

. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP ETOS KERJA GURU SD NEGERI KECAMATAN BUKIT BATU KABUPATEN BENGKALIS

Satria Jaya Kesuma¹⁾
Jimmy Copriyadi²⁾
Putri Yuanita³⁾

¹⁾ SD Negeri 1 Bukit Batu

²⁾ Lecturer of Education Administration, Program Postgraduate Program, Riau
University

³⁾ Lecturer of Education Administration, Program Postgraduate Program, Riau
University

Email: satria.jaya7484@grad.unri.ac.id

ABSTRACT

The high and low quality of education in a country or school is determined by teacher competence. Therefore, it is necessary to improve teacher competence in order to produce a high work ethic. The high and low work ethic of teachers is influenced by work motivation and teacher self-efficacy at work. This study aims to analyze and describe the effect of work motivation and self-efficacy on the work ethic of public elementary school teachers in Bukit Batu District, Bengkalis Regency. This research uses a quantitative approach with the type of ex post fact research. The research sample was 65 teachers of public elementary schools in Bukit Batu District, Bengkalis Regency who were randomly selected using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires, and the data analysis techniques used were descriptive statistical analysis and inferential statistics using the SPSS (statistical package for social science) version.23 program. The results showed that there was a positive and significant effect of work motivation and self-efficacy on the work ethic of public elementary school teachers in Bukit Batu District, Bengkalis Regency both simultaneously and partially.

Keywords: *Work Motivation; Self-Efficacy; Teacher Work Ethic*

ABSTRAK

Tinggi rendahnya mutu pendidikan disuatu negara maupun sekolah ditentukan oleh kompetensi guru. Oleh sebab itu perlu dilakukan peningkatan kompetensi guru agar menghasilkan etos kerja yang tinggi. Tinggi rendahnya etos kerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja dan efikasi diri guru dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap etos kerja guru SD Negeri Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex post fact*. Sampel penelitian adalah guru SD Negeri Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis sebanyak 65 orang yang dipilih secara acak menggunakan rumus *Slovin*. Data dikumpulkan melalui angket, dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial menggunakan program SPSS (*statistical package for social science*) Versi.23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan efikasi diri terhadap etos kerja guru SD Negeri Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci : Motivasi Kerja; Efikasi Diri; Etos Kerja Guru

PENDAHULUAN

Tinggi rendahnya mutu pendidikan disuatu negara maupun sekolah ditentukan oleh kompetensi guru. Oleh sebab itu perlu dilakukan peningkatan kompetensi guru agar menghasilkan etos kerja yang tinggi, ketika seorang guru memiliki etos kerja yang tinggi maka guru akan memegang teguh kode etik keguruan dan akan melaksanakan tugas profesinya secara efektif dan efisien. Guru dalam menjalankan tugasnya memerlukan etos kerja yang kuat berupa sikap kerja, semangat kerja dan karakter kerja yang berfungsi untuk mencapai tujuan pendidikan. Darodjat (2015) mengatakan etos kerja guru merupakan sikap positif yang ditampilkan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar secara maksimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Guru yang memiliki etos kerja yang baik dikatakan sebagai guru yang profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya dan

memberi teladan kepada peserta didik serta memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Guru yang memiliki etos kerja tinggi terlihat dari sikapnya dalam melaksanakan tugasnya, disiplin dalam melaksanakan tugas dan semangat yang ditampilkan dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hal ini sesuai dengan Javed Octovianus Sipahelut, dkk (2021) bahwa etos kerja dapat meningkatkan kinerja guru, artinya semakin tinggi etos kerja guru maka akan semakin meningkat kinerja yang dihasilkan guru dan akan tercapai tujuan pembelajaran. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi etos kerja guru terhadap pekerjaannya maka semakin meningkat kinerjanya.

Etos kerja guru merupakan suatu sikap yang tidak terbentuk dengan sendirinya atau dibawa sejak lahir, melainkan membutuhkan waktu yang panjang dalam membentuknya dan membutuhkan usaha yang ekstra. Berdasarkan gejala-gejala yang telah ditemukan begitu banyak faktor yang

mempengaruhi etos kerja guru. Menurut Priansa (2016) dan Siagian (2013) yang telah disintesis oleh peneliti bahwa faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu motivasi, lingkungan kerja, pendidikan, penilaian diri (efikasi diri) dan imbalan kerja atau insentif. Namun didalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang mempengaruhi etos kerja guru yaitu motivasi kerja dan efikasi diri. Menurut Yusuf (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu sikap yang menimbulkan semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri guru unruk melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dan dengan jangka waktu yang telah ditentukan, (Pinder, 2013). Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan merasa bergairah, bahagia, dan optimis dalam bekerja. Sedangkan guru memiliki motivasi kerja rendah cenderung membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan etos kerja yang tinggi juga. Dahliana, D., & Purba, S. (2020) bahwa untuk meningkatkan etos kerja guru maka diperlukan peningkatan terhadap motivasi dengan cara menumbuhkan kesadaran dan semangat dalam bekerja keras dalam mencapai visi dan misi sekolah.

Kemudian faktor berikutnya yang mempengaruhi etos kerja guru yaitu efikasi diri. Gufron & Rini Risna Wita (2010) efikasi diri merupakan suatu pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang tentang menilai dirinya sendiri dan hasilnya akan mempengaruhi orang tersebut untuk menentukan tindakan yang akan dilakukan. Efikasi diri dikatakan sebagai kemampuan seseorang dalam menilai dirinya sendiri bahwa dirinya

mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya secara maksimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Susanto (2018) bahwa efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan secara masimal dan hasilnya memberikan kepuasan. Greta Mahawati dan Endang Sulistiyani (2021) guru yang memiliki efikasi diri tinggi akan melaksanakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh, yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya, mempunyai mental yang kuat, pantang menyerah, cara pandang yang objektif, bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang diembannya, memiliki pemikiran yang positif dan rasional, mempunyai sifat optimis serta mampu menyelesaikan masalah tanpa melibatkan orang lain. Berkenaan dengan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap penonngkatan etos kerja guru.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti maka ditemukan salah satu faktor penyebab rendahnya etos kerja guru adalah usia, lebih dari 50% usia guru di SDN Bukit Batu Kabupaten Bengkalis diatas 50 tahun. Hal ini menyebabkan guru malas untuk mengupdate kemampuannya, dikarenakan guru hanya berpikir untuk pensiun. Kemudian masih ditemukan guru dalam melaksanakan pembelajaran secara konvensional dan belum kreatif dalam menyampaikan materi pelajaran, yaitu dengan metode ceramah. sedangkan untuk pembelajaran di Sekolah Dasar guru harus menerapkan pembelajaran yang aktif dan kreatif sehingga materi ajar mudah dipahami oleh siswa. Kemudian, kurangnya semangat guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini diketahui dari hasil wawancara kepada kepala sekolah juga mengatakan bahwa guru kurang bersemangat dalam mengikuti pelatihan

dan seminar untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki dan proaktif dalam menghadapi tantangan kemajuan zaman di era digital.

Merujuk dari latar belakang masalah dan fenomena di atas maka dalam penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan efikasi diri terhadap etos kerja guru SDN Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex post fact*. Kemudian penelitian dilaksanakan di SDN Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis, dengan jumlah populasi 178 dan sampel 65 orang guru yang diambil secara acak setelah dihitung menggunakan rumus *Slovin*. Data penelitian dikumpulkan melalui angket yang telah disusun berdasarkan indikator dari variabel penelitian, dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Uji coba penelitian dilakukan terhadap 20 orang respon di luar sampel penelitian yang bertujuan untuk melihat kevalid-an dan kerealibilitas instrumen penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik

inferensial, menggunakan program Microsoft Excel dan *SPSS versi 22 for Windows*. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat nilai mean berdasarkan demografi responden, nilai mean variabel, dan nilai mean indikator penelitian. Kemudian analisis statistik inferensial yang digunakan adalah uji asumsi klasik (uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi) dan uji hipotesis penelitian menggunakan uji F, uji t dan uji determinan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data mengenai motivasi kerja dan efikasi diri terhadap etos kerja guru SDN Bukit Batu Kabupaten Bengkalis, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Hipotesis 1, yang berbunyi:

$H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru SDN Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru SDN Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

Uji Regresi Sederhana variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Etos Kerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	1,274	,302		4,213	,000
	Motivasi Kerja	,643	,085	,692	7,604	,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja Guru

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai $a=1,274$ dan $b=0,643$ sehingga diperoleh persamaan $\hat{Y}=1,274+0,643 X_1$. Dari persamaan

regresi tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi kerja dengan etos kerja guru. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja satu

satuan maka variabel etos kerja guru (Y) akan naik sebesar 0,643 satu satuan. Kemudian diketahui nilai sig $0,000 > 0,005$ hal ini berarti bahwa

adanya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan etos kerja guru.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Etos Kerja Guru (Y)

R	R Square	Sig, F Change	Pengaruh (%)	Tafsiran
0,692 ^a	0,479	0,000	47,90%	Cukup Kuat

- a. Predictors: (Constant),: (X₁) Motivasi Kerja
- b. Dependent Variable: (Y) Etos Kerja Guru

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa diperoleh nilai R Square (r^2) = 0,479 atau 47,90%. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X₁) terhadap etos kerja guru (Y) sebesar 47,90%, sedangkan sisanya sebesar 52,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Hipotesis 2, yang berbunyi:
 $H_0 : \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap etos kerja guru SDN Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.
 $H_1 : \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap etos kerja guru SDN Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

Uji Regresi Sederhana variabel Efikasi Diri (X₂) terhadap Etos Kerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	1,173	,308		3,807	,000
	Efikasi Diri	,671	,086	,701	7,795	,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja Guru

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai a=1,173 dan b=0,671 sehingga diperoleh persamaan $\hat{Y} = 1,173 + 0,671 X_1$. Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel efikasi diri dengan etos kerja guru. Hal ini berarti bahwa setiap

kenaikan efikasi diri (X₂) satu satuan maka variabel etos kerja guru (Y) akan naik sebesar 0,671 satu satuan. Kemudian diketahui nilai sig $0,000 > 0,005$ hal ini berarti bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel efikasi diri dengan etos kerja guru.

Pengaruh Variabel Efikasi Diri (X2) Terhadap Etos Kerja Guru (Y)

R	R Square	Sig, F Change	Pengaruh (%)	Tafsiran
0,704 ^a	0,491	0,000	49,10%	Cukup Kuat

- c. Predictors: (Constant),: (X₂) Efikasi Diri
- d. Dependent Variable: (Y) Etos Kerja Guru

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa diperoleh nilai R Square (r^2) = 0,491 atau 49,10%. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel efikasi diri (X₂) terhadap etos

kerja guru (Y) sebesar 49,10%, sedangkan sisanya sebesar 50,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Hipotesis 3, yang berbunyi:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap etos kerja guru SDN Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap etos kerja guru SDN Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

Uji f_{hitung} Variabel Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) Terhadap Etos Kerja Guru (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,340	2	,670	30,522	,000 ^b
	Residual	1,361	62	,022		
	Total	2,700	64			
a. Dependent Variable: Etos Kerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Efikasi Diri						

Berdasarkan tabel berikut maka dapat diketahui nilai F hitung yaitu 30,52. Artinya variabel motivasi kerja dan efikasi diri secara bersama-sama memberi pengaruh terhadap etos kerja guru. Kemudian jika dilihat dari nilai signifikan yaitu 0,000, maka dapat diketahui bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) dan efikasi diri (X_2) secara bersama-

sama terhadap etos kerja guru (Y) SDN Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X_1) dan efikasi diri (X_2) secara bersama-sama terhadap etos kerja guru (Y) SDN Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) Terhadap Etos Kerja Guru (Y)

R	R Square	Sig, F Change	Pengaruh (%)	Tafsiran
0,704 ^a	0,496	0,000	49,60%	Sedang
1. Predictors: (Constant): Motivasi Kerja, efikasi Diri				
2. Dependent Variable: Etos Kerja Guru				

Pada Tabel di atas maka diperoleh R

$Square (r^2) = 0,49,6$ atau 49,60%, artinya besar pengaruh variabel motivasi kerja dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap etos kerja guru SDN Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis adalah 49,60% dengan tafsiran sedang, sedangkan sisanya sebesar 50,40% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Pembahasan hasil penelitian ini mencakup pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap etos kerja guru SD Negeri Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis, sebagaimana sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Guru

Dari hasil penelitian ini diperoleh pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap etos kerja guru SD Negeri Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis sebesar 47,90% dengan tafsiran sedang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Temuan penelitian ini tidak jauh berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahliana dan Sukarman Purba (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin meningkat etos kerja guru. Kemudian R. Iim Takwim (2012) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja guru.

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang mendorong dirinya untuk melakukan pekerjaan secara baik. Hal ini sesuai dengan Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022) motivasi kerja akan mengarahkan seseorang untuk bertindak, berperilaku dan ketekunan dalam bekerja. Kemudian ia juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap etos kerja. Artinya guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, secara simultan akan meningkatkan etos kerja guru. Hasil tersebut juga didukung oleh Wau (2022) bahwa kuat atau lemahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang akan menentukan etos kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, serta diperkuat oleh teori dan penelitian yang relevan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap etos kerja guru. Kemudian temuan ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru dalam

melaksanakan tugasnya maka semakin meningkat etos kerja guru.

2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Etos Kerja Guru

Ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap etos kerja guru SD Negeri Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis sebesar 49,10% dengan tafsiran sedang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Temuan penelitian ini tidak jauh berbeda dengan penelitian Diah Rieka Rahmawati dan Ahmad Yusuf Sobri (2021) bahwa efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja guru. Efikasi diri merupakan pandangan terhadap pekerjaan. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi akan menampilkan sikap gigih dalam bekerja dan akan menunjukkan sikap, perilaku, pengetahuan dan tindakan yang baik dalam menghadapi pekerjaan sehingga meningkatkan etos kerja. Efikasi diri akan membuat seseorang memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu melaksanakan pekerjaan secara baik sehingga tercapai tujuan.

Efikasi diri dapat meningkatkan etos kerja guru sehingga secara simultan dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini didukung oleh Greta Mahawati dan Endang Sulistiyani (2021) bahwa untuk meningkatkan etos kerja guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pandangan atau kepercayaan guru terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan pekerjaan. Efikasi guru yang tinggi akan membuat dirinya percaya akan kemampuannya, optimis dalam bekerja, objektif, serta mempunyai sifat tanggung jawab dalam bekerja sehingga meningkatkan etos kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, serta diperkuat oleh teori dan penelitian yang relevan maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap etos kerja guru. Kemudian temuan ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri dalam melaksanakan tugasnya maka semakin meningkat etos kerja guru.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Etos Kerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan efikasi diri terhadap etos kerja guru SD Negeri Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis sebesar 49,60% berada pada kategori sedang, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan Noor Fatikah dan Fildayanti (2019) bahwa etos kerja guru dapat ditingkatkan melalui efikasi diri atau pandangan bahwa dirinya mampu melaksanakan pekerjaannya secara efisien.

Meningkatnya motivasi kerja dan efikasi diri dapat mempengaruhi etos kerja guru. Erniwati (2021) guru yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat ditunjukkan dengan sifat kesehariannya dalam melaksanakan pekerjaan yaitu sederhana, jujur, berperilaku baik, senantiasa meningkatkan kompetensi diri, melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, percaya diri, saling menghormati serta mempunyai visi dan misi dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan diperkuat dengan penelitian yang relevan maka disimpulkan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri yang dimiliki oleh guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru sebesar 47,90% dengan tafsiran tergolong sedang dan belum tinggi. Artinya semakin baik motivasi kerja guru maka akan semakin meningkat etos kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja guru sebesar 49,10% dengan tafsiran sedang dan belum berada pada kategori tinggi. Kemudian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja guru sebesar 49,60% dengan tafsiran sedang. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja guru sudah tergolong sedang namun perlu ditingkatkan lagi pada sikap kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya, semangat kerja serta disiplin kerja guru, sehingga menghasilkan etos kerja yang tinggi dan akan berdampak terhadap tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan secara efektif dan efisien.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa artikel ini tidak akan selesai tanpa dukungan dari rekan-rekan di SD Negeri 1 Bukit Batu atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan.

DAFTAR BACAAN

Dahlia, D., & Purba, S. (2020). The Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Teacher's Work Ethics. In *3rd International Conference on Research of Educational Administration and Management*

- (ICREAM 2019) (pp. 40-42). Atlantis Press.
- Darodjat, Tubagus. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Serang: Badan Penerbit Aditama
- Fatikah, N. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 2(2), 167-182.
- Ghufron, M. Nur., dan Rini Risnawita S. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124-130.
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi diri dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa. *Sosial dan Humaniora*, 7(1, April), 62-69.
- Pinder. (2013). *Work Motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen and Company
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta
- Rahmawati, D. R., & Sobri, A. Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Efikasi Diri Guru terhadap Etos Kerja Guru. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, dan Pengelolaan Pendidikan*, 1(6), 476-484.
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sipahelut, J. O., Erari, A., & Rumanta, M. (2021). The Influence of Work Discipline, Work Ethos and Work Environment on Employee Work Achievement: Lessons from Local Organization in an Emerging Country. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2869-2882.
- Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan Konseling di Sekolah (Konsep, Teori dan Aplikasinya)*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Takwim, R. I. (2012). Pengaruh konflik dan motivasi kerja terhadap etos kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 1(1).
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37-47.