

# Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Efikasi Diri terhadap Etos Kerja Guru Perempuan di SD Negeri Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir

Nirmalawati<sup>1\*</sup>, Azhar<sup>2</sup>, Gimin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Riau, Indonesia

---

## INFO ARTIKEL

### *Riwayat Artikel:*

Diterima: 25-06-2021

Disetujui: 28-12-2021

Diterbitkan: 31-12-2021

---

### *Kata kunci:*

Motivasi Berprestasi

Efikasi Diri

Etos Kerja

---

## ABSTRAK

**Abstract:** This study aims to describe the effect of Achievement Motivation and Self-Efficacy on the Work Ethic of Female Teachers in SD Negeri Sinaboi District, Rokan Hilir Regency. The type of this research is descriptive quantitative research and survey method with correlational research (correlational research). The data collection technique used is a questionnaire with 49 respondents from 94 female elementary school teachers in Sinaboi District, Rokan Hilir Regency who were randomly selected as samples using the Slovin formula. The research method was carried out, namely the respondents gave responses to the questionnaire in the form of a Likert scale consisting of five answer choices, namely Always, Often, Sometimes, Rarely, and Never. The data analysis used is descriptive and inferential statistics. Based on the data analysis, it was found that there was a significant influence between the achievement motivation variable (X1) on the work ethic of female teachers (Y) at the State Elementary School, Sinaboi District, Rokan Hilir Regency, and the effect was 21.3% with a low interpretation, because there were still 78,7% was determined by other factors that were not part of this study; Furthermore, a significant effect was obtained between the self-efficacy variable (X2) on the work ethic of female teachers at the State Elementary School, Sinaboi District, Rokan Hilir Regency and the magnitude of the effect was 24.1% with a low interpretation, because there was still 75.9% determined by other factors that were not part of this study; and Obtained a significant effect between the variables of achievement motivation (X1) and self-efficacy (X2) on the work ethic of female teachers (Y) at the State Elementary School, Sinaboi District, Rokan Hilir Regency and the effect was 29.2% with a low interpretation, because there were still 70.8% was determined by other factors that were not part of this study.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pengaruh Motivasi Berprestasi dan Efikasi Diri terhadap Etos Kerja Guru Perempuan di SD Negeri Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan metode Survey dengan teknik korelasional (*correlational resarch*). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dengan 49 responden dari 94 orang guru SD perempuan yang berada di Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir yang dipilih secara acak sebagai sampel menggunakan rumus Slovin. Metode penelitian dilakukan yaitu responden memberikan tanggapan terhadap kuesioner dalam bentuk skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Jarang, dan Tidak Pernah. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan inferensial. Berdasarkan dari analisis data diperoleh pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi berprestasi (X<sub>1</sub>) terhadap etos kerja guru (Y) perempuan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir, dan besar pengaruhnya adalah 21,3% dengan tafsiran rendah, karena masih terdapat sebesar 78,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini; selanjutnya, Diperoleh pengaruh yang signifikan antara variabel efikasi diri (X<sub>2</sub>) terhadap etos kerja guru (Y) perempuan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir dan besar pengaruhnya adalah 24,1% dengan tafsiran rendah, karena masih terdapat sebesar 75,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini; dan Diperoleh pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi berprestasi (X<sub>1</sub>) dan efikasi diri (X<sub>2</sub>) terhadap etos kerja guru (Y) perempuan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir dan besar pengaruhnya 29,2% dengan tafsiran rendah, karena masih terdapat sebesar 70,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

---

### *Alamat Korespondensi:*

Nirmalawati

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Riau

E-mail: [nirmalawati215@gmail.com](mailto:nirmalawati215@gmail.com)

## LATAR BELAKANG

Pendidikan pada era globalisasi merupakan aspek penting dalam pembangunan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan di Indonesia diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang mempunyai keilmuan dan keimanan yang baik agar dapat bersaing dengan negara lain. Berdasarkan Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab I pasal 3 yang menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab (Depdiknas, 2005).

Guru atau tenaga pendidik merupakan salah satu komponen pendidikan yang memegang peranan penting dan tidak dapat digantikan. Guru berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Sari, 2018). Hal ini berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Pada pelaksanaan administrasi publik juga dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh pejabat-pejabat publik dalam tugasnya menyelenggarakan kebutuhan masyarakat. Etos kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula (Waang & Ahmad, 2019). Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia Mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Intinya, bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses pelayanan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan kemampuan transendensi yang bersifat melampaui ruang gerak manusia yang kecil.

Laksono (2019) secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal, yaitu: Pertama, faktor internal. Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal (Ningrat et al, 2020). Etos kerja ditentukan kualitas pendidikan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia. Kedua, faktor eksternal. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan etos kerja yang mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam diri seseorang dalam meningkatkan etos kerja yang baik, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang dapat dipengaruhi oleh efikasi diri dan lingkungan kerja, fasilitas kerja gaji dan tunjangan dalam hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya.

Guru yang memiliki motivasi berprestasi dapat menggerakkan dirinya untuk menjadi guru yang berprestasi dalam menjalankan kewajibannya. Sidabutar et al (2017) mengemukakan bahwa karakteristik orang atau guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu: (1) Bertanggung jawab atas segala perbuatannya. (2) Berusaha mencari umpan balik atas perbuatannya. (3) Berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan. (4) Berusaha melakukan sesuatu yang kreatif dan inovatif. (5) Pandai mengatur waktu. (6) Bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai. Seterusnya, efikasi diri (*self efficacy*) pada dasarnya mengarah pada kepercayaan dan kemampuan diri guru untuk mengatur, melaksanakan, dan mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Efikasi diri merujuk pada kekuatan keyakinan, misalnya guru dapat sangat percaya diri, tetapi akhirnya gagal. Efikasi diri adalah keyakinan individu guru bahwa dirinya mampu melakukan tugas tertentu dengan berhasil. Efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa ia dapat mengatasi dan menyelesaikan suatu tugas yang mungkin dapat membuatnya malu, gagal, stres, atau sukses (Warsiki & Mardiana, 2021). Efikasi diri guru akan mempengaruhi tindakan, upaya, ketekunan, fleksibilitas, dan realisasi tujuan dari guru, sehingga efikasi

diri yang terkait dengan kemampuan guru seringkali menentukan *outcome* sebelum suatu tindakan terjadi.

Efikasi diri akan mempengaruhi proses motivasi guru, yaitu setelah guru itu tahu dan yakin akan kemampuannya, mereka merasa mampu untuk melaksanakan tugasnya, maka motivasinya juga akan lebih kuat dalam menyelesaikan tugas tersebut. Efikasi diri akan menentukan jenis perilaku, seberapa keras usaha yang dilakukan guru untuk mengatasi persoalan atau menyelesaikan tugas dan berapa lama guru akan berhadapan dengan hambatan-hambatan yang tidak diinginkan. Dapat diketahui bahwa, dengan etos kerja seperti ini setiap guru yang memiliki motivasi berprestasi dan efikasi diri profesional yang baik tidak akan menyerahkan hasil karya yang berkualitas rendah. Dia akan melakukan segala hal yang mungkin dilakukannya untuk menjunjung tinggi harga dirinya. Kalau ia merasa bahwa suatu pekerjaan terletak di luar kemampuannya, maka ia akan menolak melakukan pekerjaan itu. Dia tidak akan gegabah melakukan sesuatu yang tidak dikuasanya betul-betul. Dan pada akhirnya dia akan berusaha untuk melakukan segala sesuatu dengan cara yang menguntungkan masyarakat. Seseorang profesional yang baik dalam melakukan pekerjaannya tidak akan bersikap egosentrik apalagi egoistic.

Etos kerja bermakna semangat kerja dan kesungguhan kerja (Rohmah, 2018). Dalam menumbuhkan etos kerja warga sekolah, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada warga sekolah dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Kepala sekolah berupaya mendelegasikan tugas kepada warga sekolah sesuai dengan job description yang dapat diukur keberhasilannya. Kepala sekolah merupakan virus semangat yang mewarnai kondisi kerja. Pengaturan lingkungan fisik yang kondusif mampu meningkatkan etos kerja warga sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah harus menanamkan kedisiplinan kepada warga sekolah karena melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan yang efektif dan efisien serta mampu meningkatkan produktivitas kepala sekolah. Kedisiplinan kepala sekolah bisa dijadikan acuan, teladan dan panutan warga sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Kenyataan yang terjadi masih ditemukan beberapa kendala dan kesenjangan di antara guru perempuan di SD Negeri Kecamatan Sinaboi diantaranya masih ditemukan guru yang tidak kreatif baik dalam memberikan pembelajaran maupun dalam hal bekerja dan melaksanakan tugas sebagai guru. Sejatinya, seorang guru dituntut untuk harus memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga dapat menjadi sumber perubahan dan pembaharuan bagi peserta didik khususnya peserta didik di SD Negeri Kecamatan Sinaboi. Selanjutnya, yaitu masih rendahnya nilai kejujuran serta seolah menganggap hal tersebut merupakan sesuatu yang bernilai kecil padahal pada seorang guru memiliki sifat jujur merupakan nilai utama dan penting. Kemudian, rendahnya rasionalitas guru terutama dalam memanfaatkan media teknologi informasi dalam pelaksanaan pembelajaran, keterampilan dan kemampuan guru dalam pembelajaran, pemanfaatan media pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan sebagainya.

Beberapa masalah di atas, jika dibiarkan secara terus menerus tanpa dilakukan perubahan maka akan berimbas pada menurunnya etos kerja guru sehingga menyebabkan hasil kerja yang rendah. Namun demikian, kepala sekolah telah berupaya maksimal untuk meminimalisir keterbatasan dan kekurangan tersebut, yaitu di antaranya melalui kolaborasi teman sejawat dalam mengoptimalkan pembelajaran sehingga tidak mempengaruhi etos kerja yang akan menjadi menurun. Apabila etos kerja seperti ilustrasi di atas dijadikan sebagai ukuran untuk menilai etos kerja para tenaga pendidik sekarang ini, maka tidak akan terlalu sukar untuk menentukan apa yang harus dilakukan di lingkungan kita untuk memantapkan etos kerja ini. Keinginan untuk menjaga mutu atau kualitas pekerjaan, misalnya merupakan suatu ciri yang harus ditanamkan secara intensif dihati masing-masing tenaga pendidik. Bagi seorang tenaga pendidik yang benar-benar profesional tidak akan puas dengan mengulang-ulang saja bahan kuliah yang telah disusunnya dua atau tiga tahun yang lalu. Dia akan malu terhadap diri sendiri kalau dari tahun ketahun, dari suatu tempat ke tempat yang lain ia tetap membicarakan yang itu-itu saja.

Dari pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang menunjang pengaruh etos kerja adalah motivasi berprestasi dan efikasi diri dengan hasil yang signifikan. Berkenaan dengan uraian di atas, maka perlu di teliti tentang “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Efikasi Diri terhadap Etos Kerja Guru Perempuan Di SD Negeri Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir”.

### METODE

Penelitian ini dilaksanakan terhadap Guru perempuan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Guru perempuan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir dengan jumlah sebanyak 94 orang guru. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, dimana jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus *slovin* dengan taraf kesalahan 10% yang dikutip oleh (Riduwan, 2011) sehingga diperoleh sampel 49 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner dibuat berdasarkan pada indikator dari variabel-variabel yang diteliti yaitu membuat pernyataan-pernyataan tentang motivasi berprestasi, efikasi diri, dan etos kerja. Kuisisioner dibuat dengan menggunakan skala rating dengan lima alternatif jawaban, yaitu Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Jarang, dan Tidak Pernah. Instrumen dari variabel penelitian tersebut sebelum digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba. Uji coba instrumen dilakukan untuk menentukan validitas dan reliabilitas. Validitas dihitung dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Selanjutnya, Reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui kehandalan instrumen yang dihitung dengan menggunakan *Alpha Cronbach*.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang dihitung dengan menggunakan program *Microsoft Excel dan SPSS versi 17 for windows*. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memaparkan data profil responden dalam bentuk distribusi Mean hasil angket, berdasarkan demografi responden, variabel, dan indikator. Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi motivasi berprestasi, efikasi diri, dan etos kerja. berdasarkan deskriptif dan juga digunakan untuk melihat perbedaan mean masing-masing faktor demografi berkaitan dengan kepuasan kerja berdasarkan indikator. Analisis ini diawali dengan analisa profil responden yang memaparkan data profil responden berdasarkan hasil pengumpulan data lapangan melalui daftar isian yang disertakan bersama angket, yaitu jenis kelamin, masa kerja dan status kepegawaian.

Analisis statistik inferensial digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis hingga sampai pada suatu kesimpulan. Analisis ini diawali dengan uji normalitas, uji linieritas, dan multikolinieritas. Kemudian Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Sedangkan uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Kemudian, uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan regresi sederhana dan regresi berganda. Regresi sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat, Sedangkan Regresi berganda dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikat.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pengujian deskriptif data, pengujian hipotesis, mencari pengaruh antar variabel motivasi berprestasi, efikasi diri, dan etos kerja. maka didapat hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1. Pengaruh Variabel Motivasi Berprestasi (X1) terhadap Etos Kerja Guru (Y)**

R	R Square	Sig. F Change	Pengaruh (%)	Tafsiran
0,461 <sup>a</sup>	0,213	0,000	21,3%	Rendah

Tabel 1 di atas menjelaskan pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap etos kerja guru Perempuan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir adalah 21,3% sedangkan sisanya sebesar 78,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Variabel	Koef. Regresi (B)	t <sub>hitung</sub>	Sig.t	Keterangan
Konstanta	3,516	11,371	0,000	
Motivasi Berprestasi (X <sub>1</sub> )	0,250	3,565	0,001	Sangat Signifikan

Persamaan regresi yang diperoleh,  $\hat{Y} = 3,516 + 0,250 X_1$ . Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi berprestasi (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh sebesar  $3,516 + 0,250 = 3,766$  satuan.

**Tabel 3. Pengaruh Variabel Efikasi Diri (X<sub>2</sub>) terhadap Etos Kerja Guru (Y)**

R	R Square	Sig. F Change	Pengaruh (%)	Tafsiran
0,491 <sup>a</sup>	0,241	0,000	24,1%	Rendah

Tabel 3 di atas menjelaskan besar pengaruh variabel efikasi diri terhadap etos kerja guru Perempuan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir adalah 24,1% sedangkan sisanya sebesar 75,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Variabel	Koef. Regresi (B)	t <sub>hitung</sub>	Sig.t	Keterangan
Konstanta	2,287	3,799	0,000	
Efikasi Diri (X <sub>1</sub> )	0,511	3,866	0,000	Sangat Signifikan

Persamaan regresi yang diperoleh,  $\hat{Y} = 2,287 + 0,511 X_1$ . Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel efikasi diri (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh sebesar  $2,287 + 0,511 = 2,798$  satuan.

**Tabel 5. Pengaruh Variabel Motivasi Berprestasi (X<sub>1</sub>) dan Efikasi Diri (X<sub>2</sub>) terhadap Etos Kerja Guru (Y)**

R	R Square	Sig. F Change	Pengaruh (%)	Tafsiran
0,540 <sup>a</sup>	0,292	0,000	29,2%	Rendah

Tabel 5 di atas menjelaskan besar pengaruh variabel motivasi berprestasi (X<sub>1</sub>) dan efikasi diri (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja guru (Y) perempuan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir adalah 29,9% sedangkan sisanya sebesar 70,8% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Variabel	Koef. Regresi (B)	t <sub>hitung</sub>	Sig.t	Keterangan
Konstanta	2,362	4,007	0,000	
Motivasi Berprestasi (X <sub>1</sub> )	0,147	1,812	0,000	Sangat Signifikan
Efikasi Diri (X <sub>2</sub> )	0,353	2,266	0,000	Sangat Signifikan

Persamaan regresi yang diperoleh,  $\hat{Y} = 2,362 + 0,147 X_1 + 0,353 X_2$ . Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi berprestasi (X<sub>1</sub>) diikuti dengan peningkatan etos kerja guru (Y) sebesar 0,147 satuan dengan asumsi bahwa variabel efikasi diri dan konstanta tidak ada. Koefisien regresi efikasi diri (b<sub>2</sub>) sebesar 0,353 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel efikasi diri (X<sub>2</sub>) diikuti dengan peningkatan etos kerja guru (Y) sebesar 0,353 satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi berprestasi dan konstanta tidak ada. Bila koefisien regresi motivasi

berprestasi (b1) dan efikasi diri (b2) masing-masing bernilai satu satuan, maka variabel etos kerja guru (Y) akan sebesar  $2,362 + 0,147 + 0,353 = 2,862$  satuan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. *Pertama*, Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi ( $X_1$ ) terhadap etos kerja guru (Y). Semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru perempuan maka semakin tinggi pula tingkat etos kerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini menandakan bahwa untuk meningkatkan etos kerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir, diantaranya dengan meningkatkan motivasi berprestasi guru di sekolah tersebut. *Kedua*, Terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri ( $X_2$ ) terhadap etos kerja guru (Y). Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki guru perempuan maka semakin tinggi pula terhadap etos kerja guru perempuan Sekolah Dasar Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini menandakan bahwa untuk meningkatkan etos kerja guru perempuan Sekolah Dasar Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir, diantaranya dengan meningkatkan efikasi diri guru di sekolah dalam mencapai visi sekolah. *Ketiga*, Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan efikasi diri ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap etos kerja guru (Y). Semakin tinggi motivasi berprestasi dan efikasi diri yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula etos kerja guru perempuan Sekolah Dasar Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini menandakan bahwa untuk meningkatkan etos kerja guru perempuan Sekolah Dasar Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir, dapat ditempuh melalui peningkatan motivasi berprestasi dan efikasi diri guru di sekolah secara bersamaan.

### Saran

Kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan motivasi berprestasi melalui pemilihan tugas, kebutuhan akan umpan balik, ketangguhan dalam mengerjakan tugas, pengambilan tanggung jawab, penambahan usaha-usaha tertentu, prestasi yang diraih, kepuasan dalam mengerjakan tugas, dan sikap terhadap kegagalan. Motivasi berprestasi dapat dikembangkan bersama dalam jaringan para kepala sekolah (Musyawarah Kerja Kepala Sekolah) atau bersama para guru di sekolah secara periodik untuk mendapatkan update terbaru guna meningkatkan motivasi berprestasi pada diri guru. Kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan efikasi diri guru perempuan di sekolah. Upaya meningkatkan efikasi diri melalui kegigihan dalam bekerja, keyakinan diri, berusaha menyelesaikan tugas, dan mengatasi situasi kerja. Efikasi diri juga dapat ditingkatkan dengan kerja sama dan saling memberikan dukungan antar guru di sekolah terutama dalam mempersiapkan dan melaksanakan pembelajaran.

Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir di harapkan memberikan pembinaan secara periodik kepada guru perempuan Sekolah Dasar Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir dalam rangka meningkatkan motivasi berprestasi melalui pelatihan maupun penugasan khusus dengan memanfaatkan forum-forum formal maupun informal (MKKS); juga melakukan pembinaan kepada guru perempuan Sekolah Dasar Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir untuk meningkatkan efikasi diri dalam melaksanakan tugas, menggapai visi sekolah yang telah ditetapkan.

Kepada para peneliti dan peminat permasalahan kepala sekolah, kiranya dapat menindaklanjuti penelitian ini dengan melakukan penelitian yang sama pada objek yang berbeda serta indikator yang berbeda atau sama, sehingga diperoleh cara atau strategi yang tepat dalam meningkatkan dan memperbaiki kepemimpinan visioner kepala sekolah di berbagai jenjang pendidikan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Depdiknas. (2005). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Online)*. <http://www.depdiknas.go.id>, diakses 6 April 2020.
- Laksono, M. R. D. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bri Unit Sawit Seberang Dan Unit Batang Serangan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 54-64.
- Rahmana, D., & SPsi, A. D. S. (2018). *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Performansi Kerja Pada Karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rizwan. (2015). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rohmah, N. (2018). Integrasi kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosi (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) dalam meningkatkan etos kerja. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(2), 77-102.
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK NEGERI 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Sidabutar, S. L. M., Siburian, P., & Bintang, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir. *TABULARASA*, 14(3), 205-216.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Usman. (2008). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta: PT. Bumi Aksara.
- Waang, M., & Ahmad, M. (2019). Pengaruh Efektivitas Manajerial Kepala Sekolah dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(1), 98-105.
- Warsiki, A. Y. N., & Mardiana, T. (2021). Pengaruh Self-Concept dan Self-Efficacy terhadap Motivasi Berprestasi Mahasiswa Jurusan Manajemen Berbasis KKN. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 17(2), 245-256.