber dari dorongan internal maupun faktor eksternal, maka semakin meningkat pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, tanggung jawab profesional, serta kedisiplinan kerja di madrasah.

## 3. Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah

Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta, dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis statistik regresi disajikan pada Tabel 3 berikut.

**Tabel 3. Ringkasan Hasil Regresi Linier Berganda Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

| Statistik Model      | Nilai |
|----------------------|-------|
| R                    | 0,690 |
| R Square             | 0,515 |
| Adjusted R Square    | 0,461 |
| Signifikansi (Uji F) | 0,001 |

Berdasarkan data pada Tabel 3, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,690 yang menunjukkan bahwa hubungan antara efikasi diri dan motivasi kerja dengan kinerja guru berada pada kategori sedang hingga kuat. Nilai R Square sebesar 0,515 menunjukkan bahwa

sebesar 51,5% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya, tetapi juga sangat ditentukan oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki. Efikasi diri memberikan dasar kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas profesional, sementara motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama dalam mempertahankan kualitas dan konsistensi kinerja guru di lingkungan madrasah.

## ***Pembahasan***

### **1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta. Temuan ini menegaskan bahwa keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya merupakan faktor psikologis penting yang menentukan kualitas pelaksanaan tugas profesional. Guru dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri dalam merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, serta menghadapi berbagai tantangan yang muncul dalam proses belajar mengajar. Hal ini sejalan dengan pandangan Bandura yang menyatakan bahwa efikasi diri memengaruhi cara individu berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak dalam situasi tertentu (Bandura, 1997).

Secara teoritis, efikasi diri berkaitan erat dengan tingkat usaha, ketekunan, dan daya tahan individu dalam menghadapi kesulitan. Guru yang yakin akan kemampuannya tidak mudah menyerah ketika menghadapi keterbatasan sarana, karakteristik peserta didik yang beragam, maupun tuntutan administratif yang kompleks. Sebaliknya, guru dengan efikasi diri rendah cenderung menghindari tantangan dan menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Temuan ini memperkuat teori sosial kognitif yang menempatkan efikasi diri sebagai determinan utama perilaku kerja dan pencapaian kinerja (Bandura, 2001).

Hasil statistik deskriptif yang menunjukkan nilai rata-rata efikasi diri berada pada kategori sedang hingga tinggi mengindikasikan bahwa sebagian besar guru Madrasah Ibtidaiyah telah memiliki keyakinan profesional yang cukup baik. Kondisi ini berkontribusi positif terhadap kinerja guru, khususnya dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, dan evaluasi hasil belajar peserta didik. Robbins dan Judge menegaskan bahwa individu dengan keyakinan diri yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih konsisten karena memiliki persepsi positif terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Robbins & Judge, 2017).

Dalam konteks pendidikan Islam, efikasi diri guru juga memiliki dimensi moral dan spiritual. Guru Madrasah Ibtidaiyah tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik akhlak dan teladan bagi peserta didik. Keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menjalankan amanah pendidikan mendorong guru untuk bekerja secara sungguh-sungguh, ikhlas, dan bertanggung jawab. Nilai ini sejalan dengan konsep profesionalisme dalam Islam yang menekankan kesungguhan (itqan) dalam bekerja

sebagai bentuk ibadah (Al-Ghazali, 2015).

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Tschannen-Moran dan Hoy menunjukkan bahwa guru dengan efikasi diri tinggi lebih efektif dalam mengelola kelas, menggunakan strategi pembelajaran yang variatif, serta membangun interaksi positif dengan peserta didik (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). Dengan demikian, efikasi diri tidak hanya berdampak pada aspek teknis pembelajaran, tetapi juga pada kualitas hubungan pedagogis di kelas.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat dipahami bahwa peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah perlu diarahkan pada penguatan efikasi diri guru melalui pelatihan berkelanjutan, supervisi akademik yang konstruktif, serta pemberian dukungan institusional yang memadai. Ketika guru merasa mampu dan didukung secara profesional, maka kepercayaan dirinya akan meningkat dan berdampak langsung pada kualitas kinerja. Oleh karena itu, efikasi diri menjadi faktor strategis yang perlu diperhatikan dalam kebijakan peningkatan mutu guru dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan madrasah.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor internal yang berperan penting dalam mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya secara optimal. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, serta kesungguhan dalam melaksanakan proses pembelajaran dan tugas administratif. Hal ini sejalan dengan pendapat Uno yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja (Uno, 2016).

Secara konseptual, motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak perilaku kerja yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Guru yang termotivasi tidak hanya berfokus pada pemenuhan kewajiban formal, tetapi juga berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Mangkunegara menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih giat, kreatif, dan bertanggung jawab sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja (Mangkunegara, 2017).

Hasil statistik deskriptif yang menunjukkan nilai rata-rata motivasi kerja berada pada kategori tinggi mengindikasikan bahwa guru Madrasah Ibtidaiyah memiliki dorongan kerja yang baik, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi intrinsik tercermin dari rasa tanggung jawab, kepuasan dalam mengajar, dan komitmen terhadap profesi, sedangkan motivasi ekstrinsik berkaitan dengan dukungan lingkungan kerja, kepemimpinan kepala madrasah, serta sistem penghargaan. Herzberg menjelaskan bahwa faktor intrinsik berperan sebagai pendorong utama kepuasan kerja, sementara faktor ekstrinsik berfungsi sebagai pendukung keberlangsungan motivasi kerja (Herzberg, 2011).

Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru memiliki implikasi langsung terhadap kualitas proses pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin dalam kehadiran, lebih siap dalam perencanaan pembelajaran, serta lebih inovatif dalam menggunakan metode dan media pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Sardiman yang menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang

menjamin kelangsungan kegiatan belajar mengajar sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal (Sardiman, 2018).

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Suprihatiningrum menunjukkan bahwa guru dengan motivasi kerja tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan guru dengan motivasi rendah, khususnya dalam aspek tanggung jawab profesional dan disiplin kerja (Suprihatiningrum, 2016). Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor kunci dalam peningkatan mutu kinerja guru di satuan pendidikan.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah perlu didukung oleh upaya sistematis dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penciptaan iklim kerja yang kondusif, pemberian penghargaan yang adil, pengembangan karier, serta kepemimpinan kepala madrasah yang inspiratif. Ketika motivasi kerja guru terpelihara dengan baik, maka kinerja guru akan meningkat secara berkelanjutan dan berdampak positif pada kualitas pendidikan di madrasah.

### **3. Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja guru tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu faktor psikologis atau manajerial, melainkan merupakan hasil interaksi antara keyakinan individu terhadap kemampuannya dan dorongan kerja yang dimilikinya. Ketika guru memiliki efikasi diri yang tinggi dan didukung oleh motivasi kerja yang kuat, maka kemampuan profesionalnya akan teraktualisasi secara optimal dalam pelaksanaan tugas pendidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan Colquitt dkk. yang menyatakan bahwa kinerja individu merupakan hasil integrasi antara faktor keyakinan diri dan motivasi kerja dalam konteks organisasi (Colquitt et al., 2019).

Nilai koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru menegaskan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi. Efikasi diri memberikan dasar psikologis berupa keyakinan akan kemampuan menyelesaikan tugas, sedangkan motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku kerja. Luthans menegaskan bahwa individu dengan keyakinan diri tinggi namun tanpa motivasi yang memadai cenderung tidak menunjukkan kinerja optimal, demikian pula motivasi tinggi tanpa keyakinan diri akan menghasilkan kinerja yang tidak konsisten (Luthans, 2017).

Dalam konteks pendidikan, sinergi antara efikasi diri dan motivasi kerja sangat penting bagi guru Madrasah Ibtidaiyah yang menghadapi tuntutan multidimensional, mulai dari tanggung jawab pedagogis, administratif, hingga pembinaan karakter peserta didik. Guru yang yakin akan kemampuannya dan memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih adaptif dalam menghadapi perubahan kurikulum, lebih kreatif dalam mengelola pembelajaran, serta lebih bertanggung jawab dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Hal ini sejalan dengan pendapat Slavin yang menyatakan bahwa keberhasilan pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis guru, terutama keyakinan diri dan motivasi dalam mengajar (Slavin, 2018).

Temuan penelitian ini juga memperkuat teori perilaku organisasi yang menempatkan faktor internal individu sebagai determinan utama kinerja. Gibson dkk.

menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh interaksi antara variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi, di mana efikasi diri dan motivasi kerja termasuk dalam variabel psikologis yang memiliki pengaruh langsung terhadap hasil kerja (Gibson et al., 2012). Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari upaya penguatan aspek psikologis guru secara menyeluruh.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kombinasi efikasi diri dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan pengaruh parsial masing-masing variabel. Penelitian oleh Wibowo menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat efikasi diri dan motivasi kerja yang sama-sama tinggi menunjukkan kinerja yang lebih stabil, produktif, dan berorientasi pada mutu dibandingkan guru yang hanya unggul pada salah satu aspek saja (Wibowo, 2016). Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah perlu dilakukan melalui strategi terpadu yang berfokus pada penguatan efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui pelatihan peningkatan kompetensi, pembinaan profesional berkelanjutan, pemberian penghargaan yang memadai, serta penciptaan iklim kerja yang suportif. Ketika guru merasa mampu dan termotivasi, maka kinerja akan meningkat secara berkelanjutan dan berdampak positif terhadap mutu pendidikan di madrasah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta. Guru yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung mampu melaksanakan tugas-tugas profesional secara lebih optimal, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, maupun dalam melakukan evaluasi hasil belajar peserta didik. Efikasi diri memberikan dorongan psikologis yang kuat bagi guru untuk menghadapi berbagai tantangan dalam proses pendidikan, sehingga guru tidak mudah menyerah dan tetap menunjukkan kinerja yang konsisten meskipun dihadapkan pada keterbatasan dan tuntutan kerja yang kompleks.

Selain efikasi diri, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih besar terhadap profesinya sebagai pendidik. Motivasi kerja, baik yang bersumber dari dorongan intrinsik seperti kepuasan dalam mengajar dan rasa tanggung jawab moral, maupun dari faktor ekstrinsik seperti dukungan pimpinan dan lingkungan kerja, berperan penting dalam mendorong guru untuk bekerja secara disiplin dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan secara profesional.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta. Hal ini menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara keyakinan diri dan dorongan kerja yang dimiliki oleh guru. Efikasi diri memberikan dasar kepercayaan terhadap kemampuan profesional, sementara motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak yang mempertahankan dan mengarahkan perilaku kerja guru. Ketika kedua faktor tersebut berkembang secara seimbang, maka kinerja guru akan meningkat secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta perlu dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan aspek psikologis dan manajerial guru. Penguatan efikasi diri dapat dilakukan melalui pelatihan peningkatan kompetensi, supervisi akademik yang konstruktif, serta pemberian kesempatan bagi guru untuk mengembangkan potensi profesionalnya. Sementara itu, peningkatan motivasi kerja dapat didorong melalui penciptaan iklim kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, serta kepemimpinan kepala madrasah yang mampu memberikan dukungan dan inspirasi kepada guru.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang perlu mendapat perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah. Peningkatan kedua aspek tersebut secara berkelanjutan diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja guru yang berdampak langsung pada peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan madrasah secara keseluruhan. Temuan ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengambil kebijakan dan praktisi pendidikan dalam merumuskan strategi pengembangan guru yang lebih efektif dan berorientasi pada mutu.

## REFERENSI

- Al-Ghazali. (2015). *Ihya' Ulumu'ddin*. Beirut: Dar Al-Fikr.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astina, N., Rahman, A., & Putri, D. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 13(1), 45–56.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2015). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Kementerian Agama RI.
- Erlina. (2020). Efikasi diri guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 155–168.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (2011). *Motivation to Work*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Kerlinger, F. N. (2006). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Krasniqi, F., & Ismajli, H. (2022). Teacher self-efficacy and teaching performance. *International Journal of Instruction*, 15(2), 421–436.
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson

Education.

- Sancoko, B., & Sugiarti, T. (2022). Kinerja guru sebagai indikator mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 101–112.
- Sardiman, A. M. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, R., Ahmad, M., & Harris, I. (2021). Motivasi kerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 5(3), 233–245.
- Slavin, R. E. (2018). *Educational Psychology: Theory and Practice*. Boston: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningrum, J. (2016). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805.
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

---

---

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

**CC-BY-SA**