

Social Cohesion and Cultural Identity Educational Patterns Involve the Role of Coordination, Islamic Education Values, Work Ethics, and Performance of Driving Teachers in Cilegon City Elementary Schools

Mira Amirah, Furtasan Ali Yusuf, Ade Manggala Hardianto

Universitas Bina Bangsa
ademanggalahardianto78@gmail.com

Article History

accepted 15/10/2023

approved 21/10/2023

published 30/11/2023

Abstract

Social cohesion is the values contained so that the desire of society to remain united amidst diversity arises. The aim of the research is to optimize the role of work ethics as an educational organizational culture. This type of research is quantitative by distributing questionnaires (surveys) to elementary school teachers as many as 185 respondents. The data analysis technique involves analyzing respondent results using structural equational modeling (SEM) statistical tools to test direct and indirect influences between variables. The research results include 1) there is no significant influence between coordination on the performance of driving teachers. 2) there is a significant influence between coordination and work ethics. 3) there is a significant influence between Islamic Education Values on the Performance of Driving Teachers. 4) there is a significant influence between Islamic Education Values on work ethics, 5) there is a significant influence between work ethics on the performance of driving teachers. 6) there is an indirect effect with the mediation variable work ethics.

Keywords: *Social Cohesion, Cultural Identity, Work Coordination, Islamic Education Values, Work Ethics, Driving Teacher Performance*

Abstrak

Kohesi sosial merupakan nilai-nilai yang terkandung sehingga muncul keinginan masyarakat untuk tetap bersatu di tengah keberagaman. Tujuan penelitian adalah untuk mengoptimalkan peran etika kerja sebagai budaya organisasi Pendidikan. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner (survey) pada guru sekolah dasar sebanyak 185 responden. Teknik analisis data melalui analisis hasil responden dengan alat statistik structural equational modelling (SEM) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variable. Hasil penelitian antara lain: 1) tidak ada pengaruh yang signifikan antara koordinasi terhadap kinerja guru penggerak. 2) ada pengaruh yang signifikan antara koordinasi terhadap etika kerja. 3) ada pengaruh yang signifikan antara Nilai Pendidikan Islami terhadap Kinerja Guru penggerak. 4) ada pengaruh yang signifikan antara Nilai Pendidikan Islami terhadap etika kerja. 5) ada pengaruh yang signifikan antara Etika kerja terhadap Kinerja guru penggerak. 6) ada pengaruh tidak langsung dengan mediasi variable etika kerja.

Kata kunci: Kohesi Sosial, Budaya Identitas, Koordinasi Kerja, Nilai Pendidikan Islami, Etika Kerja, Kinerja Guru Penggerak

Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series p-ISSN 2620-9284
<https://jurnal.uns.ac.id/shes> e-ISSN 2620-9292



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Guru Penggerak menggerakkan organisasi belajar bagi guru di sekolah dan di wilayahnya serta mengembangkan program kepemimpinan murid untuk mewujudkan Profil Pelajar Pancasila. Untuk menjadi Guru Penggerak, Guru harus mengikuti proses seleksi dan pendidikan Guru Penggerak selama 9 bulan. Selama proses pendidikan, calon Guru Penggerak akan didukung oleh Instruktur, Fasilitator, dan Pendamping yang profesional. Program Sekolah Penggerak berfokus pada pengembangan hasil belajar siswa secara holistik yang mencakup kompetensi (literasi dan numerasi) dan karakter, diawali dengan SDM yang unggul (kepala sekolah dan guru). Peran kepala sekolah dalam program guru penggerak yaitu mengintegrasikan berbagai satuan ekosistem hingga ekosistem pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang berpusat pada murid. *Guru penggerak dalam bentuk sekolah penggerak mengindikasikan, dan mengintegrasikan* kesesuaian pekerjaan, pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman. Hal yang mendasari seorang guru adalah pemahaman masa depan Pendidikan dan peran guru sebagai tulang punggung Pendidikan, yang berniat dari dalam hati untuk mengedepankan Pendidikan yang lebih baik lagi. Selain itu, guru penggerak menjadi katalis perubahan Pendidikan di daerah menjadi pemimpin pembelajaran yang mendorong *well-being* ekosistem pendidikan di sekolah (Kusuma, 2013).

Well-being ekosistem telah diterapkan oleh beberapa lembaga pendidikan masih mempertahankan pola pendidikan tradisional, dan konteks lain disebut model tranmisi pendidikan. Model ini berfokus pada ruang kelas yang diisi empat puluh siswa, menghadap lurus pada guru yang sedang berdiri di depan. Guru adalah otoritas dan sumber langsung dari pengetahuan yang diperlukan, dan diteruskan atau ditranmisikan ke siswa. Adapun murid ditugaskan mendengarkan, menulis, dan memahami pengetahuan lainnya tanpa bisa berekspresi. Ki Hajar Dewantara mengilhami well-being ekosistem sebagai bentuk ketahanan (resistensi) kultural terhadap kolonialisme. Berbeda dengan Pendidikan kapitalis (perintah dan sanksi), beliau menerapkan pola Pendidikan melalui system pamong sebagai ciri khas budaya timur antara lain sikap humanis, kerakyatan, dan kebangsaan (Kusuma, 2013).

Untuk menghadapi berbagai kompetisi yang ada di era ini maka usaha yang dijalankan untuk memberikan peningkatan kualitas SDM. Berbagai negara yang ada di dunia pada saat ini sedang berjuang secara keras serta berlomba untuk mempersiapkan kualitas SDM maka salah satu alternatif yang bisa dijalankan ialah dengan menjalankan investasi sebanyak mungkin pada bidang pendidikan. hal itu tentunya bisa menjadi investasi yang strategis, sehingga peningkatan kualitas dari SDM yang dijalankan dengan melalui pendidikan sebab sesuai dengan era reformasi sudah menjalankan berbagai terobosan sebagai salah satu bagian dari reformasi yang ada di bidang pendidikan, berkaitan dengan regulasi, visi, kebijakan, peningkatan kualitas dari pendidik, strategi dan juga pembiayaan pendidikan.

Guru harus memiliki etika (moral) untuk membangun Pendidikan karakter pendidikan masa depan (Tompul et al., 2022). Dengan etika dan etiket tersebut maka kualitas pendidikan karakter di Indonesia dapat diwujudkan. Dalam mengimplementasikan ke profesionalitasan seorang pendidik tentunya wajib terus belajar dan meningkatkan kemampuan diri, pengetahuan tentang teknologi, wawasan global serta pengetahuan yang mereka miliki tentang berbagai etika dan etiket pendidik profesional yang berlaku pada saat ini di Indonesia, berikutnya seorang pendidik juga mesti menjalankan dan mentaati etika dan etiket sebagai pendidik profesional, dengan sepenuh hati dan komitmen yang kuat. Kinerja pegawai dilihat dari kualitas pekerjaan sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari hasil pekerjaan yang rapi karena telah didukung oleh saran dan prasarana yang memadai tetapi kinerja pegawai dilihat dari ketepatan masih kurang (Kusuma, 2013). Dari segi ketelitian, para pegawai masih banyak yang melakukan kesalahan-kesalahan yang disebabkan oleh latar pendidikan yang rendah serta pengalaman yang kurang. Dari segi ketepatan waktu, para pegawai terlihat

kurang disiplin dalam mentaati peraturan kantor dengan datang terlambat serta keluar kantor saat jam kerja. Kinerja pegawai dilihat dari inisiatif pegawai sudah cukup baik.

Hal ini terlihat dari kesigapan para pegawai dalam memberikan informasi serta mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dilihat dari kemampuan para pegawai masih kurang. Hal ini disebabkan oleh kurangnya jumlah staff pegawai yang ada untuk melaksanakan semua pekerjaan serta latar pendidikan dan pengalaman sebagian pegawai yang masih rendah. Kinerja pegawai dilihat dari komunikasi sudah terlaksana dengan baik. Hal ini disebabkan karena faktor penghambat kinerja pegawai antara lain kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM), dan kurangnya disiplin para pegawai. Kekurangan ini dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan skill dan kemampuan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta merekrut pegawai yang berkompeten di bidangnya untuk meringankan beban pekerjaan.

Kinerja tidak hanya persoalan fisik (kemampuan), namun perasaan menjadi faktor penentu bagaimana kemampuan itu dapat digunakan secara maksimal (Sutoro, 2020). Hal ini sejalan dengan logika teoritis, bahwa rasa senang, bangga, dan semangat menjadi faktor internal yang mampu mendorong seseorang bekerja di luar batas-batasnya, dalam hal ini lebih berkinerja dan lebih produktif. Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan belajar yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dengan harapan setelah pelaksanaan diklat akan terjadi peningkatan kinerja pada peserta. Tujuan yang hendak dicapai adalah pertumbuhan kinerja baik pada individu peserta maupun pada lembaga yang ditempati. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai berupa pengetahuan dan keterampilan yang baik, tingkat konsistensi berpikir dalam melakukan tindakan yang baik, memiliki perilaku atau merespon sesuatu dengan baik, mempunyai sikap dan nilai-nilai yang baik maka akan mampu meningkatkan kualitas, kuantitas kerja efektifitas serta mandiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. .Peningkatan kompetensi berdampak pada promosi (Ansori, 2015).

Penelitian kohesi sosial telah banyak diteliti seperti kelas lintas sosial (Hughes & Loader, 2022), mental manusia berkaitan dengan status sosial (McGowan et al., 2022), dialog antar komunitas menjadi penghambat keberlanjutan hubungan (Zihnioğlu & Dalkiran, 2022). Berbeda dengan penelitian terdahulu, peneliti meneliti peran mediasi etika kerja sebagai prediksi kohesi sosial dan budaya yang dapat menghubungkan peran koordinasi, nilai Pendidikan Islami, dan kinerja guru penggerak.

METODE

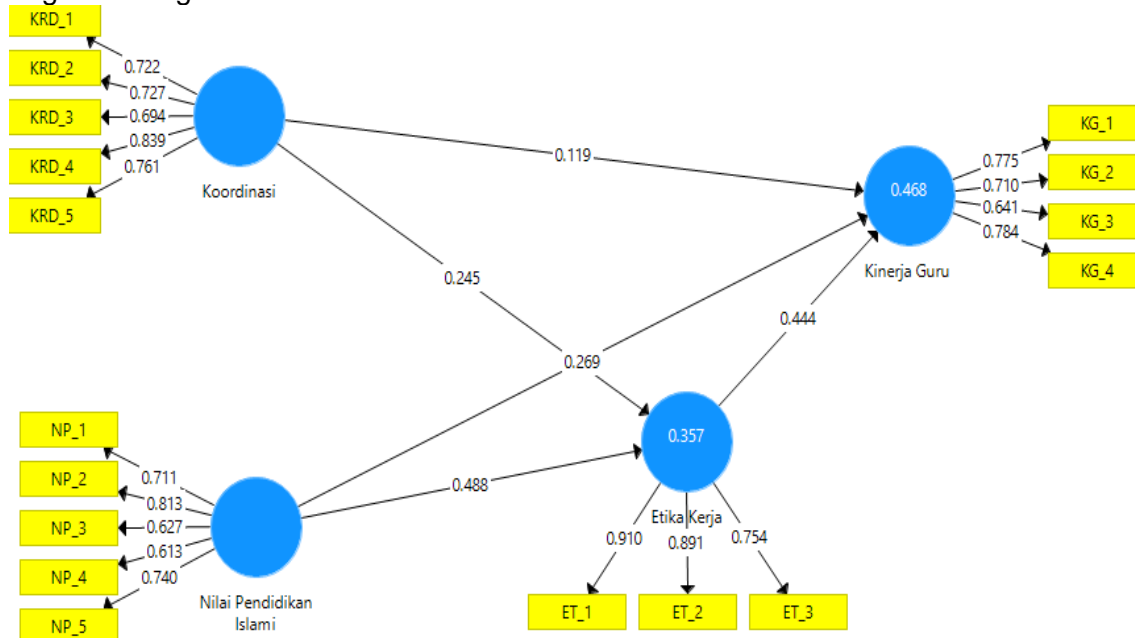
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif yang dirancang untuk dapat menjelaskan hubungan antar variable. Prinsip pengembangan desain penelitian terletak pada pengembangan kohesi social dan budaya yang diukur dan diuji dengan alat uji Structural Equation modelling (SEM) PLS. Teknik pengumpulan data, Peneliti mengumpulkan data dengan cara metode survey melalui sebaran googleform pada guru sekolah dasar dikota Cilegon. Peneliti menyampaikan pengumpulan data dipergunakan untuk mengembangkan model transformasi kinerja guru. Metode Analisis data Pendekatan analisis kuantitatif bagian adopsi *Partial Least Square* (PLS) dijadikan pendekatan penelitian. Kelebihan PLS terletak pada karakter data distribusinya tidak harus secara normal multivariat, sampel dengan jumlah tidak banyak, PLS tidak dianjurkan dalam menerima penjelasan teoritis, namun lebih kepada pengukuran hubungan dan relevansi antar variabel. Penganalisan data menggunakan teknik analisis data statistik inferensial (Abdillah & Hartono, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable laten dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka *loading factor* > 0.6.



Gambar 1. Convergent Validity

Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest.

Tabel 1. Discriminant Validity

	Etika Kerja	Kinerja Guru	Koordinasi	Nilai Pendidikan Islami
Etika Kerja	0.854			
Kinerja Guru	0.635	0.730		
Koordinasi	0.365	0.347	0.750	
Nilai Pendidikan	0.548	0.541	0.246	0.705

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang > 0.5, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE > 0.5 mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Rata-rata varians diekstrak (AVE)	
Kinerja Guru Penggerak	0.532
Koordinasi	0.563
Nilai Pendidikan Islami	0.497
Etika Kerja	0.730

Composite Reliability

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variable	Composite Reliability
Kinerja Guru Penggerak	0.819
Koordinasi	0.865
Nilai Pendidikan Islami	0.830
Etika Kerja	0.890

Keseluruhan Hasil Pengujian Outer Model

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,6 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji *composite reliability* yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor Loading	AVE	Composite Reability
Kualitas Guru Penggerak	KG_1	0.775	0.532	0.819
	KG_2	0.710		
	KG_3	0.641		
	KG_4	0.784		
Koordinasi	KRD_1	0.722	0.563	0.865
	KRD_2	0.727		
	KRD_3	0.694		
	KRD_4	0.839		
	KRD_5	0.761		
Nilai Pendidikan Islami	NP_1	0.711	0.497	0.830
	NP_2	0.813		
	NP_3	0.627		
	NP_4	0.613		
	NP_5	0.740		
Etika Kerja	ET_1	0.910	0.730	0.890
	ET_2	0.891		
	ET_3	0.754		

Pengujian Inner Model**Colinearity**

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi

masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF.

Tabel 5. Colinearity

	Kinerja Guru Penggerak	Etika Kerja
Etika Kerja	1.554	
Koordinasi	1.158	1.065
Nilai Pendidikan Islami	1.434	1.065
Kinerja Guru Penggerak		

Pengujian terhadap model struktural (*Inner Model*) uji hipotesis

Uji R-Square

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 6. R-square

	R Square	R Square Adjusted
Etika Kerja	0.357	0.348
Kinerja Guru Penggerak	0.468	0.458

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,5805 \times 0,4125}$$

$$GoF = \sqrt{0,2394}$$

$$GoF = 0,489$$

Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0,489 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian.

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0,357) \times (1 - 0,468)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,643) \times (0,532)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,342076\}$$

$$QSquare = 0.657$$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan nilai Q^2 sebesar 0,942. Menurut Ghazali (2014), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.

F-Square

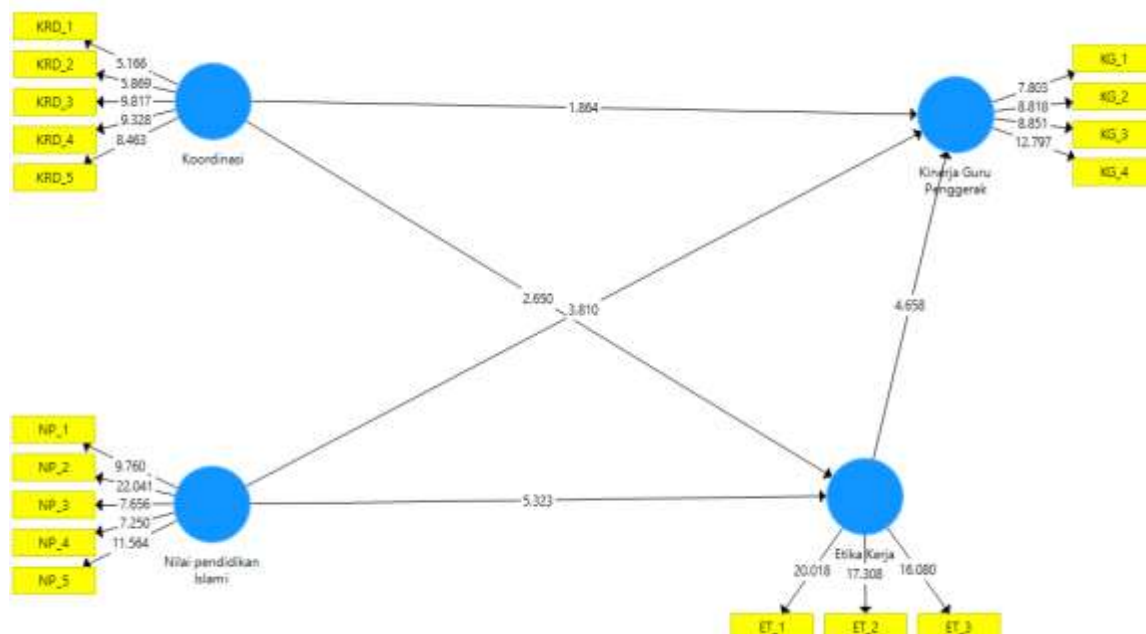
Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

Tabel 7. *Effect Size*

	Kinerja Guru Penggerak	Etika Kerja
Etika Kerja	0.239	
Kinerja Guru Penggerak		
Koordinasi	0.023	0.088
Nilai Pendidikan Islami	0.095	0.345

Berdasarkan tabel 7, maka hasil dari *effect size* diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Hubungan Koordinasi terhadap kinerja Guru penggerak memiliki nilai *effect size* sebesar 0,023, pengaruhnya kecil; (2) Hubungan koordinasi terhadap etika kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.088 pengaruhnya kecil; (3) Hubungan Nilai Pendidikan Islami terhadap kinerja guru penggerak memiliki nilai *effect size* sebesar 0,095 pengaruhnya kecil; (4) Hubungan nilai Pendidikan islami terhadap etika kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0,345 pengaruh menengah; serta (5) Hubungan Etika Kerja terhadap kinerja guru penggerak memiliki nilai *effect size* sebesar 0.239 pengaruh menengah.

Hasil Bootstrapping



Gambar 2. *Bootstrapping Inner Model*

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut.

Evaluasi Path Coefficients

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh koordinasi terhadap kinerja guru penggerak 1.864, pengaruh koordinasi terhadap etika kerja sebesar 2.650, pengaruh nilai Pendidikan Islami terhadap kinerja guru penggerak sebesar 3.810, pengaruh nilai Pendidikan Islami terhadap etika kerja sebesar 5.323. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Etika Kerja -> Kinerja Guru Penggerak	0.444	0.443	0.095	4.658	0.000
Koordinasi -> Etika Kerja	0.245	0.226	0.092	2.650	0.008
Koordinasi -> Kinerja Guru Penggerak	0.119	0.126	0.064	1.864	0.063
Nilai Pendidikan Islami -> Etika Kerja	0.488	0.468	0.092	5.323	0.000
Nilai Pendidikan Islami -> Kinerja Guru Penggerak	0.269	0.263	0.071	3.810	0.000

H1: Pengaruh Koordinasi terhadap kinerja guru penggerak

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara Koordinasi terhadap kinerja guru penggerak sebesar 1.864 dengan nilai *P-Value* 0.063 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara koordinasi terhadap kinerja guru penggerak, maka H1 ditolak.

H2: Pengaruh koordinasi terhadap etika kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara koordinasi terhadap etika kerja sebesar 2.650 dengan nilai *P-Value* 0.008 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara koordinasi terhadap etika kerja. Nilai positif pada koefisien parameter artinya adalah semakin tinggi koordinasi, maka akan semakin tinggi etika kerja maka H2 diterima.

H3: Pengaruh Nilai Pendidikan Islami terhadap Kinerja Guru penggerak

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara Nilai Pendidikan Islami terhadap Kinerja Guru penggerak sebesar 3.810 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Nilai Pendidikan Islami terhadap Kinerja Guru penggerak. Nilai positif pada koefisien parameter artinya adalah semakin tinggi. H3 diterima

H4: Pengaruh Nilai Pendidikan Islami terhadap etika kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara Nilai Pendidikan Islami terhadap etika kerja 5.323 dengan nilai *P-Value* $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Nilai Pendidikan Islami terhadap etika kerja, maka H4 diterima

H5: Pengaruh Etika kerja terhadap Kinerja guru penggerak

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara Etika kerja terhadap Kinerja guru penggerak sebesar 46.58 dengan nilai *P-Value* $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Etika kerja terhadap Kinerja guru penggerak. H5 diterima

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan etika kerja sebagai variable mediasi. Hasil olah data menunjukkan bahwa peran etika kerja dapat menghubungkan koordinasi dengan kinerja guru penggerak dan nilai Pendidikan Islami terhadap kinerja guru penggerak. *Partially Mediation*, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediasi dan signifikan (Hartono dan Abdillah, 2014). Karena hasil p Values dari total effect lebih besar dari tingkat signifikansi atau $0.031 < 0.05$, dan $0.001 < 0.05$ maka Hipotesis ada pengaruh mediasi partial, dan hipotesis H6, dan H7 diterima.

Tabel 9. Total effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Koordinasi-> etika kerja -> Kinerja Guru penggerak	0.109	0.103	0.050	2.160	0.031
Nilai Pendidikan Islami -> Etika Kerja -> Kinerja Guru Penggerak	0.216	0.210	0.068	3.204	0.001

Kohesi sosial melalui nilai-nilai yang terkandung sehingga muncul keinginan masyarakat untuk tetap bersatu di tengah keberagaman. Kekuatan sosial (social force) ini berupa dorongan yang membuat individu untuk tetap bertahan dalam kelompok yang dapat berupa makna dan nilai budaya yang menjadi acuan norma dalam berperilaku. Individu memaknai kelompok sebagai keluarga dan identik dengan interaksi sosial, kebersamaan, toleransi, dan perpaduan keberagaman. Begitu pun pada kerjasama kelompok (teamwork) yang merupakan kemauan dan upaya individu untuk dapat bekerja sama guna mewujudkan tujuan kelompok. Well-being ekosistem telah diterapkan oleh beberapa lembaga pendidikan masih mempertahankan pola pendidikan tradisional, dan konteks lain disebut model tranmisi pendidikan.

Model ini berfokus pada ruang kelas yang diisi empat puluh siswa, menghadap lurus pada guru yang sedang berdiri di depan. Guru adalah otoritas dan sumber langsung dari pengetahuan yang diperlukan, dan diteruskan atau ditranmisikan ke siswa. Adapun murid ditugaskan mendengarkan, menulis, dan memahami pengetahuan lainnya tanpa bisa berekspresi. Ki Hajar Dewantara mengilhami well-being ekosistem sebagai bentuk ketahanan (resistensi) kultural terhadap kolonialisme. Berbeda dengan Pendidikan kapitalis (perintah dan sanksi), beliau menerapkan pola Pendidikan melalui system pamong sebagai ciri khas budaya timur antara lain sikap humanis, kerakyatan, dan kebangsaan (Kusuma, 2013).

SIMPULAN

Kohesi sosial dengan mediasi etika kerja menghasilkan temuan antara lain: 1) tidak ada pengaruh yang signifikan antara koordinasi terhadap kinerja guru penggerak. 2) ada pengaruh yang signifikan antara koordinasi terhadap etika kerja. 3) ada pengaruh yang signifikan antara Nilai Pendidikan Islami terhadap Kinerja Guru penggerak. 4) ada pengaruh yang signifikan antara Nilai Pendidikan Islami terhadap etika kerja, 5) ada pengaruh yang signifikan antara Etika kerja terhadap Kinerja guru penggerak. 6) ada pengaruh tidak langsung dengan mediasi variable etika kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS). Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ahmad, A., Aimal Edwin, C., & Bamber, D. (2022). Linking Relational Coordination and Employees' Wellbeing through Psychological Capital. *Journal of Manajerial Sciences*, 16(2).
- Besliana, Debora Simamora, sherina, Mutiara Silitonga, K. sara, & Sirait, S. (2023). Pembelajaran Lintas Budaya: Memahami Dan Beradaptasi Pada Perbedaan Budaya Dalam Program Pertukaran Pelajar. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 1–10.
- BR Tompul, V., Risna sari, A., Orba Manullang, S., Kusmadevi, Y., & Ferdiansyah, handy. (2022). Mengenal Etika Dan Etiket Pendidik Profesional Dalam Pendidikan Karakter di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 1–9.
- Dielini, M., Portera, A., Nesterova, M., & Milani, M. (2022). Social cohesion and intercultural studies in the educational community. *Skhid*, 3(2), 40–48. [https://doi.org/10.21847/1728-9343.2022.3\(2\).263601](https://doi.org/10.21847/1728-9343.2022.3(2).263601)
- Galuh Amawidyati, S. A. G., & Hana Muhammad, A. (2017). Program Psikoeduaasi Bullying Untuk Meningkatkan Efikasi Diri Guru Dalam Menangani Bullying Di Sekolah Dasar. *INTUISI JURNAL PSIKOLOGI ILMIAH*, 9(3), 1–9.
- Hidayah, F., & Khasanah, M. (2023). Kepimpinan Sekolah Visioner Dalam Meningkatkan Kemandirian Guru Di SMAIT At-Taisiriyah. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 1(3).
- Huda Pratama, S., Yuliasesti Diah Sari, E., & Siwi Widiana, H. (2022). KESEIMBANGAN kehidupan-kerja dan kebahagiaan di tempat kerja, bagaimana dampaknya terhadap organizational citizenship behavior (ocb)? Work-life balance and happiness at work, how is the impact on organizational citizenship behavior (OCB)? *PSYCHO IDEA*, 20(1), 1–11.
- Hughes, J., & Loader, R. (2022). Is academic selection in Northern Ireland a barrier to social cohesion? *Research Papers in Education*. <https://doi.org/10.1080/02671522.2022.2135016>
- Mardhiah, A., & Sulaiman. (2022). Pembentukan Perilaku Nilai-Nilai Pendidikan Islam Bagi Anak Sejak Dini Melalui Keluarga Yang Berkualitas. *Serambi Tarbawi*, 10(2). <https://ojs.serambimekkah.ac.id/tarbawi>
- McGowan, V. J., Akhter, N., Halliday, E., Popay, J., Kasim, A., & Bambra, C. (2022). Collective control, social cohesion and health and well-being: baseline survey results from the communities in control study in England. *Journal of Public Health (United Kingdom)*, 44(2), 378–386. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdaa227>
- Nargiza, Y. (2022). social and moral education of students and development of values. *galaxy international interdisciplinary research journal (GIIRJ) ISSN (E)*, 10(1), 2347–6915.
- Nurhikmah, H. (2021). Hubungan Efikasi Diri Dengan Kreatifitas Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Cibungbulang. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(1), 10. <https://doi.org/10.17467/jdi.v3i1.289>

- Purwati, P., Darisman, D., & Faiz, A. (2022). Tinjauan Pustaka: Pentingnya Menumbuhkan Nilai Toleransi dalam Praksis Pendidikan. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3729–3735. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2733>
- Sari, G., Pamijahan, K., Haq, N., Pendidikan, M., Roiba Bogor, L., & Primarni, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru di Gugus IV Gunung Sari Kecamatan Pamijahan). *Religion Education Social Laa Roiba Jurnal*, 1(2), 1–16.
- Sodik, N., Oviyanti, F., & Afgani, M. W. (2021). strategi meningkatkan kinerja guru pendidikan agama islam melalui program guru penggerak. *Journal of Islamic Education Studies*, VI(2). <http://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/alwijdan>
- Williams, P. F. (2010). The focus of professional ethics: Ethical professionals or ethical profession? *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 14, 15–35. [https://doi.org/10.1108/S1574-0765\(2010\)0000014005](https://doi.org/10.1108/S1574-0765(2010)0000014005)
- Azzahra Goddess Wijaya, dinda I., & Taqna'in. (2023). KOHESI SOSIAL DALAM PERSPEKTIF HADIS NABAWI DAN PENGARUHNYA TERHADAP STABILITAS NEGARA. *Al Atsar: Jurnal Ilmu Hadits*, 1(2). <https://ilmugeografi.com/ilmu-sosial/faktor-penyebab-perubahan-sosial>.
- Hariyanti, Y. D., & Anggara, O. F. (2023). Tradisi Gawai sebagai Pendorong Kohesi Sosial bagi Masyarakat Suku Dayak Kalimantan Barat. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 9(4), 1135. <https://doi.org/10.32884/ideas.v9i4.1542>
- Kosasih, O., T, S., & Hanafiah. (2023). T S A Q O F A H Jurnal Penelitian Guru Indonesia PENDIDIKAN TINGGI AGAMA ISLAM DAN KOHESI SOSIAL DI INDONESIA. *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 3(2), 283–299. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v3i2>
- Rahmayani, E. R., Nur, E. R. Z., Febriyanti, F., Sardin, S., & Utami, N. F. (2023). Penguatan Kohesi Sosial melalui Program Pendampingan: Mewujudkan Harmoni dan Kemajuan di Desa Pagerwangi, Lembang, Bandung. *BANTENESE: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*, 5(1), 184–197. <https://doi.org/10.30656/ps2pm.v5i1.6665>
- Velyna, T., Julia, R., Utomo, J., Mukhtar, A., & Mutmainnah, I. (2023). Upaya Meningkatkan Kohesi Sosial untuk Pencegahan Tawuran Melalui Konseling Realitas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 5825–5821.