

# KONTRIBUSI ETOS KERJA DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI SE KECAMATAN KARANGASEM

I Made Putra, Nyoman Dantes, I Gusti Ketut Arya Sunu

Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pasca Sarjana  
Universitas Pendidikan Ganesha

e-mail:{made.putra, nyoman.dantes, arya.sunu}@pasca.undiksha.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) besarnya kontribusi Etos kerja terhadap kinerja guru, (2) besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru, (3) besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru, (4) besarnya kontribusi etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja secara bersama sama terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Karangasem. Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto* yang berbentuk korelasional dengan populasi subyek mencakup semua guru SMA Negeri Se Kecamatan Karangasem, yang berjumlah 60 orang, yang ditarik secara *study sensus*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner untuk variabel etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan variabel kinerja guru. Penyusunan kuesioner menggunakan model skala Likert. Data dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana, regresi ganda, dan analisis korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan dari: (1) etos kerja terhadap kinerja guru, (2) disiplin kerja terhadap kinerja guru, (3) motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan (4) etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

## ABSTRACT

The study was conducted in order to find out and analyze the contribution of: (1) Work Ethos towards teachers' performances; (2) Work Discipline towards teachers' performances; (3) Working Motivation towards teachers' performances; (4) The Contribution of attitude, Work Ethos, Work Discipline, and Work Motivation, Working altogether towards teachers' performances at Senior High School teachers in Karangasem regency. This study utilized an *ex-post facto* design, with a census study in a form of correlation, involving the total number of 60 teaching staffs of at Senior High School teachers in Karangasem district as the population. Data of work ethos, work discipline, and work motivation, working, and teachers' performances variables were collected by using questionnaire with Likert scale model. The analysis was made based on simple and multiple regression, partial correlation analysis. The findings indicated that (1) there was significant contribution of work ethos towards teachers' performances (2) there was significant contribution of achieving motivation towards teachers' performances; (3) there was significant contribution of working towards teachers' performances (4) there was significant contribution of work ethos, work discipline, work motivation, working simultaneously towards teachers' performances at Senior High School teachers in Karangasem district. Based on the finding it could be concluded that work ethos, work discipline and work motivation, working provided positive and significant contribution towards the teachers' performances. Accordingly all the three variables could become predictors to improve the teacher's performances at Senior High School teachers in Karangasem regency.

Keywords: Work Ethos, Work Discipline, and Work Motivation, Working, teachers' performances.

## PENDAHULUAN

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa depan adalah menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu tinggi oleh pendidik profesional. Undang-undang no 20 tahun 2003 tentang system pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Oleh karena itu, guru sebagai pendidik profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesional untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga Negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu tinggi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, memberi pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional (Bab II Pasal 2 Ayat 1). Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional tersebut menuntut guru untuk menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas. Beberapa prinsip profesionalitas yang dimaksud diantaranya adalah: memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya serta memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan (UU No. 14 Th 2005, Pasal 7). Sementara itu kompetensi guru yang dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (UU No. 14 Th 2005, Pasal 10).

Kompetensi guru seperti yang dimaksud dalam UU No. 14 Th 2005, lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan, Pasal 28 ayat (5). Menimbang hal ini, maka pemerintah juga telah mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas) Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Salah satu kompetensi

guru yang dimaksud yaitu kompetensi kepribadian yang terdiri dari beberapa kompetensi inti guru yaitu: (1) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, (2) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (3) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, (4) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, serta (5) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Mencermati tuntutan profesionalitas guru, standar kompetensi guru, serta kompetensi inti guru tersebut, maka dalam melaksanakan tugasnya guru harus memiliki disiplin kerja atau bersikap disiplin. Dengan disiplin kerja, maka prinsip-prinsip profesionalitas akan dapat direalisasikan dengan optimal. Hanya dengan disiplin kerja, maka guru dapat memenuhi standar kompetensi guru sesuai harapan Standar Nasional Pendidikan dan dengan disiplin kerja, maka guru dapat merealisasikan secara optimal tuntutan kompetensi kepribadiannya. Fathoni (2006:172) menyatakan, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Dengan kata lain Martoyo (2000:151) menyatakan disiplin bukan hanya penting bagi kehidupan militer, namun pada prinsipnya adalah masalah setiap orang dan merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Dengan demikian, kata kunci yang sangat penting dalam rangka mengoptimalkan kinerja guru sesuai harapan adalah disiplin kerja guru.

Fathoni (2006:172) berpendapat disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan suatu instansi dan norma-norma sosial yang berlaku seperti: sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan, sadar akan tugas, bertanggung jawab atas tugasnya, dan tingkah laku serta perbuatannya sesuai dengan peraturan suatu instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Helmi (1996:34) menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan

perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar, dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Di lingkungan sekolah, disiplin kerja guru sangat penting karena akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Helmi (1996:32) mengutip pendapat Schultz (dalam Ancok, 1989) menyatakan ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja), dan disiplin kerja. Jadi, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kualitas kerja seorang karyawan. Tentu hal ini juga berlaku bagi kualitas kerja seorang guru karena disiplin kerja guru memegang peranan strategis dalam peningkatan kinerja guru tersebut. Hal ini didukung studi empiris diantaranya hasil penelitian Aritonang (2005:1) menemukan disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru, dimana disiplin kerja guru memberikan sumbangan sebesar 77,44 % terhadap kinerja guru.

Adanya indikasi disiplin kerja guru yang masih relatif rendah tersebut kemungkinan disebabkan oleh beberapa hal yaitu faktor internal/kepribadian dan faktor eksternal guru itu sendiri. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku (Helmi, 1996:37). Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan

faktor lingkungan (situasional). Sementara itu Hasibuan (1997:213) menyatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya ialah: (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa (gaji dan kesejahteraan), (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan.

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang. Dorongan itu memaksa seseorang untuk bergerak atau tidak. Sedangkan motivasi berprestasi ialah motivasi yang menyebabkan orang menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari kondisi sebelumnya. Motivasi berprestasi menurut McClellan (1987) dalam Marwisis Hasan (2006) meliputi: (a) mempunyai tanggung jawab pribadi; (b) menetapkan nilai yang akan dicapai atau menetapkan standar unggulan (target); (c) berusaha bekerja kreatif; (d) berusaha mencapai cita-cita (e) memiliki tugas yang menderat / menyukai tantangan; (f) melakukan tugas sebaik baiknya; (g) mengadakan / membuat /memiliki antisipasi.

Mencermati harapan terhadap pentingnya etos kerja disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sekolah menengah atas negeri di kabupaten karangasem, maka perlu dikaji lebih jauh. Sementara itu faktor-faktor yang diyakini berpengaruh etos kerja terhadap disiplin kerja, serta persepsi guru mengenai etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah perlu juga dikaji lebih jauh. Disamping itu sangat penting pula diketahui sejauh mana ketiga faktor yang diyakini tersebut berpengaruh etos kerja disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Untuk menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas, guru di Indonesia dituntut menjadi sosok yang ideal. Masyarakat mengharapkan guru adalah sosok yang dapat ditiru dan digugu. Disamping itu guru juga dituntut untuk senantiasa menambah ilmu pengetahuan dan wawasan, serta harus senantiasa mendapat pelatihan.

Kualitas guru identik dengan kinerja guru. Kinerja guru adalah usaha

tertinggi yang dilakukan oleh guru dalam melakukan tugas –tugasnya sebagai guru. Kinerja guru yang baik menurut Sahertian ( dalam suparsin,2009: 4) adalah: (1) guru dapat melayani pembelajaran secara individual atau kelompok, (2) mampu memilih dan menggunakan media pembelajaran yang memudahkan siswa belajar, (3) mampu merencanakan dan menyusun persiapan pembelajaran, (4) mengikutsertakan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) guru menempatkan diri sebagai pemimpin yang aktif bagi peserta didik.

Kualitas guru di Indonesia belum memenuhi harapan bangsa, misalnya dari persyaratan pendidikan, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pusat informasi dan Balitbang Depdiknas menunjukkan bahwa guru yang layak mengajar baru 38 % atau baru 442.310 dari.141.168 guru sekolah menengah atas. Menurut hasil penelitian syuno(dalam Suparsin,2009: 5) tentang kualitas guru di berbagai jenjang pendidikan menunjukkan bahwa: (1) guru kurang mampu merefleksikan apa yang pernah dilakukan, (2) dalam melaksanakan tugas guru terpancing memenuhi target minimal, yaitu agar siswa mampu menjawab soal-soal tes, (3) para guru enggan beralih dari model mengajar yang mereka yakini tepat, (4) guru selalu mengeluh tentang kurang lengkap dan kurang banyak buku paket, (5) kecenderungan guru melaksanakan tugas mengajar hanya memindahkan informasi dari ilmu pengetahuan saja. Dimensi pengembangan berfikir logis, kritis dan kreatif kurang mendapat perhatian. Hasil temuan Semiawan(dalam Budayana,2010: 8) menyatakan bahwa kualitas guru yang rendah, mengakibatkan daya serap peserta didik SD,SMP, dan SMA terhadap materi pelajaran yang diterima hanya 35%. Tahun 2006 Badan Penyelenggara pendidikan Nasional (BPPN) kembali memberikan penilaian bahwa rendahnya mutu pendidikan guru dan kurangnya mampu dalam mengikuti laju perkembangan IPTEK.

Namun kenyataannya seolah-olah setelah disertifikasi guru tidak banyak memberikan kontribusi terhadap mutu pendidikan termasuk didalamnya adalah belum mampu terwujudnya kinerja guru

yang optimal. Dengan demikian , keluhan masyarakat terhadap belum optimalnya kinerja setelah disertifikasi masih tetap bermunculan. Selain kurangnya pembinaan kompetensi guru yang dilakukan oleh dinas Pendidikan bagi guru-guru penyebab terjadinya keberagaman kualitas guru dalam mengelola pembelajaran termasuk juga didalamnya adalah yang terjadi di SMA Negeri Se Kecamatan Karangasem. Belum optimalnya kinerja guru setelah disertifikasi merupakan sesuatu yang kontradiktif antara tujuan sertifikasi dengan kenyataan yang ada. Hasil ini menunjukkan secara nyata bahwa kompetensi guru SMA di Indonesia tergolong belum optimal. Hal inilah yang menjadi pekerjaan rumah yang cukup berat bagi pengelola pendidikan. Dalam tataran teoritik , pemberian sertifikasi pendidik kepada guru.

Berdasarkan pengamatan di lapangan ternyata masih terlihat keberadaan guru tidak sesuai dengan harapan antara lain: 1) disiplin kehadiran baik ke sekolah maupun ke kelas ; 2) sering terlambat ke kelas dan meninggalkan kelas mendahului waktu berakhirnya pelajaran; 3) kurang peka dan tidak peduli akan perubahan dalam dunia pendidikan; 4) bersikap acuh tak acuh dan tidak suka membimbing siswa; 6) tidak ingin untuk meningkatkan kemampuan ; 7) menjelaskan tugas hanya sampai batas minimal; 8) puas hanya dengan melakukan tugas –tugas rutin dari kehari-kehari ; dan sebagainya.

Keberhasilan guru dalam menjalankan tugas tergantung pada kemampuan yang dimiliki guru bersangkutan. Kemampuan yang dimaksud adalah kompetensi (keprofesionalan), etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, ketrampilan, maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru (Depdiknas 2004: 4).

Berdasarkan pendapat dan teori yang dikemukakan oleh prawirosetano (1999:87) dan Davis (1971: 121) bahwa kinerja guru yang profesional adalah suatu proses tindakan seseorang guru dalam

mengelola dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dari beberapa indikator kinerja guru yang dikemukakan oleh para ahli pada prinsipnya memiliki pandangan yang sama bahwa mencapai tujuan organisasi sekolah diperlukan tingkat kinerja guru yang secara individu maupun dalam bentuk organisasi sekolah.

Untuk mengetahui kinerja guru dapat dilihat dari pandangan hasil yang dicapai yang bersifat aktual dengan standar hasil dan waktu yang telah ditentukan. Penilaian tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, antara lain: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) melaksanakan hasil evaluasi; (4) komitmen terhadap tugas; (5) keberbadian sosial (prawirosentaono, 1999:25). Kelima indikator ini dijadikan indikator pengukuran kinerja guru.

Menurut Mangkunegara dalam T. Aritonang (2005:5), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga /organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul “**Kontribusi Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se Kecamatan Karangasem**”.

Mengacu pada permasalahan di atas, maka penelitian ini terbatas pada menganalisis besarnya kontribusi variabel etos kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), sebagai variabel bebas, terhadap kinerja guru (Y) sebagai

variabel terikat pada SMA Negeri se Kecamatan Karangasem.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto* yaitu pengumpulan data yang dilakukan setelah kejadian-kejadian itu terjadi. Penelitian *ex-post facto* yang dengan istilah non eksperimen adalah telaah empirik sistimatis dimana peneliti tidak dapat mengontrol secara langsung variabelnya karena manifestasinya telah muncul, atau karena sifat hakekat varianel itu memang menutup kemungkinan untuk manipulasi. Inferensi tentang relasi antar variabel dibuat tanpa intervensi langsung, berdasarkan variasi yang muncul seiring dengan variabel bebas dan variabel terikatnya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasi, semua variabel dideskripsikan terlebih dahulu lalu dikorelasikan antar variabel bebas dengan variabel terikat baik secara sendirisendiri ataupun secara bersama-sama. Tujuan metode ini digunakan adalah untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara dua atau lebih variabel, dan seberapa besar kontribusi yang diberikan antara variabel bebas: etos kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3), dengan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

Populasi pada penelitian ini adalah semua guru-guru yang bertugas di SMA Negeri se Kecamatan Karangasem, yaitu: SMA Negeri 1 Amlapura, SMA Negeri 2 Amlapura, dan SMA Negeri 3 Amlapura. Ke tiga SMA Negeri ini memiliki guru sebanyak 172 orang. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1 Data jumlah guru pada SMA Negeri di Kecamatan Karangasem

No	Sekolah	Jumlah Guru
1	SMA N 1 Amlapura	67
2	SMA N 2 Amlapura	72
3	SMA N 3 Amlapura	33
<b>Jumlah</b>		<b>172</b>

(Sumber: DIKDISPORA Kabupaten Karangasem 2014)

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 172 orang guru. Pengambilan sampel pada penelitian menggunakan

teknik **study sensusproportional random sampling**, dan jumlah sampel yang diambil mengacu pada rumusan yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% atau taraf kepercayaan 95% ( Sugiyono, 2010: 69). Mengacu pada tabel tersebut, maka diperoleh sampel sebanyak 60 orang guru. Prosentase jumlah sampel yang digunakan jika dibandingkan dengan jumlah populasinya adalah 67 %. Dengan prosentase 67%, maka perimbangan jumlah sampel yang digunakan pada tiap-tiap sekolah dapat dilihat dalam tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah sampel penelitian

No	Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Sampel
1	SMA N1 Amlapura	67	20
2	SMA N 2 Amlapura	72	20
3	SMA N 3 Amlapura	33	20
<b>Jumlah</b>		<b>172</b>	<b>60</b>

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan: 1) Studi dokumen yaitu pengumpulan data atau informasi dari lembaga atau instansi. Studi dokumen ini dilakukan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Karangasem untuk mendapatkan data tentang jumlah guru, data kelulusan siswa, ataupun hasil kejuaraan di bidang akademik; 2) Menggunakan angket yaitu dengan mengirimkan kuisisioner kepada guru-guru di SMA Negeri 1 Amlapura,

SMA Negeri 2 Amlapura, dan SMA Negeri 3 Amlapura yang menjadi sampel penelitian untuk diminta pendapatnya atau menceritakan tentang dirinya dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Sebelum kuisisioner digunakan terlebih dahulu dilakukan judges oleh team ahli lalu dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas. Data yang diperoleh lalu dianalisis dengan regresi sederhana, korelasi sederhana, regresi ganda, korelasi parsial dan analisis determinasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyangkut deskripsi etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru pada SMA Negeri se Kecamatan Karangasem. Disamping itu, disajikan pula kontribusi etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Berdasarkan pada masalah pokok di atas, dalam laporan hasil penelitian ini disajikan hal-hal sebagai berikut.

### Deskripsi Data Hasil Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik distribusi skor dari masing-masing variabel, berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, harga rerata, simpangan baku, varians, median, modus, histogram, dan kategorisasi masing-masing variabel yang diteliti. Untuk memudahkan mendeskripsikan masing-masing variabel, di bawah ini disajikan rangkuman statistik deskriptif berikut.

Tabel 3. Rangkuman Statistik Deskriptif Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja Guru ( $X_3$ ), terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

		$X_1$	$X_2$	$X_3$	$Y$
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0
Mean		125,05	149,82	150,95	155,40
Median		127,00	150,00	150,00	152,50
Mode		135,00	160,00	134,00	146,00
Std. Deviation		10,47	11,25	12,89	12,26
Variance		109,54	126,53	166,25	150,28
Range		38,00	39,00	44,00	47,00
Minimum		105,00	130,00	129,00	131,00
Maximum		143,00	169,00	173,00	178,00
Sum		7503,00	8989,00	9057,00	9324,00

## Pengujian Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi maka dilanjutkan dengan uji hipotesis untuk menjawab permasalahan penelitian. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: terdapat kontribusi yang signifikan antara etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja,

terhadap kinerja guru pada SMA Negeri se Kecamatan Karangasem, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama - sama.

Setelah data dianalisis diperoleh ringkasan hasil analisis seperti tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Variabel	Pesamaa Regresi	R xy	r par	Ry	R <sup>2</sup> y	SE	Sig
X <sub>1</sub> -Y	Y=91,204+0,513X <sub>1</sub>	0,438	0,350	-	-	15,14	0,05
X <sub>2</sub> - Y	Y=96,208+0,395X <sub>2</sub>	0,363	0,227	-	-	8,16	0,05
X <sub>3</sub> - Y	Y=113,600+0,277X <sub>3</sub>	0,291	0,291	-	-	2,58	0,05
X <sub>1</sub> X <sub>2</sub> X <sub>3</sub> dengan Y	Y = 55,399+0,404X <sub>1</sub> +0,2 45X <sub>2</sub> +0,084X <sub>3</sub>	-	-	0,509	0,259	-	0,05
Keterangan	Signifikan dan linier			Sig.	Sig.		Sig.

### Keterangan:

X1 = Skor Etos Kerja

X2 = Skor Disiplin Kerja

X3 = Skor Motivasi Kerja

Y =Skor Kinerja Guru

## PENUTUP

Terwujudnya pendidikan yang berkualitas sangat diharapkan oleh semua komponen dalam sebuah sistem yang dibangun pada bidang pendidikan. Pendidikan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh kualitas layanan yang diberikan oleh guru sebagai pendidik melalui proses kegiatan belajar mengajar yang diberikan oleh guru baik di sekolah maupun pada suatu satuan pendidikan. Kualitas layanan yang diberikan oleh guru selaku pendidik tidak terlepas dengan kualitas pengelolaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dalam suatu khasanah belajar. Kualitas pengelolaan pembelajaran yang tinggi akan memberikan peluang untuk menghasilkan lulusan yang berwawasan luas, memiliki intelegensi tinggi, berbudaya, cerdas, trampil serta memiliki kompetensi dan kecakapan hidup sesuai dengan tujuan pendidikan.

Dalam dunia pendidikan formal, guru memegang peran yang sangat strategis, karena guru secara langsung menghadapi peserta didik. Pendidikan akan berhasil

dengan baik jika guru-guru memiliki kinerja yang baik. Untuk itu sangat diperlukan menemukan faktor-faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja guru. Faktor yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, terhadap kerja guru SMA Negeri se Kecamatan Karangasem. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 60 orang guru yang tersebar di tiga SMA Negeri se Kecamatan Karangasem.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal berikut. (1)Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kecamatan Karangasem, besarnya kontribusi adalah ( $R^2 \times 100\%$ ) 19,2%, sumbangan efektif sebesar 15,14% dan determinasi parsialnya 12,25%. Berdasarkan hasil penelitian data setos kerja memiliki rata-rata sebesar 125,05; standar deviasi 10,47; nilai minimum 105; nilai maksimum 143; dan range (rentangan data) 38. Berdasarkan

hasil uji regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa model regresi  $Y=91,204+0,513X_1$  dengan  $F_{hitung} = 13,791 > F_{tabel} = 4,00$  dan signifikansi  $p < 0,05$ . (2) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kecamatan Karangasem, besarnya kontribusi adalah ( $R\ square \times 100\%$ ) sebesar 13,1%, sumbangan efektif sebesar 8,16% dan determinasi parsialnya 5,15%. Berdasarkan hasil penelitian data disiplin kerja rata-rata sebesar 149,82; standar deviasi 11,25; nilai minimum 130; nilai maksimum 169; dan range (rentangan data) 39. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh persamaan garis regresi  $Y=96,208+0,395X_2$  dengan  $F_{hitung} = 8,776$  ( $p < 0,05$ ). (3) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan kontribusi motivasi kerja organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kecamatan Karangasem sebesar 8,5%, sumbangan efektif sebesar 2,58% dan determinasi parsialnya 0,83%. Berdasarkan hasil penelitian data disiplin kerja memiliki rata-rata sebesar 150,95; standar deviasi 12,89; nilai minimum 129; nilai maksimum 173; dan range (rentangan data) 44. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh persamaan garis regresi  $Y=113,600+0,277X_3$  dengan  $F_{hitung} = 5,376$  ( $p < 0,05$ ). (4) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan etos kerja, disiplin kerja, dan kerja, terhadap kinerja guru sebesar 25,9%. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja, dan motivasi kerja organisasi, dengan kinerja guru SMA Negeri se Kecamatan Karangasem melalui persamaan garis regresi  $Y = 55,399+0,404X_1+0,245X_2+0,084X_3$  dengan  $F_{hitung} = 6,512$  ( $p < 0,05$ ).

### Saran-Saran

Temuan penelitian ini memberikan gambaran nyata bahwa variabel prediktor yang diteliti, yakni etos kerja, motivasi kerja, disiplin kerja baik secara terpisah maupun secara simultan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan temuan tersebut dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut.

### Bagi guru

- Berusaha meningkatkan kinerjanya sesuai dengan disiplin profesionalisme guru dalam pembelajaran. Hal tersebut tercermin dalam persiapan pelaksanaan pembelajaran (administrasi mengajar yang meliputi silabus, RPP).
- Menumbuhkan dan meningkatkan keterbukaan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki dalam menjalankan tugas terutama dalam pelaksanaan etos kerja / semangat kerja selanjutnya.
- Selalu berupaya membangkitkan disiplin kerja terutama dari segi intrisik sebagai modal awal dalam upaya mencapai prestasi kerja yang optimal.
- Berusaha menciptakan motivasi kerja yang nyaman dengan rekan kerja maupun dengan atasan baik secara fisik maupun secara psikologis agar tercermin suasana yang aman dan nyaman dalam bekerja.

### Bagi Sekolah

Mendorong guru sebagai bawahannya untuk berusaha meningkatkan kinerjanya sesuai dengan disiplin profesionalisme guru dalam pembelajaran melalui pembuatan administrasi mengajar yang meliputi pembuatan Silabus, RPP yang dapat mendukung peningkatan profesionalisme dalam meningkatkan kinerja guru. a) Meningkatkan kompetensi dan konsistensi dalam pelaksanaan etos kerja, serta membangun objektivitas tinggi dalam melakukan pekerjaan. b) Selalu berupaya membangkitkan disiplin kerja guru dengan memperhatikan berbagai bentuk kebutuhan dalam pelaksanaan tugas guru. c) Dapat berperan sebagai pelopor dan panutan bagi guru dan warga sekolah lainnya dalam membentuk iklim kerja yang kondusif, komunikasi yang interaktif dan menciptakan motivasi lingkungan kerja yang harmonis dengan mengembangkan keterbukaan dalam melakukan komunikasi secara bebas dan bertanggung jawab. Sehingga tercermin suasana yang aman dan nyaman dalam bekerja.

### Pihak Pemerintah

Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Pusat hendaknya secara berkelanjutan mengadakan pembinaan kepada guru-guru, baik melalui pengawasan ataupun pelatihan-pelatihan yang mengarah pada peningkatan etos kerja, disiplin kerja dan peningkatan motivasi kerja, selalu memperhatikan hak-hak guru sehingga para guru dapat meningkatkan kinerjanya. Kepada kepala Dinas pendidikan agar tiap semester mengadakan etos kerja dari pengawas ke sekolah masing-masing memberikan bimbingan dan pembinaan kepada guru-guru. Sosialisasi program etos kerja akademik kepada guru-guru melalui work shop ataupun seminar pendidikan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Alwi, Syafarudin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPF – Yogyakarta.
- Anaroga, Panji, 1992, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Andres Loko, 2004, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Dasar – Dasar Evaluasi Pendidikan ( edisi revisi )*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ancok, D. dan Faturochman. 1989. Penelitian Tolok Ukur Kualitas Kekaryaan: Studi Pendahuluan pada Suku Sunda dan Suku Jawa. *Jurnal Psikologi*. No. 1, hal.9-16
- Anoraga.1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arifin. 2000. *Kapita Selekta Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 1999. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, Keke T. 2005. Kompensasi, Disiplin Kerja Guru, dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No. 04/Th.IV/Juli 2005 Hal.1-16.
- Depdiknas. 2009. *Dimensi Kompetensi Supervisi*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Dantes Nyoman, 2008. *Metodologi Penelitian*: Universitas pendidikan Ganesha Singaraja.
- Dantes Nyoman, 2008. Tinjauan Tentang Profesionalisme Guru: Undiksha Singaraja (*Makalah* disampaikan dalam seminar tentang Profesi guru Kabupaten Gianyar tanggal 21 Desember 2008).
- Dantes Nyoman, 2010. Kerangka Dasar Penelitian kuantitatif: Undiksha Singaraja (*Makalah* disampaikan pada seminar Metode Penelitian di Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja tanggal 28 Juni 2010)
- Eko Jalalu Santoso, 2012. Good Etos Kerja Tujuh Etos Kerja Terbaik dan Mulia. IKAPI, Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006.. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1977. *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*. Jilid 2. Edisi Kedelapan. Jakarta: Banarupa. aksara Baru.
- Gregory, Robert J. 2000. *Psychological Testing: History, Principles, and Applications*. Allyn and Bacon: Boston
- Hadi, Sutrisno. 1983. *Analisis Regresi*. Cetakan I. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Hadi, Sutrisno. 2004a. *Metodologi Research Jilid 2*. Yogyakarta: Andi.
- Hadi, Sutrisno. 2004b. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryono, 2011. Determinasi Etos kerja Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Di MTS Madrasah Tsanawiah di Kabupaten Jembrana.
- Kotler, Philip. 2000. *Marketing Manajemen: Analysis, Planning, implementation, and Control*. 9th Edition, New Yersey: Prentice Hall International, Int.
- Mohammad Arifin, 2012. Kinerja Guru Profesional. Jakarta: AR-Ruzz Media
- Mulyasa. E. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Badung.: PT. Remaja Rosdakarya

- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- Prof.Pupuh Fatthurrohman, 2012. *Guru Profesional*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Purwanto, Ngali. 1987. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi. Jilid 1*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Garmedia.
- Rosyadi, I. 2001. Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Melalui Capabilities-Based Competition: Memikirkan Kembali tentang Persaingan Berbasis Kemampuan. *Jurnal BENEFIT*, vol. 5, No. 1, Juni 2001. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sardiman, A.M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Cetakan Ke Dua Puluh. Jakarta: PT Grafindho Persada.
- Setyadin, Bambang. 2010. Pengaruh Pembelajaran Organisasional, Budaya Sekolah, Kepemimpinan terhadap Motivasi, dan Perubahan Organisasional dalam Peningkatan Kinerja SMAN di Jawa Timur.*Disertasi*. Malang: Program Pascasarjana UGM.
- Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Kelima. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto, Gunawan. R. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Edisi Keenam. Bandung: Tarsito.