

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Etos Kerja Guru SMP Negeri Di Tanjung

Effect Of Self-Efficacy On Work Ethic In Public Junior High School (SMP Negeri) Teachers In Tanjung

Wishnu Bayu Pangestu*, Muhammad Syarif Hidayatullah & Rika Vira Zwagery

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. Ahmad Yani Km. 36 Banjarbaru, 70712, Indonesia

ABSTRAK

Pendidikan merupakan salah satu pilar untuk membangun dan kualitas bangsa. Guru adalah bagian dari sistem pendidikan, karena mereka memiliki peran penting untuk membentuk generasi sekarang dan masa depan, dan karenanya peningkatan kualitas guru merupakan hal yang mendesak. Salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja guru yakni personal yang didalamnya memuat tentang kepercayaan diri sehingga diasumsikan berakibat pada perilaku yang tidak profesional dalam mengajar. Berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya, etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi, dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap etos kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru SMP Negeri yang ada di Tanjung dalam penelitian berjumlah 145 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah cluster random sampling yang mana peneliti mengambil sampel secara acak hingga tercapai jumlah sampel total yang telah ditetapkan yakni 60 guru yang diantaranya dari SMPN 1 hingga 8 Tanjung. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan instrumen penelitian yaitu skala efikasi diri dan etos kerja. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap etos kerja dengan hasil t hitung $> t$ tabel ($29,739 > 2,00172$). Didapatkan hasil sumbangan efektif atau pengaruh efikasi diri terhadap etos kerja sebanyak 93,8% dan sisanya 6,2% merupakan faktor lainnya. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh efikasi diri terhadap etos kerja guru SMP Negeri di Tanjung. Apabila efikasi diri tinggi maka semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki.

Kata kunci: Efikasi Diri, Etos Kerja, Guru Sekolah Menengah Pertama

ABSTRACT

Education is one of the pillars for development and the quality of a nation. Teachers are part of the education system because they have an important role to play in shaping present and future generations, and therefore improving teacher quality is an urgent matter. One of the factors that influence the work ethic in a teacher is personality which includes self-confidence, so it is assumed that it can result in unprofessional behaviors in teaching. Regarding the teachers' professionalism in performing their duties, work ethic is said to be a determining factor for the success of individuals, groups, institutions, and also the broadest part of the nation in achieving their goals. The purpose of this study was to find out the effect of self-efficacy on work ethic. The population in this study were the public junior high school teachers in Tanjung in a total of 145 people. The sampling technique used in the study was a cluster random sampling, in which the researcher selected samples randomly until the total number of samples was 60 teachers, from SMP Negeri 1 to SMP Negeri 8 Tanjung. Simple linear regression analysis was employed in this study with research instruments including self-efficacy scale and work ethic scale. The results of the study showed that there was a significant effect of self-efficacy on work ethic, and the result of t count $> t$ table was $29.739 > 2.00172$. The effective contribution or the effect of self-efficacy on work ethic was 93.8% and the remaining 6.2% was from other factors. It can therefore be concluded that the hypothesis stating that there is an effect of self-efficacy on work ethic in public junior high school teachers in Tanjung is accepted; the higher the self-efficacy, the higher the work ethic.

Keywords: Self-Efficacy, Work Ethic, Junior High School Teachers

***Korespondensi:**
Wishnu Bayu Pangestu
wishnusekai486@gmail.com

Masuk: 8 Januari 2021
Diterima: 11 Agustus 2022
Terbit: 31 Agustus 2022

Sitasi:
Pangestu, W. B., Hidayatullah, M. S. & Zwagery, R. V. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap etos kerja guru SMP Negeri di Tanjung. *Jurnal Kognisia*, 4(1), 41-50.
<http://doi.org/10.20527/kognisia.2021.04.005>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar untuk membangun bangsa, dan juga akan menentukan kualitas bangsa. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat pendidikan di satu negara melalui pengelolaan pendidikan. Guru adalah bagian dari sistem pendidikan, karena mereka memiliki peran penting untuk membentuk generasi sekarang dan masa depan, dan karenanya peningkatan kualitas guru merupakan hal yang mendesak. Sejak guru memainkan salah satu peran penting dalam lingkungan mengajar, kualitas dan kemampuan para guru harus diberikan perhatian yang memadai agar sistem pendidikan menjadi sukses (Scheopner, 2010).

Hesti dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa usaha dari menteri pendidikan belum menjawab permasalahan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia, khususnya terkait dengan profesionalitas guru. “Di tahun 2017 dari 3,9 juta guru yang ada saat ini sebanyak 25 persen masih belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52 persen guru belum memiliki sertifikat profesi. Sementara, dalam menjalankan tugasnya seorang guru harus memiliki empat kompetensi, yakni kompetensi pedagogi, profesional, kepribadian, dan sosial. Keempat kompetensi ini belum saya lihat ada semuanya di figur seorang guru, terutama di tempat saya bertugas,” (Republika.co.id, 2019).

Kompetensi profesional yang dimiliki guru dapat menentukan keberhasilan siswa untuk mencapai hasil yang maksimal. Guru merupakan tenaga kerja profesional yang memerlukan keahlian khusus sebagai pendidik. Secara garis besar guru yang diharapkan adalah sosok yang ideal bagi siswa dan orang tua siswa. Jika dicermati dari sudut pandang siswa, guru ideal adalah guru yang dapat dijadikan inspirasi, keteladanan, bersikap ramah, dan penuh kasih sayang, penguasaan materi, penyabar, menyenangkan dan lain sebagainya. Sedangkan berdasarkan sudut pandang orang tua siswa, guru diharapkan menjadi mitra pendidik dan menjadi orang tua kedua di

sekolah yang dapat melengkapi, menambah, dan memperbaiki pola-pola pendidikan di rumah (Sukardewi dkk., 2013).

Studi pendahuluan dilakukan pada tanggal 10 November 2019 bertempat di SMP Negeri 1 Tanjung melalui wawancara kepada wakil kepala sekolah, didapatkan informasi bahwa masalah-masalah yang dilakukan siswa seperti tidak memahami pembelajaran, dendam terhadap guru, merokok, membolos dan masalah lainnya tidak mampu diatasi oleh guru yang ada di sekolah tersebut yang mengakibatkan beberapa guru menjadi tidak melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik seperti terlambat masuk, tidak masuk kelas hanya untuk kepentingan pribadi, menyerahkan pembelajaran sepenuhnya kepada siswa tanpa bimbingan terlebih dahulu, dan menyerahkan tugas tanpa memberikan pengantar pembelajaran terlebih dahulu. Hal ini terkait dengan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja yakni personal yang didalamnya memuat tentang kepercayaan diri sehingga diasumsikan berakibat pada perilaku yang tidak profesional dalam mengajar.

Berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya, etos kerja dapat dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan baik individu maupun kelompok dalam mencapai tujuannya. Miller dkk (2002) mendefinisikan etos kerja sebagai seperangkat kepercayaan dan sikap yang merefleksikan nilai pokok kerja. Selanjutnya Petty (dalam Dami, 2012) menyatakan bahwa etos kerja sebagai karakteristik yang harus dimiliki pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan optimal yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Terkait dengan guru, maka etos kerja guru dapat diartikan sebagai penggabungan antara tingkah laku dan keyakinan yang dimiliki oleh guru yang diwujudkan dalam perilaku kerja, melaksanakan tugas, dan kewajiban sebagai guru (Marlina, 2015).

Etos kerja guru adalah semangat kerja yang harus dimiliki oleh guru guna keberhasilannya dalam mencapai tujuan. Mempunyai etos kerja yang tinggi akan

mempengaruhi kinerja guru yang diharapkan. Etos kerja yang rendah dapat dilihat dari kurangnya semangat guru dalam melakukan pekerjaannya, sering menunda-nunda pekerjaannya, sehingga tugas mengajarnya menjadi terbengkalai, suasana kelas menjadi gaduh dikarenakan kelas yang kosong tak ada guru mengajar. Sementara, etos kerja yang baik dibutuhkan motivasi yang tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh keyakinan yang tertanam di dalam diri sendiri yang disebut motivasi intrinsik individu. Keyakinan ini berkesinambungan dengan efikasi diri yang merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan (Sukardewi dkk., 2013).

Terdapat beberapa variabel yang potensial untuk diteliti terkait problematika tersebut, diantaranya efikasi diri dan etos kerja guru. Efikasi guru dapat mempengaruhi perilaku siswa dalam proses pembelajaran dilihat dari konteks pendidikan. Guru yang mempunyai efikasi diri yang tinggi akan menetapkan tujuan yang tinggi, mampu bertahan menghadapi siswa yang memiliki kesulitan belajar, mampu menggunakan strategi pembelajaran yang efektif, dan mampu untuk memberikan motivasi kepada siswa, sehingga penting bagi guru untuk memiliki efikasi diri (Luthans, 2011). Hal ini juga didukung oleh Bandura (1995) yang menyatakan sangat penting bagi guru untuk mempunyai tingkat efikasi diri yang tinggi. Guru dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih tangguh dalam mengajar dan berupaya lebih keras dalam menolong semua siswa untuk mencapai potensi maksimalnya (Ahyani dkk., 2018).

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melaksanakan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan. Keyakinan ini dapat dikonseptualisasikan sebagai pendapat guru tentang kemampuan mereka untuk memiliki efek pada pembelajaran siswa, hal ini telah menarik banyak perhatian dalam beberapa dekade terakhir (Klassen & Chiu, 2010). Tschannen-Moran dkk. (1998),

Swason (2010), Tschannen-Moran dan McMaster (2009) mengartikan bahwa efikasi diri guru sebagai sebuah penilaian guru atas kemampuan dirinya untuk membuahkan hasil sesuai yang diharapkan atas hasil belajar dan keterlibatan siswanya, meski pada siswa yang sulit atau tidak termotivasi sekalipun (Yurni, 2014). Selain itu juga berkaitan dengan kemampuan guru dalam mempengaruhi siswa, termasuk diantaranya orang-orang yang kurang termotivasi dan bermasalah untuk belajar dan mencapai prestasi yang sangat baik. Studi yang dilakukan oleh Dibapile dalam Ismail & Wahid (2018) mampu membuktikan bahwa efikasi diri guru adalah faktor yang penting menuju keunggulan siswa.

Efikasi diri guru mengacu pada jaminan seorang guru yang berkaitan dengan *self ability* untuk mengatur dan melakukan banyak tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tanggung jawab mengajar mereka. Hal ini juga berkaitan dengan kepercayaan guru terhadap pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang untuk mencapai tujuan tertentu (Ismail & Wahid, 2018). Sebab itu, efikasi diri telah menjadi salah satu konsep penting diantara para peneliti pendidikan sejak Albert Bandura (1995) memperkenalkannya pada tahun 1970-an melalui *social learning theory* kemudian dimodifikasi menjadi *social cognitive theory* pada awal dekade 1980-an. Efikasi diri guru adalah salah satu fenomena khusus yang dapat dipandang sebagai salah satu kontributor pada proses belajar dan mengajar yang efektif.

Efikasi diri dapat mempengaruhi perilaku pribadi, diantaranya; pertama, orang cenderung untuk menetapkan tujuan yang lebih sulit ketika mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi tugas-tugas tertentu, sementara individu yang kurang memiliki kemampuan cenderung menghindari prospek ancaman (Locke & Lathan, 2006). Kedua, kemampuan, individu cenderung untuk mengantisipasi bahwa perilaku tertentu dapat menyebabkan keberhasilan efikasi diri yang besar dapat mendorong orang untuk mencurahkan upaya yang lebih terpadu dan lebih gigih dalam

menghadapi kesulitan (Zimmerman, 2000). Ketiga, tingkat efikasi diri memainkan peran penting dalam persepsi sehari-hari individu tentang stres dan depresi (Bandura, 1995). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Klassen & Chiu, 2010) dimana guru dengan stres beban kerja yang rendah memiliki efikasi diri manajemen kelas yang lebih tinggi, sedangkan guru dengan stres kelas yang tinggi maka memiliki efikasi diri yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih rendah. Terakhir, guru dengan efikasi diri manajemen kelas yang lebih besar atau strategi efikasi diri yang lebih besar memiliki kepuasan kerja yang lebih besar.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tampubolon & Hutagaol (2015) yang meneliti hubungan antara etos kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja guru menunjukkan hasil yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan diantara kedua variabel tersebut. Dalam penelitiannya dijelaskan, efikasi diri dan etos kerja cenderung konsisten sepanjang waktu, tetapi bukan berarti tidak berubah. Umpan balik yang bersifat positif terhadap kemampuan individu dapat meningkatkan efikasi diri dan membangun etos kerja. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan cenderung dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya karena yang bersangkutan memiliki keyakinan akan hal tersebut. Sementara seseorang yang memiliki etos kerja yang baik seperti perilaku kerja yang positif, bermutu tinggi, dan memberikan layanan kepada masyarakat secara profesional yang berlandaskan etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Kondisi ini tentu saja dapat mendorong yang bersangkutan merasa puas atas tugas atau pekerjaan yang dapat dituntaskan.

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diketahui bahwa efikasi diri secara tidak langsung mempengaruhi etos kerja guru dengan adanya faktor personal yang didalamnya memuat tentang kepercayaan diri. Oleh sebab itulah, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap etos kerja guru SMP Negeri di Tanjung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yakni analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program statistik komputer SPSS versi 23 for windows. Populasi pada penelitian ini adalah guru SMP Negeri yang ada di Tanjung berjumlah 145 orang.

Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik *cluster random sampling*, oleh karena itu sampel penelitian ini memiliki ciri yang spesifik yaitu guru yang mengajar di SMP Negeri yang ada di Tanjung, sehingga jumlah sampel penelitian ini terdapat 60 guru. Instrumen penelitian yang digunakan berupa skala tuntutan kerja yang dibuat berdasarkan aspek dari Herawati & Suyahya (2019) yaitu *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *strength* (kekuatan keyakinan), dan *generality* (generalitas). Pada skala etos kerja dibuat berdasarkan aspek Petty (dalam Dami, 2012) yakni keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian yang telah diperoleh, dapat diketahui bahwa hasil kategorisasi data variabel efikasi diri dan etos kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Kategorisasi Data Variabel Etos Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Subyek Penelitian	
			Frekuensi	Persen-tase
Etos Kerja	$X < 74$	Rendah	7	11,67 %
	$74 \leq X < 111$	Sedang	22	36,66 %
	$X \geq 111$	Tinggi	31	51,67 %
Total			60	100 %

Berdasarkan hasil kategori pada tabel 1 tersebut, dapat diketahui 7 orang subyek (11,67%) memiliki etos kerja dalam kategori rendah, 22 orang (36,66%) memiliki etos kerja

dalam kategori sedang dan 31 orang (51,67%) memiliki etos kerja dalam kategori tinggi.

Tabel 2. Distribusi Kategorisasi Data Variabel Efikasi Diri

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Subyek Penelitian	
			Frekuensi	Persentase
Efikasi Diri	$X < 72$	Rendah	7	11,67%
	$72 \leq X < 108$	Sedang	21	35,00%
	$X \geq 108$	Tinggi	32	53,33%
	Total		60	100 %

Berdasarkan hasil kategori pada tabel 2 tersebut, dapat diketahui 7 orang subyek (11,67%) mempunyai efikasi diri dalam kategori rendah, 21 orang (35,00%) mempunyai efikasi diri dalam kategori sedang dan 32 orang (53,33%) memiliki efikasi diri dengan kategori tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Populasi Data

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Taraf Signifikansi
Etos Kerja	0,108	60	0,077
Efikasi Diri	0,101	60	0,200

Pada tabel 3 dapat dilihat nilai signifikansi untuk skor etos kerja mempunyai nilai sebesar 0,077 dan besaran nilai signifikansi untuk skor efikasi diri yakni sebesar 0,200. Berdasarkan nilai signifikansi tersebut, signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa populasi data dalam penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Taraf Signifikansi
Etos Kerja	6532,774	0,000
Efikasi Diri		

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh bahwa antara variabel etos kerja dengan efikasi diri menunjukkan adanya nilai sigifikansi 0,000 ($< 0,05$). Analisis tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang linear antara variabel efikasi diri dan etos kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,953	3,574			1,386	,171
Efikasi Diri	,986	,033	,969		29,739	,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diperoleh nilai konstanta sebesar 4,953 dan nilai koefisien B variabel efikasi diri sebesar 0,986. Berdasarkan rumus $Y' = a + bX$, maka $Y' = 4,953 + 0,986X$, yang dapat diartikan bahwa jika skor efikasi diri mengalami kenaikan satu poin, yang diartikan skor etos kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,824 poin. Koefisien Beta variabel efikasi diri adalah sebesar 0,969, yang berarti kontribusi efektif variabel efikasi diri terhadap etos kerja adalah $(0,969)^2$ atau sebesar 0,938. Hal ini berarti kontribusi efektif variabel efikasi diri terhadap etos kerja adalah sebesar 93,8%. Sementara, koefisien t hitung dalam penelitian ini adalah sebesar 29,739. Dengan derajat kebebasan $df = 58$ dan taraf signifikansi 0,05 didapatkan t tabel sebesar 2,00172. Karena t hitung mempunyai nilai yang lebih besar dari t tabel ($29,739 > 2,00172$), hal itu menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel efikasi diri terhadap variabel etos kerja, yang berarti H_0 diterima.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana didapatkan t hitung sebesar 29,739 dan t tabel sebesar 2,00172, sehingga menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ($29,739 > 2,00172$). Hasil penelitian ini menghasilkan taraf signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari efikasi diri terhadap etos kerja guru SMP Negeri di Tanjung dapat diterima. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula etos kerja guru SMP Negeri di Tanjung. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri semakin rendah juga etos kerja guru SMP

Negeri di Tanjung. Berdasarkan hasil kategorisasi pada skor skala etos kerja guru SMP Negeri di Tanjung, 7 orang subyek (11,67%) memiliki etos kerja dalam kategori rendah, 22 orang (36,66%) memiliki etos kerja dalam kategori sedang dan 31 orang (51,67%) mempunyai etos kerja dengan kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa rata-rata guru SMP Negeri di Tanjung, yakni sebanyak 31 orang, memiliki etos kerja yang tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Miñon (2017) bahwa guru yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung memegang prinsip-prinsip tertentu yang membuat mereka dapat membedakan benar dan salah. Hal tersebut dapat membantu mereka dalam pekerjaannya dan membantu tetap termotivasi, terpercayai, berdedikasi dan mau berusaha lebih dalam pekerjaan. Penelitian lain dari Finefter-Rosenbluh (2016) menemukan bahwa guru juga cenderung memegang prinsip etis atas dasar pertimbangan siswa-siswa mereka. Beberapa prinsip etis termasuk di antaranya memenuhi kebutuhan siswa dalam proses belajar di sekolah, menjaga privasi sesama guru dan siswa dan mengawasi perkembangan pembelajaran siswa.

Etos kerja yang tinggi ditunjukkan dengan adanya kinerja yang baik dalam pekerjaan seseorang. Hal ini karena untuk menghasilkan kinerja tugas yang baik, seorang karyawan harus menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi, sikap integritas, disiplin, kualitas diri dan kemampuan untuk bekerja secara kelompok (Osibanjo dkk., 2018). Seseorang dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi ketika dirinya mampu melihat proses bekerjanya sebagai sesuatu yang bermakna dan signifikan. Etos kerja yang tinggi tidak sekadar bekerja keras, namun karyawan juga merasakan kepuasan moral dan pemenuhan diri dalam memiliki suatu pekerjaan (McKowen, 2020).

Sebanyak 7 orang subyek memiliki etos kerja yang rendah, yang menunjukkan jika mereka memiliki semangat dan kinerja dalam mengajar yang rendah yang bisa ditandai dengan keengganan untuk bekerja atau hadir di tempat kerja beserta adanya sikap dan

pandangan yang negatif terhadap pekerjaan yang dijalankannya, seperti dianggap memberatkan. Sebanyak 22 orang subyek memiliki etos kerja yang sedang, yang menunjukkan jika mereka juga memiliki semangat dan kinerja mengajar namun tidak terlalu tinggi, mungkin sebatas pada kewajiban pekerjaan yang dimiliki, serta adanya sikap dan pandangan yang mendekati netral atau biasa saja terhadap pekerjaan yang dijalankannya, tidak menganggap bahwa pekerjaan mereka istimewa, tapi juga tidak menganggapnya memberatkan mereka. Sebanyak 31 orang subyek memiliki etos kerja yang tinggi, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki semangat dan kinerja dalam mengajar yang tinggi beserta adanya sikap dan pandangan yang positif terhadap pekerjaan yang dijalankannya, seperti menyenangkan lingkungan pekerjaan yang mereka miliki saat ini.

Sedangkan, berdasarkan hasil kategorisasi pada skor skala efikasi guru SMP Negeri di Tanjung, 7 orang subyek (11,67%) mempunyai efikasi diri dengan kategori rendah, 21 orang (35,00%) mempunyai efikasi diri dengan kategori sedang dan 32 orang (53,33%) mempunyai efikasi diri dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru SMP Negeri di Tanjung memiliki efikasi diri yang tinggi. Guru yang mempunyai efikasi diri yang tinggi ditemukan memiliki etos kerja yang kuat dan kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung gigih dalam usaha mereka, lebih aktif dalam merencanakan target pekerjaannya dan melihat kegagalan sebagai halangan yang bersifat sementara dan tidak mematahkan semangatnya (Mosoge dkk., 2018).

Efikasi diri juga ditemukan berhubungan negatif dengan perilaku-perilaku kerja yang kontra-produktif (*counterproductive work behavior*) di mana seseorang yang memiliki efikasi diri yang positif cenderung untuk lebih giat dalam pekerjaannya. Selain itu, individu yang mempunyai efikasi diri yang positif menunjukkan adanya rasa percaya diri dan kemampuan untuk mengendalikan serta

mengatur dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaan yang dijalannya (Stremic dkk.,2017).

Guru yang mempunyai efikasi diri yang baik ditemukan mempunyai komitmen yang positif atas pekerjaannya. Hal itu menandakan jika seseorang yang merasa bahwa dirinya siap atau memiliki kemampuan yang mencukupi untuk menjalankan tugasnya sebagai guru akan lebih yakin dengan pekerjaan mengajar yang dimilikinya. Keyakinan ini diperlukan untuk melawan beban dan tantangan yang dihadapi baik oleh guru yang baru atau yang sudah lama mengajar dalam realita pekerjaannya (Chesnut, 2017). Individu yang memiliki evaluasi diri positif atas kemampuan dirinya dalam bekerja cenderung lebih optimis dan lebih termotivasi untuk terlibat lebih dalam pekerjaan mereka saat itu. Motivasi-motivasi ini kemudian menghasilkan perasaan dan keyakinan yang positif individual terhadap etos kerja yang dimilikinya dan yang didapatkannya dari lingkungan pekerjaannya dan akan meningkatkan komitmen terhadap tujuan dan tugas pekerjaan mereka secara konsisten (Jiang, 2015).

Sebanyak 7 orang subyek memiliki efikasi diri yang rendah, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki keyakinan yang negatif terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya, seperti adanya perasaan tidak sanggup untuk melakukan pekerjaannya saat ini karena dirasa tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya dan tidak ada perkembangan dari keahlian dan kinerja bekerjanya selama ini. Sebanyak 21 orang subyek memiliki efikasi diri yang sedang, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki keyakinan yang tidak terlalu negatif namun juga tidak positif terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya, seperti merasa bahwa kemampuan bekerjanya saat ini merupakan hasil dari pengalaman bekerja yang dimilikinya bertahun-tahun dan bukan dari kompetensi yang telah dimiliki sejak awal. Sebanyak 32

orang subyek memiliki efikasi diri dengan kategori tinggi yang menunjukkan bahwa mereka memiliki keyakinan yang positif terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya, seperti merasa bahwa pekerjaan yang dimiliki sekarang sesuai dengan harapan dan kompetensi yang dimilikinya sebelum mulai bekerja dan merasa adanya perkembangan keahlian dan kinerja yang terus menerus dalam pekerjaannya selama ini.

Hasil tersebut sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Efikasi diri ditemukan memiliki pengaruh tinggi terhadap etos kerja guru di sekolah dimana guru yang mempunyai efikasi diri positif dapat mengatasi masalah di tempat kerjanya secara mandiri dan memiliki sikap dan pandangan positif terhadap pekerjaannya (Rehman dkk., 2018). Efikasi diri guru ditemukan sebagai faktor yang mempengaruhi keefektifan aktivitas pengajaran mereka secara relevan. Keyakinan seorang guru atas kemampuan yang dimilikinya membantunya untuk mengatasi kesulitan dalam tugasnya dan tantangan yang ditemuinya dalam peran profesionalnya di sekolah. Hal ini mengarahkan guru dalam membangun nilai-nilai positif dalam pekerjaan yang mereka jalani (Barni dkk., 2019).

Kontribusi efektif variabel efikasi diri terhadap etos kerja adalah sebesar 93,8%, sementara 6,2% lainnya berasal dari kontribusi variabel lain. Beberapa faktor lain yang mempengaruhi etos kerja antara lain adalah kepercayaan diri, kepercayaan organisasional dan dukungan organisasional. Temuan ini menunjukkan bahwa adanya efikasi diri dapat menjadi faktor dominan yang mempengaruhi etos kerja guru SMP Negeri di Tanjung. Orang yang percaya diri dapat lebih mudah mengajukan usulan dan masukan untuk memecahkan masalah, serta lebih mampu dalam mengikut etos dan aturan dalam pekerjaannya. Mereka cenderung yakin bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang positif dan juga dapat membantu orang lain dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi (Tang & Shao, 2019). Selain itu, kepercayaan diri juga menentukan etos kerja seperti apa

yang dimiliki seseorang. Karyawan yang lebih muda cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi sehingga lebih mudah untuk mengutarakan pemikirannya kepada karyawan lain yang lebih tua daripada mereka. Hal ini menunjukkan jika kepercayaan diri yang tinggi akan menghasilkan etos kerja yang berorientasi kepada nilai-nilai personal seorang karyawan (Weber, 2015).

Kepercayaan organisasional merupakan faktor lain yang mempengaruhi etos kerja. Karyawan yang memiliki kepercayaan atas tempat kerja mereka akan juga memiliki etos kerja yang kuat. Etos kerja yang kuat inilah yang kemudian menghasilkan komitmen yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan di mana mereka bekerja tersebut (Jain dkk., 2019). Selain itu, kepercayaan terhadap sesama rekan kerja dalam suatu organisasi juga akan menghasilkan proses pembentukan nilai bersama. Nilai bersama inilah yang kemudian berkembang menjadi etos yang dimiliki secara bersama antar sesama karyawan dalam satu lingkungan kerja. Etos ini yang akan membantu sesama karyawan untuk berbagi perasaan, argumen dan keinginan mereka secara etis saat mereka bekerja (Kujala dkk., 2016).

Dukungan organisasional dan etos kerja seseorang berhubungan satu sama lain. Apabila etos kerja di suatu tempat bersifat suportif terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa kepuasan dan penghargaan atas dirinya dari tempat kerjanya. Hal ini akan menghasilkan keterikatan emosional yang kuat antara karyawan dan tempat kerja mereka. Artinya, tempat kerja yang menerapkan etos kerja yang baik dan suportif akan menghasilkan etos kerja individual yang kuat pada masing-masing karyawan (Abou, 2017). Adanya dukungan yang dirasakan dari tempat kerja meningkatkan komitmen individu di organisasi mereka secara afektif. Hal ini karena ketika seseorang merasa mereka diperhatikan dan dihargai dalam suatu organisasi, mereka akan merasa memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengembangkan organisasi di mana mereka berada (Andini & Parahyanti, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh efikasi diri terhadap etos kerja guru SMP Negeri di Tanjung menunjukkan adanya pengaruh signifikan pada variabel efikasi diri terhadap etos kerja guru, yang berarti hipotesis H0 dalam penelitian ini diterima. Koefisien t efikasi diri terhadap etos kerja sebesar 29,739 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif efikasi diri terhadap etos kerja, yang diartikan semakin tinggi efikasi diri seorang guru maka semakin tinggi pula etos kerja yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri yang dimiliki guru maka semakin rendah pula etos kerja yang dimilikinya. Variabel efikasi diri memiliki kontribusi efektif terhadap etos kerja sebesar 93,8%, sementara 6,2% lainnya berasal dari kontribusi variabel lain. Temuan ini menunjukkan bahwa efikasi diri dapat diartikan sebagai faktor dominan yang mempengaruhi etos kerja guru SMP Negeri di Tanjung. Beberapa faktor lain yang mempengaruhi etos kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini beberapa diantaranya ialah kepercayaan diri, kepercayaan organisasional dan dukungan organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abou, H. E. A. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing ethics*, 24(2), 151-166.
- Ahyani, L. N., Pramono, R. B., & Astuti, D. (2018). Empati dan Efikasi Diri Guru terkait Kegiatan Belajar Mengajar Bebas Bullying. *Jurnal Psikologi Ilmiah*
- Andini, W., & Parahyanti, E. (2019, August). *Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Affective Commitment: Moderating Role of Psychological Contract Breach. In 2nd International Conference on Intervention and Applied Psychology (ICIAP 2018)*. Atlantis Press.

- Bandura, A. (1995). *Self Efficacy in Changing Society*. Cambridge University Press
- Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' self-efficacy: The role of personal values and motivations for teaching. *Frontiers in psychology*, 10, 1645.
- Chesnut, S. R. (2017). On the measurement of preservice teacher commitment: Examining the relationship between four operational definitions and self-efficacy beliefs. *Teaching and Teacher Education*, 68, 170-180.
- Dami, Z.A. (2012). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru SMA Methodist 1 Palembang. *Jurnal Cakrawala*, Tahun II, No. 3
- Finefter-Rosenbluh, I. (2016). Behind the scenes of reflective practice in professional development: A glance into the ethical predicaments of secondary school teachers. *Teaching and Teacher Education*, 60, 1-11.
- Herawati, M. & Suyahya, I. (2019). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prokrastinasi Akademik Siswa SMK Islam Ruhama. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan KALUNI*, Vol. 2, 646-655. Jakarta: LPPM Universitas Indraprasta PGRI.
- Ismail, N.A & Wahid, N. A. (2018). Empowering the Self-Efficacy of Teachers in Malaysia through the Academic Revolution 4.0. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*
- Jain, P., Duggal, T., & Ansari, A. H. (2019). Examining the mediating effect of trust and psychological well-being on transformational leadership and organizational commitment. *Benchmarking: An International Journal*. 1-17.
- Jiang, Z. (2015). Core self-evaluation and career decision self-efficacy: A mediation model of value orientations. *Personality and Individual Differences*, 86, 450-454.
- Kemdikbud. (10 November 2019). *Sekolah Kita: SMP Negeri 1 Tanjung*. Retrieved from <http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/profil/a0a39f53-30f5-e011-8044-75ec07426de9>
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job Satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102, 741-756.
- Kujala, J., Lehtimäki, H., & Pučetaité, R. (2016). Trust and distrust constructing unity and fragmentation of organisational culture. *Journal of Business Ethics*, 139(4), 701-716.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265-268.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior (12th Edition)*. Mc.Graw-Hill
- Marlina. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. *E-Jurnal Katalogis*, 3, 153-162
- McKowen, K. (2020). Substantive commitments: Reconciling work ethics and the welfare state in Norway. *Economic Anthropology*, 7(1), 120-133.
- Miller, K. H., Ogletree, R. J., & Welshimer, K. (2002). Impact of activity behaviors on physical activity identity and self-efficacy. *American Journal of Health Behavior*, 26(5), 323-330.
- Miñon, C. G. (2017). Workplace spirituality, work ethics, and organizational justice as related to job performance among state university educators. *Journal of Teaching and Education*, 7(1), 407-418.
- Mosoge, M. J., Challens, B. H., & Xaba, M. I. (2018). Perceived collective teacher efficacy in low performing schools. *South African Journal of Education*, 38(2), 1-9.
- Osibanjo, A. O., Akinbode, J., Falola, H. O., & Oludayo, O. O. (2018). Work ethics and employees' job performance. *Journal of*

- Leadership, Accountability and Ethics*, 12(1), 107-117.
- Rehman, F., Yusoff, R. B. M., Zabri, S. B. M., & Ismail, F. B. (2018). Impacts of Psychological Capital on the Ethical Behavior of Teachers: A Case of Educational Sector in Pakistan. In *MATEC Web of Conferences* (Vol. 150, p. 05032). EDP Sciences.
- Republika.co.id. (18 April 2019). *Rendahnya Kompetensi Guru jadi Masalah Pendidikan Indonesia*. Retrieved from republika.co.id/berita/pendidikan/education/pq53k5368/rendahnya-kompetensi-guru-jadi-masalah-pendidikan-indonesia
- Scheopner, A. J. (2010). Irreconcilable differences: Teacher attrition in public and Catholic schools. *Educational Research Review*, 5, 261– 277. doi:10.1016/j.edurev.2010.03.001
- Stremic, S. M., Reichin, S. L., Thiele, A., Jackson, A. T., & Frame, M. C. (2017). The effects of self-efficacy, perceptions of ethical misconduct, and guilt-proneness on CWBs. In *Papers of the 13th Annual River Cities Industrial and Organizational Psychology Conference*, 2017.
- Sukardewi N., Dantes, N., & Natajaya, N. (2013). Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 4
- Tampubolon, R., & Hutagaol, S. (2015). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru SMAK Penabur Harapan Indah Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 4, No 2
- Tang, Y., & Shao, Y. F. (2019). Psychological Capital of MIS Development Teams, System Effectiveness, and Social Innovation: A Systematic Literature Review. *Frontiers in psychology*, 10. 1-11.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of educational research*, 68(2), 202-248.
- Tschannen-Moran, M., & McMaster, P. (2009). Sources of self-efficacy: Four professional development formats and their relationship to self-efficacy and implementation of a new teaching strategy. *The elementary school journal*, 110(2), 228-245.
- Weber, J. (2017). Discovering the millennials' personal values orientation: A comparison to two managerial populations. *Journal of Business Ethics*, 143(3), 517-529.
- Yurni. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Konsep Diri Akademik Dengan Prestasi Belajar Mahasiswa FKIP UNBARI. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol. 14 No.4
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining Self-Regulation. *Handbook of Self-Regulation*, 13–39. doi:10.1016/b978-012109890-2/50031-7