

## KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK DAN EFIKASI DIRI SECARA BERSAMA-SAMA TERHADAP ETOS KERJA GURU SMP KECAMATAN BAGAN SINEMBAH ROKAN HILIR

Metri Azizah <sup>1)</sup>, Daeng Ayub <sup>2)\*</sup> Sumarno <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Guru SDN 004 Salak, Kec. Bagan Sinemba Raya, Rokan Hilir

<sup>2),3)</sup>Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pasca Sarjana Universitas Riau

\*Email: daengayub@lecturer.unri.ac.id

### Abstract

*This study aims to determine and analyze 1) the contribution of academic supervision to the work ethic of junior high school teachers in Bagan Sinembah District, Rokan Hilir; 2) the contribution of self-efficacy to the work ethic of junior high school teachers in Bagan Sinembah District, Rokan Hilir; 3) the contribution of academic supervision and self-efficacy to the work ethic of middle school teachers in Bagan Sinembah District, Rokan Hilir. This research is quantitative with the type of explanatory research. The population is 105 people with the sample in this study being 116 junior high school teachers in Bagan Sinembah District, Rokan Hilir. Data collection in this research is by using a questionnaire technique. The data analysis technique used in this research is descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis using Microsoft Excel and SPSS version 23 for Windows. The results of this study indicate that (1) There is a significant and positive contribution between the variables of academic supervision on the work ethic of junior high school teachers in Bagan Sinembah District, Rokan Hilir, with a low interpretation. (2) A significant and positive contribution was found between self-efficacy on the work ethic of SMP teachers in Bagan Sinembah Subdistrict, Rokan Hilir, with a low interpretation. (3) A significant and positive contribution was found between the variables of academic supervision and self-efficacy on the work ethic of the subdistrict junior high school teacher. Sinembah chart, Rokan Hilir, with a low interpretation.*

**Keywords:** work ethic, academic supervision and self-efficacy.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis 1) kontribusi antara supervisi akademik terhadap etos kerja guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir; 2) kontribusi efikasi diri terhadap etos kerja guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir.; 3) kontribusi supervisi akademik dan efikasi diri terhadap etos kerja guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory*. populasi pada berjumlah 105 orang dengan sampel dalam penelitian ini adalah 116 orang guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir. Pengumpulan data dalam penelitian adalah dengan menggunakan teknik Kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan program *Microsoft Excel* dan *SPSS versi 23 for Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Diperoleh kontribusi yang signifikan dan positif antara variabel supervisi akademik terhadap etos kerja guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir, dengan tafsiran rendah. (2) Didapatkan kontribusi yang signifikan dan positif antara efikasi diri terhadap etos kerja guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir, dengan tafsiran rendah.(3) Ditemukan kontribusi yang signifikan dan positif antara variabel supervisi akademik dan efikasi diri terhadap etos kerja guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir, dengan tafsiran rendah.

**Kata kunci:** Etos kerja, Supervisi Akadmeik dan Efikasi Diri.

### PENDAHULUAN

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mendapatkan sesuatu sebagai imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidup

manusia itu sendiri, baik untuk kepentingan pribadi maupun keluarga, bahkan untuk kepentingan masyarakat. Kerja keras merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

Sebab dengan etos kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Etos kerja yang tinggi dapat diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama disamping motivasi penghargaan dan hukuman serta perolehan material.

Etos kerja merupakan sesuatu hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. 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. Hal ini semua dapat terlihat dan tertuang dalam etos kerja. Menurut Sinamo (2011) etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas.

Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. 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. Hal ini semua dapat terlihat dan tertuang dalam etos kerja. Etos kerja merupakan salah satu yang harus dimiliki setiap guru. Dimana kunci keberhasilan salah satunya dengan adanya etos kerja dalam diri seseorang.

Setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Etos kerja guru merupakan

etika kerja yang terdapat dalam diri guru untuk berbuat yang tertuju pada suatu tujuan pendidikan. Guru yang tidak memiliki etos kerja akan bekerja asal-asalan, sedangkan guru yang memiliki etos kerja yang baik akan bekerja penuh tanggung jawab dan pengabdian, karena pelaksanaan etos kerja merupakan upaya produktivitas kerja yang mendukung kualitas kerja. Menurut Mochtar Buchori yang dikutip oleh Ahmad Janan Asifudin (2004) etos kerja merupakan sikap dan pandangan terhadap pekerjaan, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Kemudian dijelaskan pula bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai (*value system*). Kemudian Mudlofir (2014) mengungkapkan bahwa etos kerja merupakan suatu kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku pekerja ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal.

Menurut Sudrajat (2012) guru merupakan agen utama dari proses pendidikan, maka itu peran guru dapat memberikan hasil pendidikan yang optimal selama memiliki etos kerja yang tinggi, hal itu dikarenakan peningkatan etos kerja bukanlah semata-mata menggenjot semangat kerja, melainkan peningkatan etos kerja tersebut juga akan berpengaruh pada peningkatan mutu kerja sekaligus produknya. Selama predikat guru masih melekat, berarti guru tersebut harus memerankan diri sebagai guru yang baik serta memiliki etos kerja yang baik. Kemudian menurut Herzberg dalam bukunya Siagian yang dikutip kembali oleh Astri Fitria (2017) menyebutkan bahwa faktor pendorong manusia untuk melakukan kerja ke dalam dua faktor yaitu faktor *hygiene*/Ekstrinsik dan faktor motivator. Sebagaimana faktor yang diungkapkan oleh Herzberg dalam bukunya Siagian yang dikutip kembali oleh Astri Fitria (2017) tersebut, terdapat salah satu faktor yang diidentifikasi mempengaruhi etos kerja yaitu faktor *hygiene*/Ekstrinsik

yang didalamnya terdapat faktor supervisi akademik.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Imron (2012) bahwa tanggung jawab supervisi pendidikan berada di tangan supervisor, yaitu kepala sekolah, pengawas sekolah, dan supervisor lainnya. Dalam supervisi terdapat beberapa kegiatan pokok, yaitu pembinaan secara kontinu, pengembangan kemampuan profesional guru, perbaikan situasi belajar-mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan peserta didik sehingga berdampak pada mutu pendidikan yang lebih baik lagi. Kemudian etos kerja guru diidentifikasi juga dipengaruhi oleh faktor efikasi diri, yang juga dikemukakan oleh Herzberg dalam bukunya *Siagian* yang dikutip kembali oleh Astri Fitria (2017) yaitu faktor motivator. Dimana faktor motivator disebut juga faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi pencapaian sukses (*achievement*), pengakuan (*recognition*), kemungkinan untuk meningkatkan efikasi dirinya dalam karier (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*), kemungkinan berkembang (*growth possibilities*), dan pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Hal-hal tersebut sangat diperlukan dalam meningkatkan performa kerja dan menggerakkan individu untuk mencapai performa tertinggi. Menurut Gist dan Mitchell dalam Sitti, dkk (2015) efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda di antara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha.

Seorang guru dengan efikasi diri yang tinggi akan percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah akan menganggap bahwa dirinya kurang mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit guru dengan efikasi yang rendah cenderung mudah untuk menyerah, sedangkan orang dengan efikasi diri yang tinggi akan terus

berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Guru yang memiliki dan tertanam etos kerja dalam dirinya, dapat dikatakan guru yang profesional karena guru tersebut menjalankan berbagai tugas dan kewajibannya sesuai dengan kompetensi-kompetensi yang dimilikinya sebagai seorang guru dan membuktikannya dengan sikap dan tindakan dia dalam mengajari anak didiknya, memberikan contoh dan teladan, serta menjalin hubungan yang baik dengan rekan sejawatnya. Etos kerja guru yang tinggi akan mempengaruhi kualitas pendidikan dan perilaku profesinya. Seorang guru yang mempunyai etos kerja yang tinggi, maka dia akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Dan demikian halnya dengan seorang guru yang mempunyai etos kerja yang rendah, maka dia akan bermalas-malasan dan kurang adanya tanggung jawab, setengah-setengah dalam melaksanakan tugas keguruan, namun demikian kita tidak bisa menyalahkan guru yang beretos kerja yang rendah, tentunya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti supervisi akademik dan efikasi diri yang tidak bisa diabaikan begitu saja, tetapi harus diperlukan atau dicari pemecahan sehingga faktor tersebut akan berpengaruh secara positif terhadap etos kerja guru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian *explanatory*. Menurut Darmawan dalam Nety Melnawaty (2014) menjelaskan *Survey* bersifat *Eksplanatori* yaitu penelitian yang harus dilakukan penjelasan atas hubungan, pengaruh, atau adanya hubungan kausalitas bersifat hubungan sebab akibat antar variabel independen dan dependen terhadap objek yang akan diteliti. Sedangkan menurut Tjiptono, (2001) *explanatory* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini

akan menjelaskan tentang hubungan variabel bebas dan variabel terikat serta mencari ada atau tidak pola hubungan atau pengaruh antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap optimisme guru. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yaitu dua variabel bebas (*independen variable*) yang terdiri supervisi akademik ( $X_1$ ), dan efikasi diri ( $X_2$ ), serta satu variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu etos kerja guru (Y).

Populasi pada penelitian ini adalah guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir yang berjumlah 105 orang. Kemudian Berdasarkan rumus Taro Yamane, maka sampel dalam penelitian ini adalah 116 orang guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir dengan taraf kesalahan (error) 5%. Sedangkan untuk keperluan uji coba dilakukan dengan mengambil sisa sampel dari guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir sebanyak 20 orang.

Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik Kuesioner atau daftar pertanyaan yang dibuat dalam bentuk sederhana dengan metode pertanyaan tertutup yang diberikan kepada pihak responden sehingga memperoleh data tentang supervisi akademik, efikasi diri dan etos kerja guru. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. menggunakan program *Microsoft Excel* dan *SPSS versi 23 for Windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### *Hipotesis I*

Terdapat kontribusi supervisi akademik terhadap Etos kerja guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 4.1: Uji Korelasi Pearson antara Supervisi Akademik ( $X_1$ ) terhadap Etos Kerja Guru (Y)**

| Variabel | n   | Korelasi Pearson | Sig (2-tailed) |
|----------|-----|------------------|----------------|
| $X_1$ -Y | 116 | 0,627            | 0,000          |

\*\*, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Sumber: Data Olahan 2021

Pada tabel 1 tentang uji korelasi pearson antara Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dengan Etos kerja guru (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi, maka diperoleh korelasi *pearson* sebesar 0,627, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dengan Etos Kerja guru (Y) Hubungan korelasi antara Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dengan Etos Kerja Guru (Y). Dengan *P value/Sig* yaitu 0.000 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

**Tabel 4.2: Koefisien Variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) terhadap Etos Kerja Guru (Y)**

| Model                    | B     | Sig   |
|--------------------------|-------|-------|
| (Konstan)                | 2,052 |       |
| Supervisi Akademik $X_1$ | 0,442 | 0,000 |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 4.2 tentang koefisien variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dengan Etos Kerja Guru (Y), diperoleh nilai  $a=2,052$  dan  $b=0,442$  sehingga persamaan regresinya menjadi  $Y=2,052+0,442 X_1$ , dan persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah signifikan dan linier dengan tafsiran rendah yang memberi pengertian antara variabel etos kerja (Y) mempunyai kontribusi yang rendah dengan supervisi akademik ( $X_1$ ).

Konstanta (a) sebesar 2,052 menyatakan jika tidak ada Supervisi Akademik ( $X_1$ ) maka nilai Etos Kerja Guru (Y) sebesar 2,052 satu satuan. Koefisien regresi (b) sebesar 0,442 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) diikuti dengan peningkatan Etos Kerja Guru (Y) sebesar 0,442 satu satuan.

Dari tabel koefisien Supervisi Akademik ( $X_1$ ) terhadap Etos Kerja Guru (Y), diperoleh juga nilai probabilitas yang mana nilai tersebut digunakan untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak. Jika nilai probabilitas lebih besar ( $\text{sig.} > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak signifikan, sedangkan jika nilai probabilitas  $\text{sig.}$  sebesar 0,000. Nilai  $\text{sig.}$   $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga Supervisi Akademik ( $X_1$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap Etos Kerja Guru (Y).

Berdasarkan tabel koefisien variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) terhadap Etos Kerja Guru (Y) dapat diartikan bahwa hipotesis yang berbunyi terhadap kontribusi positif antara Supervisi Akademik terhadap Etos Kerja Guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah di terima.

Kemudian untuk melihat besar pengaruh yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3 : Kontribusi Variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) terhadap Etos Kerja Guru (Y)**

| R     | R Square | Sig, F Change | Pengaruh (%) | Tafsiran |
|-------|----------|---------------|--------------|----------|
| 0,627 | 0,393    | 0,000         | 39,30%       | Rendah   |

a. Predictors: (Constant), (X<sub>2</sub>) Efikasi Diri

b. Dependent Variable: (Y) Etos Kerja

Sumber: Data Olahan 2021

Pada tabel 3 diperoleh *R square* ( $r^2$ ) = 0,393 atau 39,30 %, artinya besar kontribusi variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) terhadap Etos Kerja Guru (Y) SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir adalah 39,30 % sedangkan sisanya sebesar 60,70 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa kontribusi variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) terhadap Etos Kerja Guru (Y) memiliki tafsiran rendah atau kontribusi yang rendah.

### Hipotesis II

Terdapat kontribusi efikasi diri terhadap Etos kerja guru SMP Kecamatan Bagan

Sinembah, Rokan Hilir. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 4 : Uji Korelasi Pearson antara Variabel Efikasi Diri ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja Guru (Y)**

| Variabel | n   | Korelasi Pearson | Sig (2-tailed) |
|----------|-----|------------------|----------------|
| $X_2Y$   | 116 | 0,554            | 0,000          |

\*\*, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

Sumber: Data Olahan 2021

Pada tabel 4 menunjukkan tentang uji korelasi pearson antara Efikasi Diri ( $X_2$ ) dengan Etos kerja guru (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi, maka diperoleh korelasi *pearson* sebesar 0,554, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Efikasi Diri ( $X_1$ ) dengan Etos Kerja guru (Y) Hubungan korelasi antara Efikasi Diri ( $X_2$ ) dengan Etos Kerja Guru (Y). Dengan *P value/Sig* yaitu 0.000 ( $0,000 < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

**Tabel 5: Koefisien Variabel Efikasi Diri ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja Guru (Y)**

| Model              | B     | Sig   |
|--------------------|-------|-------|
| (Konstan)          | 2.034 | 0,000 |
| Efikasi Diri $X_2$ | 0,446 |       |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5 tentang koefisien variabel Efikasi Diri ( $X_2$ ) dengan Etos Kerja Guru (Y), diperoleh nilai  $a=2,034$  dan  $b=0,446$  dan persamaan regresinya menjadi  $Y=2,034 + 0,446 X_2$  sehingga persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah signifikan dan linier.

Konstanta (a) sebesar 2,034 menyatakan jika tidak Efikasi Diri ( $X_2$ ) maka nilai Etos Kerja Guru (Y) sebesar 2,034. Koefisien regresi (b) sebesar 0,446 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Efikasi Diri ( $X_2$ ) diikuti dengan peningkatan Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y) sebesar 0,446 satu

satuan. Dari tabel koefisien efikasi diri ( $X_2$ ) terhadap etos kerja guru (Y) diperoleh juga nilai probabilitas yang mana nilai tersebut digunakan untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak. Jika nilai signifikan lebih besar ( $\text{sig.} > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya tidak signifikan, sedangkan jika nilai signifikan lebih kecil ( $\text{sig.} < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya signifikan. Terlihat pada tabel koefisien variabel Efikasi Diri ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja Guru (Y) nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $\text{sig.} 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga Efikasi Diri ( $X_2$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap Etos Kerja Guru (Y).

Berdasarkan tabel koefisien variabel Efikasi Diri ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja Guru (Y) dapat diartikan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat kontribusi positif dan signifikan antara Efikasi Diri ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja Guru (Y) SMP Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir diterima.

Kemudian untuk melihat besar pengaruh yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6: Kontribusi Variabel Efikasi Diri ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja (Y)**

| R                                            | R Square | Sig. F Change | Pengaruh (%) | Tafsiran |
|----------------------------------------------|----------|---------------|--------------|----------|
| 0,554                                        | 0,306    | 0,000         | 30,60%       | Rendah   |
| a. Predictors: (Constant), (X2) Efikasi Diri |          |               |              |          |
| b. Dependent Variable: (Y) Etos Kerja Guru   |          |               |              |          |

Sumber: Data Olahan 2021

Pada tabel 6 diperoleh *R square* ( $r^2$ ) = 0,306 atau 30,60 %, artinya besar kontribusi variabel Efikasi Diri Etos Kerja Guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir Pekanbaru adalah 30,60 %, sedangkan sisanya sebesar 69,40% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa kontribusi variabel Efikasi Diri terhadap Etos Kerja Guru (Y) memiliki tafsiran rendah atau kontribusi dalam kategori rendah.

### Hipotesis III

Terdapat kontribusi signifikan dan positif secara bersama-sama antara Supervisi Akademik dan Etos Kerja Guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir.

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah uji/analisis regresi berganda, uji korelasi berganda, uji persamaan regresi, uji pengaruh dengan menggunakan uji signifikansi (uji hipotesis ada atau tidaknya pengaruh), dan uji besarnya pengaruh melalui *model summary*.

Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 7 : Uji Korelasi Pearson antara Supervisi Akademik ( $X_1$ ), Efikasi Diri ( $X_2$ ), terhadap Etos Kerja Guru (Y)**

| Variabel  | n   | Korelasi Pearson | Sig (2-tailed) |
|-----------|-----|------------------|----------------|
| $X_1X_2Y$ | 116 | 0,633            | 0,000          |

\*\*, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

Pada tabel 7 tentang uji korelasi pearson antara Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Efikasi Diri ( $X_2$ ) dengan Etos kerja guru (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi, maka diperoleh korelasi *pearson* sebesar 0,633, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Efikasi Diri ( $X_2$ ) dengan Etos Kerja guru (Y) Hubungan korelasi antara Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dengan Etos Kerja Guru (Y). Dengan *P value/Sig* yaitu 0.000 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

**Tabel 8: Koefisien Variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Efikasi Diri ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja Guru (Y)**

| Model                    | B     | Sig   |
|--------------------------|-------|-------|
| (Konstan)                | 1,925 |       |
| Supervisi Akademik $X_1$ | 0,360 | 0,000 |
| Efikasi Diri $X_2$       | 0,117 |       |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 4.8 Berdasarkan Tabel 4.20 tentang koefisien variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ), Efikasi Diri ( $X_2$ ) dan Etos Kerja Guru ( $Y$ ), maka diperoleh nilai  $a = 1,925$  dan  $b_1 = 0,360$ , serta  $b_2 = 0,117$  sehingga persamaan regresinya menjadi  $Y = 1,925 + 0,360 + 0,117$ , dan persamaan tersebut dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah signifikan dan linier.

Konstanta ( $a$ ) sebesar 1,925 menyatakan jika tidak ada Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Efikasi Diri ( $X_2$ ) maka nilai Etos Kerja Guru ( $Y$ ) sebesar 1,925. Koefisien regresi Supervisi Akademik ( $b_1$ ) sebesar 0,360 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) diikuti dengan peningkatan Etos Kerja Guru ( $Y$ ) sebesar 0,360 satu satuan dengan asumsi bahwa variabel Etos Kerja Guru ( $X_2$ ) tetap dan koefisien regresi Efikasi Diri ( $b_2$ ) sebesar 0,117 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Efikasi Diri ( $X_2$ ) diikuti dengan peningkatan Etos Kerja Guru ( $Y$ ) sebesar 0,117 satu satuan dengan asumsi bahwa variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) tetap.

Dari tabel koefisien variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Efikasi Diri ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja Guru ( $Y$ ) diperoleh juga nilai probabilitas yang mana nilai tersebut digunakan untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak. Jika nilai probabilitas lebih besar ( $\text{sig.} > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya tidak signifikan, sedangkan jika nilai probabilitas lebih kecil ( $\text{sig.} < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya signifikan. Terlihat pada tabel koefisien variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Efikasi Diri ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja Guru ( $Y$ ) memiliki nilai probabilitas  $\text{sig}$  sebesar 0,000. Dengan nilai  $\text{sig.} 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Efikasi Diri ( $X_2$ ) secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap Etos Kerja Guru ( $Y$ ).

Berdasarkan tabel koefisien variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Efikasi Diri ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja Guru ( $Y$ ) SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir dapat diartikan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat kontribusi positif dan signifikan antara variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Efikasi Diri ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Etos Kerja Guru ( $Y$ ) SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir diterima.

Pengujian hipotesis yang ternyata diterima secara positif dan signifikan, maka perlu pula diketahui berapa besaran pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan harapan ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ). untuk hal tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut.

**Tabel 9: Kontribusi Variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Efikasi Diri ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja Guru ( $Y$ )**

| R     | R Squar<br>e | Sig, F<br>Chang<br>e | Pengaruh<br>(%) | Tafsira<br>n |
|-------|--------------|----------------------|-----------------|--------------|
| 0,633 | 0,400        | 0,000                | 40,00%          | Rendah       |

a. Predictors: (Constant),: Budaya organisasi dan Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Optimisme guru Guru

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 4.9 maka diperoleh  $R \text{ square } (r^2) = 0,400$  atau 40,00% artinya besar kontribusi variabel Supervisi Akademik dan Efikasi Diri secara bersama-sama terhadap Etos Kerja Guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir adalah 40,00% sedangkan sisanya sebesar 60,00 % lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa kontribusi Supervisi Akademik dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap Etos Kerja Guru memiliki tafsiran rendah atau kontribusi dalam kategori rendah.

### Pembahasan

#### a. Kontribusi Supervisi Akademik Terhadap Etos Kerja Guru

Sebagaimana hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan dan kontribusi yang positif variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) terhadap Etos Kerja Guru (Y) SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir, yang besar kontribusi 39,30% dengan tafsiran rendah, karena masih terdapat sebesar 60,70% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Hubungan ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) yang akan diikuti peningkatan terhadap etos kerja guru (Y) sebesar 0,442 satu satuan. Rendahnya hubungan variabel Supervisi Akademik terhadap etos kerja guru yaitu salah satunya disebabkan oleh pelaksanaan supervisi akademik yang bisa saja terjadi karena kurang lancarnya komunikasi dan transportasi akibat kondisi geografis kemudian pemimpin yang kurang berwibawa dan kurangnya fasilitas. Hubungan ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) yang akan diikuti peningkatan terhadap etos kerja guru (Y) sebesar 0,442 satu satuan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukanto dan Juhri (2017) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik terhadap etos kerja guru yang besarnya 26,6%. Temuan ini tidak bertentangan dengan Tujuan supervisi yaitu perbaikan dan perkembangan proses belajar mengajar secara total/menyeluruh, ini berarti tujuan supervisi tidak hanya untuk memperbaiki mutu mengajar guru, tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru termasuk di dalamnya pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran proses belajar-mengajar, peningkatan mutu pengetahuan dan ketrampilan guru, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam hal implementasi kurikulum, prosedur dan teknik evaluasi pengajaran.

Penelitian Ni Ketut Lies Ismawantini (2019) senada dengan penelitian peneliti yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan

(1) supervisi akademik terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,12 dan sumbangan efektifnya sebesar 12,55%, (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,18 dan sumbangan efektifnya sebesar 29,68%, (3) etos kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,26 dan sumbangan efektifnya sebesar 12,83%, (4) komitmen organisasional terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,20 dan sumbangan efektifnya sebesar 16,54%, (5) secara bersama sama, supervisi akademik, gaya kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,85 dan kontribusinya sebesar 71,60% terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Banjar yang menjelaskan bahwa penelitian dengan supervise akademik dan etos kerja saling berkontribusi dengan kuat.

Etos kerja guru tidak hanya ditunjukan berupa hasil kerja, akan tetapi termasuk perilaku kerja. Etos kerja yang rendah bisa saja dipengaruhi oleh supervisi akademik yang dilakukan kepada guru, etos kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkan guru dalam media pembelajaran, etos kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerja guru yang memiliki kinerja bagus maka kinerja yang diperoleh akan meningkatkan kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan profesional guru.

Supervisi merupakan bantuan dalam rangka mengembangkan situasi belajar-mengajar menjadi lebih baik. Kegiatan supervisi dari kepala sekolah yang dapat meningkatkan mutu pendidikan adalah supervisi akademik, hal tersebut karena kompetensi supervisi akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Dengan meningkatnya mutu proses pembelajaran, mutu pendidikanpun akan meningkat karena inti dari pendidikan adalah proses dalam mencapai hasil. Karena Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan

membantu guru mengembangkan kemampuannya, maka dalam pelaksanaannya terlebih dahulu perlu diadakan penilaian kemampuan guru, sehingga bisa ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan dan cara mengembangkannya.

Supervisi akademik merupakan upaya yang dilakukan untuk membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian, berarti esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru untuk memiliki etos kerja dalam mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Meskipun demikian, supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Supervisi tidak terjadi begitu saja, karena dalam setiap kegiatan supervisi yang dilakukan memiliki maksud tertentu yang hendak dicapai dan hal tersebut terakumulasi dalam tujuan supervisi. Melalui kegiatan supervisi akademik, kepala sekolah memastikan bahwa guru melaksanakan tugas mengajar mereka dengan baik dan siswa menerima layanan pembelajaran yang terbaik.

## **b. Kontribusi Efikasi Diri terhadap Etos Kerja Guru**

Sebagaimana dengan temuan penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan hubungan yang positif variabel Efikasi Diri ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja Guru (Y) SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir, dan besar pengaruhnya adalah 30,60% dengan tafsiran rendah, karena masih terdapat sebesar 69,40% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Hubungan ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada Efikasi Diri dengan peningkatan etos kerja guru 0,554 satu satuan. Rendahnya hubungan variabel efikasi diri yang dapat terjadi salah satunya karena guru kurang mampu menumbuhkan

motivasi dalam diri dalam menyelesaikan tugas yang diemban.

Temuan ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Abd Mukhid (2009) bahwa efikasi diri mempengaruhi bagaimana orang merasakan, berfikir, dan bertindak. Efikasi diri yang tinggi, membantu menciptakan perasaan tenang dalam menghadapi tugas yang sulit. Keyakinan diri juga membantu menentukan seberapa banyak usaha yang akan dihabiskan seseorang dalam suatu kegiatan, dan seberapa lama mereka akan bertekun dalam menghadapi tantangan dan rintangan. Memiliki keyakinan diri yang kuat dapat meningkatkan prestasi dan kepribadian yang baik dalam melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan maupun dalam berinteraksi dengan individu lain. Fadiarni Widyaning Putri (2015) mengungkapkan bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin besar pula kepercayaan dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam mencapai tujuan.

Setiap individu memiliki efikasi diri yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda tergantung pada kemampuan. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi, berarti ia akan yakin terhadap kemampuan diri dalam melaksanakan berbagai tugas terhadap situasi kapan dan dimana saja, akan menganggap tugas-tugas yang sukar sebagai tantangan untuk diatasi dari pada sebagai ancaman yang harus dihindari. Untuk itu seorang guru harus memiliki efikasi diri yang tinggi agar dapat menyelesaikan tugas yang dilakukannya dengan berusaha keras, gigih dan tekun sehingga hambatan yang ditemui dalam melaksanakan tugas dapat diatasi. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mampu bekerja menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik karena karyawan tersebut akan mampu bekerja dengan tanggung jawab, bersemangat, dan tidak malas-malasan dalam melakukan pekerjaannya.

Guru dengan efikasi diri yang tinggi akan menjadi lebih bergairah dalam

mengajar, siap menerima ide-ide baru dan mampu menggunakan metode pengajaran baru untuk membantu peserta didik dalam belajar dikarenakan guru dengan efikasi yang tinggi tersebut memiliki perilaku mengajar yang positif seperti kesabaran, komitmen dan semangat. Guru yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung menyerah ketika menghadapi siswa yang bermasalah, cenderung suka menghukum, pemarah dan otoriter. Begitu pula dengan sebaliknya, guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih semangat dalam mengerjakan, lebih memiliki motivasi dan tidak akan mudah marah. Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Helmi, rembulan & Reginasari (2020) bahwa efikasi diri merupakan sebuah kemampuan dan hasrat yang didapat dari kekuatan intrapersonal yang membuat individu memilih untuk berpartisipasi pada satu aktivitas atau pencapaian tujuan tertentu. Persepsi individu mengenai efikasi dirinya akan memengaruhi pandangannya tentang kehidupan. Kejadian yang kemudian mendasari motivasi dan tingkat kegigihan individu tersebut dalam menangani permasalahan.

### **c. Kontribusi Supervisi Akademik dan Efikasi Diri terhadap Etos Kerja Guru**

Diperoleh hubungan yang signifikan dan hubungan yang positif variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Efikasi Diri ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja Guru ( $Y$ ) SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir, yang besar pengaruhnya 40,00% dengan tafsiran rendah, karena masih terdapat sebesar 60,00% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Hubungan ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada Supervisi Akademik ( $X_1$ ) diikuti dengan peningkatan etos kerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,360 satu satuan dengan asumsi bahwa variabel Efikasi Diri ( $X_2$ ) tetap dan setiap kenaikan satu satuan pada Efikasi Diri ( $X_2$ ) diikuti

dengan peningkatan etos kerja ( $Y$ ) sebesar 0,117 satu satuan dengan asumsi bahwa variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) tetap. Rendahnya hubungan supervisi akademik dan efikasi diri dengan etos kerja dapat terjadi salah satunya karena guru yang menganggap kerja merupakan sebuah amanah dan merupakan suatu kehormatan.

Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ginting (2014) bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Kemudian Penelitian Khairan Noor Haka (2021) juga mendekati hasil kesimpulan yang sama dengan penelitian penulis yaitu menyimpulkan bahwa kegiatan supervisi akademik berjalan dengan lancar meskipun hasil yang didapatkan pada siklus 1 belum memuaskan. Dari hasil observasi siklus 2 terdapat sekitar 90% guru mata pelajaran yang meningkat etos kerjanya. Sementara hasil observasi pada siswa menunjukkan bahwa 87% siswa meningkat keaktifan belajarnya. Dari hasil observasi siklus 1 dan siklus 2, dapat di nyatakan bahwa ada peningkatan etos kerja guru dari siklus 1 ke siklus 2, juga terdapat peningkatan keaktifan belajar siswa dari siklus 1 ke siklus 2. Dengan demikian Kegiatan supervisi akademik mampu meningkatkan etos kerja guru di MAN 4 Hulu Sugai Utara.

Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Tidaklah berlebihan apabila dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru dengan etos kerja yang tinggi. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap seseorang dalam menilai apa arti kerja sebagai bagian dari hidup dalam rangka meningkatkan kehidupannya, di samping itu etos merupakan penyemangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu

pengetahuan dan meningkatkan ketrampilan agar dapat membangun kehidupan yang lebih baik di masa depan.

Apabila etos kerja yang tinggi tidak dimiliki guru maka pembelajaran tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan sehingga tujuan dari proses pendidikan tidak akan tercapai pula. Untuk mencapai tujuan pendidikan, guru yang memiliki etos kerja yang tinggi sadar akan fungsinya di kelas tidak lagi sebagai sumber ilmu, melainkan sebagai fasilitator dan mediator bagi siswa untuk mencapai pembelajaran yang efektif. Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja bagi profesi guru sangat penting, karena akan menjadikan guru semakin sadar dan terus memberdayakan dirinya sendiri dalam upaya meningkatkan kemampuan berkaitan dengan peran dan tugasnya di bidang pendidikan. Guru harus mampu berupaya mengembangkan dirinya sendiri secara maksimal. Untuk menunjang dan meningkatkan etos kerja guru yaitu melalui supervisi akademik dan kedisiplinan yang tinggi. Supervisi akademik dapat membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya dan memfasilitasi guru, yang penekanannya pada pemantauan, menilai dan membimbing terhadap guru dalam proses kegiatan pembelajaran dalam usaha memperbaiki proses pembelajaran. Dengan adanya supervisi akademik, maka guru akan memiliki etos kerja yang lebih tinggi sehingga dapat memberikan dampak yang positif bagi kemajuan pendidikan.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Papat (2021) Penguatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Efikasi Diri Dan Supervisi Kepala Sekolah. Hasil penelitiannya menunjukkan tiga hubungan yang positif dan signifikan. Pertama, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Efikasi Diri dengan Efektivitas Pembelajaran guru PNS dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,536.

Kedua, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Efektivitas Pembelajaran dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,519. Ketiga, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Efikasi Diri dan Supervisi Kepala Sekolah secara bersama-sama dengan Efektivitas Pembelajaran dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,616. Dengan kesimpulan efikasi diri dan supervisi kepala sekolah mempunyai hubungan yang positif dan signifikan yang sangat kuat saling mendukung dalam efektivitas pembelajaran.

Tinggi rendahnya etos kerja guru dapat diketahui dengan memperhatikan sikap dan cara kerja mereka yang dapat ditunjukkan dengan tugas utama guru yaitu, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

## SIMPULAN

- a. Diperoleh kontribusi yang signifikan dan positif antara variabel supervisi akademik terhadap etos kerja guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir, dengan tafsiran rendah. Kontribusi ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada supervisi akademik diikuti dengan peningkatan terhadap etos kerja sebesar 0,442 satuan. Ini bermakna bahwa, semakin tinggi supervisi akademik yang dilakukan oleh guru, maka akan semakin baik pula etos kerjanya sebagai guru. Guru-guru yang mempunyai etos kerja yang tinggi dapat ditentukan oleh kemampuannya dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang diemban, meskipun berada pada kategori yang rendah. Hal ini bermakna bahwa guru tersebut mampu meningkatkan supervisi akademik dengan melakukan perencanaan supervisi akademik, melaksanakan supervisi akademik dan menindak lanjut hasil supervisi akademik.
- b. Didapatkan kontribusi yang signifikan dan positif antara efikasi diri terhadap etos kerja guru SMP Kecamatan Bagan

Sinembah, Rokan Hilir, dengan tafsiran rendah. Kontribusi ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada efikasi diri yang diikuti dengan peningkatan terhadap etos kerja guru sebesar 0,554 satuan. Hal ini bermakna bahwa Semakin tinggi efikasi diri guru, maka akan semakin tinggi pula etos kerja guru. Guru-guru yang mempunyai etos kerja yang tinggi, dapat ditentukan oleh efikasi diri sebagai guru. Namun kontribusi efikasi diri guru terhadap etos kerja tergolong rendah. Hal ini bermakna bahwa efikasi diri guru perlu ditingkatkan lagi melalui beberapa cara seperti menetapkan target ketercapaian tugas, menumbuhkan motivasi dalam menyelesaikan tugas, berusaha secara tekun dalam menyelesaikan tugas dan kuat menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugas.

- c. Ditemukan kontribusi yang signifikan dan positif antara variabel supervisi akademik dan efikasi diri terhadap etos kerja guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir, dengan tafsiran rendah, karena masih terdapat 40,00 % ditentukan oleh faktor di luar variabel yang diteliti. Kontribusi ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada supervisi akademik diikuti dengan peningkatan etos kerja guru sebesar 0,360 satuan. Makanya, bahwa variabel efikasi diri tetap dan setiap kenaikan satu satuan pada efikasi diri diikuti dengan peningkatan etos kerja guru sebesar 0,117 satu satuan dengan asumsi bahwa variabel supervisi akademik tetap. Dengan demikian bahwa etos kerja guru yang tinggi merupakan tujuan dari suatu organisasi yang harus dicapai. Untuk itu, diperlukan bermacam-macam usaha agar tujuan dari usaha yang dilakukan dapat menghasilkan kerja yang memuaskan. Hal ini bermakna bahwa, etos kerja guru sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugas. Berbagai cara akan ditempuh oleh sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru, diantaranya adalah melalui

supervisi akademik serta meningkatkan efikasi diri sebagai guru agar sesuai dengan tugasnya untuk dapat mengembangkan dirinya.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada pihak yang telah membantu terlaksananya penelitian ini yaitu: 1) Seluruh guru dan jajarannya yang ada di SDN 004, Salak, Kec. Bagan Sinembah, Rokan Hilir, 2) Yayasan Prestasi Bangsa STKIP Pesisir Selatan yang telah mendanai jalannya penelitian ini, 3) Rekan sejawat yang telah memberikan support dan dukungan.

## REFERENSI

- Ahmad Janan Asifudin, 2004. Etos Kerja Islami. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ali Imron, 2011, Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ali Mudlofir. 2012. Pendidik Profesional. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fadiarni, Putri Widyning. 2015. Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas 1 Tanjung Emas Semarang.
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. 2017. The Effect of Organizational Structure And Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. IJHCM (International Journal of Human Capital Management), 1(02), 101-112.
- Fitriana Sitti dkk. 2015. Pengaruh Efikasi Diri, Aktivitas, Kemandirian Belajar Dan Kemampuan Berpikir Logis Terhadap Hasil Belajar. Journal of EST, Volume 1, Nomor 2., September 2015 hal 86 –101 86 ISSN:2460- 1497. (Diakses pada 31 Mei 2017)

- Ginting D, 2014. Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Haka, K. N. 2021. Implementasi Kegiatan Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MAN 4 Hulu Sungai Utara. *Jurnal Pendidikan Hayati*, 7(1).
- Ismawantini, N. K. L., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Supervisi Akademik, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Banjar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 81-90.
- Jansen H. Sinamo. 2005. 8 Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses. Institut Darma Mahardika. Jakarta.
- Mukhid, A. 2009. Self-efficacy (perspektif teori kognitif sosial dan implikasinya terhadap pendidikan). *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1).
- Papat, P., Laihad, G. H., & Istiadi, Y. 2021. Penguatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Efikasi Diri Dan Supervisi Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 1-6.
- Sudrajat, Akhmad, 2012. Kompetensi Pedagogik Guru. <http://.wordpress.com>. di akses pada tanggal 30 April 2012.
- Sukatno, S., & Juhri, A. M. 2017. Pengaruh Supervisi Akademik Dan Disiplin Guru Terhadap Etos Kerja Guru Smk Negeri Se-Lampung Timur. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro*, 2(2), 179-187.