

# DETERMINASI ETOS KERJA, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 KUBU KABUPATEN KARANGASEM

Widiawati, Natajaya, Rihendra Dantes

Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail : {komang.widiawati, nyoman.natajaya,  
rihendra.dantes}@pasca.undiksha.ac.id

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) besarnya determinasi etos kerja, (2) besarnya determinasi motivasi berprestasi guru, (3) besarnya determinasi pengalaman mengajar guru, dan (4) secara simultan seberapa besar determinasi etos kerja, motivasi berprestasi dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kubu Kabupaten Karangasem. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMK Negeri 1 Kubu Kabupaten Karangasem yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian *ex-post facto* (pengukuran setelah kejadian), dimana data penelitian dengan variabel bebas maupun variabel terikat terjadi sebelum penelitian ini berlangsung. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner model skala Likert. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi sederhana dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat determinasi yang signifikan etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Kubu, dengan koefisien determinasi sebesar 0,667 atau 66,7% dan sumbangan efektifnya sebesar 47,8, (2) terdapat determinasi yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kubu, dengan koefisien determinasi sebesar 0,527 atau 52,70% dan sumbangan efektifnya sebesar 23,6%, (3) terdapat determinasi yang signifikan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kubu, dengan koefisien determinasi sebesar 0,258 atau 25,80%, dan (4) secara bersama-sama terdapat determinasi yang signifikan etos kerja, motivasi berprestasi dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru, dengan koefisien determinasi sebesar 0,729 atau 72,90%. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja, motivasi berprestasi, dan pengalaman mengajar signifikan terhadap kinerja guru baik secara terpisah maupun bersama-sama. Dengan demikian ketiga variabel tersebut dapat dijadikan prediktor untuk meningkatkan kinerja guru.

Kata-kata kunci: etos kerja, motivasi berprestasi, dan pengalaman mengajar

## Abstract

This study aims at knowing: (1) the value of working ethic determination, (2) the value of teachers achievement motivation, (3) the value of teachers working experience, and (4) the value of the teachers working ethic, achievement motivation and teaching experience simultaneously toward their working achievement in SMK Negeri 1 Kubu in Karangasem regency. The population of this study are the teachers of SMK Negeri 1 Kubu in Karangasem regency as many as 50 persons. This study was an *ex-post facto* experiment (the measurement after something happened), in which the data of dependent variable and independent variable happened before the study was

conducted. It is a quantitative kind of research. The data of this study were collected by using a questionnaire in Likert scale model. The data analysis used to test the hypothesis was the simple regression analysis and the partial correlation. The results of this study showed that (1) there was a significant determination between working ethic and teachers working achievement in SMK Negeri 1 Kubu, in which the value of the determination coefficient is 0.667 or 66.7% and the effective contribution is 47.8; (2) there was a determination of achievement motivation toward teachers working achievement in SMK Negeri 1 Kubu, in which the value of determination coefficient is 0.527 or 52.70% and the effective contribution is 23.6%; (3) there was a determination of teaching experience toward teachers working achievement in SMK Negeri 1 Kubu, in which the value of determination coefficient is 0.258 or 25.80%, and (4) there was a simultaneous significant determination between working ethic, achievement motivation and teaching experience toward teachers working achievement, in which the value of the determination coefficient is 0.729 or 72.90%. Based on the result above, it can be concluded that working ethic, achievement motivation, and teaching experience are significant toward the working achievement of teachers, separately or simultaneously. Therefore, those three variables can be used as the predictor to raise the teachers working achievement.

Key words :working ethics, achievement motivation, and teaching experience

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan yaitu usaha sadar yang dilakukan secara terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara sehingga pendidikan sangat perlu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan atas. Guru memiliki tugas yang beragam salah satunya di bidang profesi yaitu mengajar, mendidik dan melatih. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Melatih

berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Peran guru sebagai pendidik merupakan peran yang berkaitan dengan tugas memberi bantuan dan dorongan, tugas pengawasan dan pembinaan, mendisiplinkan siswa sehingga siswa menjadi patuh terhadap aturan-aturan sekolah dan norma hidup dalam keluarga dan masyarakat. Guru sebagai penanggung jawab disiplin siswa harus dapat mengontrol setiap aktivitas siswa sehingga tidak menyimpang dari norma dan aturan yang ada. Guru sebagai contoh bagi guru lain dan siswa sehingga tingkah laku seorang guru harus baik dan tidak menyimpang dari aturan dan norma yang ada.

Seorang guru dituntut untuk selalu menambah pengetahuan dan keterampilan agar pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya tidak ketinggalan zaman. Pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai tidak hanya terbatas pada pengembangan tugas profesional, tetapi juga tugas kemasyarakatan dan kemanusiaan. Peran guru sebagai komunikator pembangunan masyarakat diharapkan guru dapat berperan aktif dalam pembangunan di segala bidang yang sedang dilakukan dan

dapat mengembangkan kemampuannya pada bidang-bidang yang dikuasainya.

Peran guru yang sangat penting menuntut guru dapat memiliki etos kerja, motivasi berprestasi dan pengalaman mengajar untuk dapat menjalankan kinerjanya sebagai guru. Dalam kamus Bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok. Etos kerja menggambarkan hal-hal yang bersifat normatif sebagai sikap kehendak yang dituntut agar dikembangkan. Etos kerja dapat dijadikan sebagai pokok pikiran dalam dunia pendidikan yang ada di Indonesia, dimana etos kerja guru dalam organisasi sekolah mutlak dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses pembelajaran di satuan pendidikan sekolah. Etos kerja yang tinggi akan banyak menentukan keberhasilan usaha dan proses pembelajaran di sekolah. Tindak lanjut dari etos kerja yaitu meningkatnya kinerja para guru sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam setiap semester maupun periode tahunan. Guru yang memiliki etos kerja yang tinggi senantiasa berusaha agar tanggung jawab yang dipercayakan dapat diselesaikan dengan baik atau dengan hubungan kinerja guru tinggi pula.

Motivasi berprestasi juga tidak dapat dipisahkan dari kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi berprestasi akan senantiasa berusaha untuk memberikan pelajaran dengan semangat yang tinggi untuk dapat berprestasi di sekolah dan memiliki dorongan yang tinggi untuk menunjukkan kinerja yang baik sehingga tercapai apa yang menjadi tujuannya. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengatasi tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan. Pengalaman mengajar juga dapat diduga memiliki kaitan dengan kinerja guru. Puncak kesuksesan pejabat dalam pekerjaan yang dinikmati oleh seseorang bekerja rata-rata umur 20 tahun maka dalam hal mengatasi atau mengelola konflik, maka orang yang sudah berpengalaman antara

15 sampai 26 tahun akan lebih berhasil dalam memecahkan permasalahan. Di samping itu Niphow seperti yang dikutip oleh Saut Purba (1994) mengemukakan guru yang masih muda pengalamannya kurang berhasil dalam mengatasi konflik atau mengatasi permasalahan dalam menjalankan tugas karena guru tersebut terlalu agresif. Hal ini diperkuat oleh Dharsana (dalam Ni Wayan Aryathi Dhiatmika, 2013). dalam hasil penelitiannya mengatakan manusia dapat sukses dalam kehidupan pribadinya dan karirnya disebabkan karena adanya kekuatan positif, baik dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar dirinya yang berupa pengalaman hidup. Dari paparan di atas diduga pengalaman mengajar berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Pengalaman mengajar guru dapat dilihat dari banyaknya bulan atau tahun yaitu sejak pertama kali seorang guru menjalankan tugasnya sebagai guru sampai sekarang.

Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan nyata. Kinerja juga berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Guru dalam menjalankan tugasnya juga perlu menunjukkan kinerjanya. Kinerja guru dalam melaksanakan profesinya sangat berkaitan dengan kualitas yang dapat ditunjukkan dalam mengajar, mendidik maupun saat melaksanakan tugas lainnya. Etos kerja, motivasi berprestasi dan pengalaman mengajar menjadi suatu bagian penting dalam menciptakan kinerja yang baik.

Pemerintah sekarang ini sedang giat-giatnya mengadakan pendidikan yang nantinya siswa yang lulus dipersiapkan untuk siap ke dunia usaha ataupun dunia industri atau ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini dapat dilihat terdapat banyak sekolah SMK yang tersebar di kabupaten maupun di kecamatan. SMK Negeri 1 Kubu merupakan satu-satunya SMK Negeri yang ada di kecamatan Kubu

kabupaten Karangasem memiliki 3 program keahlian yaitu akomodasi perhotelan, jasa boga dan akuntansi, dengan visi yaitu: terampil, mandiri, dan berbudaya, serta misi yaitu: mewujudkan lulusan yang terampil dan siap kerja, mewujudkan lulusan yang mampu hidup mandiri dengan memanfaatkan keterampilan yang dimiliki, mewujudkan lulusan yang berbudaya disiplin, beretos kerja tinggi, ramah, bermoral, mengutamakan mutu dan kepuasan pelanggan/ konsumen.

Berdasarkan visi dan misi tersebut peran guru sangatlah penting. Guru harus memiliki etos kerja yang baik, motivasi berprestasi yang tinggi, serta pengalaman mengajar sehingga dapat menghasilkan siswa yang siap kerja. Melihat dari pemantauan sementara dari penulis, masih ada kesan bahwa di SMK Negeri 1 Kubu kinerja guru masih perlu ditingkatkan dalam hal ini dapat dilihat ada beberapa guru yang masih enggan untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran. Di samping itu adanya kecenderungan etos kerja dan motivasi berprestasi yang dimiliki masih perlu ditingkatkan, hal ini dapat dilihat hanya beberapa guru yang memiliki prestasi di tingkat kabupaten.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) besarnya determinasi etos kerja terhadap kinerja guru, 2) besarnya determinasi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru, 3) besarnya determinasi pengalaman mengajar guru terhadap kinerja guru, 4) secara simultan seberapa besar determinasi etos kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu administrasi pendidikan, menambah kajian tentang determinasi etos kerja, motivasi berprestasi dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru yang berimplikasi pada kualitas pembelajaran yang dilakukan guru di sekolah. Secara praktis, hasil penelitian ini nantinya digunakan pemikiran agar selalu memperhatikan guru

baik dari segi kesejahteraan maupun kualitas guru melalui lebih banyak pengadaan kegiatan seminar maupun pelatihan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia, oleh pihak sekolah terutama Kepala Sekolah sebagai masukan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan dalam rangka menilai kinerja guru dengan melihat etos kerja dan motivasi berprestasi guru, oleh guru di SMK Negeri 1 Kubu sebagai masukan untuk meningkatkan etos kerja dan motivasi berprestasi yang tinggi sehingga kinerja guru dapat meningkat.

Etos berasal dari Bahasa Yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakternya. Dalam penelitian ini variabel etos kerja merupakan suatu sikap atau kebiasaan yang diciptakan untuk mendapat hasil kerja yang baik dengan suasana kerja yang mendukung. Indikator etos kerja yang akan diteliti adalah memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) suka bekerja keras, (2) ulet dan pantang menyerah, (3) disiplin, (4) memiliki daya tahan dalam menghadapi kesulitan, (5) produktif, (6) tidak tergantung kontrol orang lain dalam bekerja, (7) bertanggung jawab, (8) memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, (9) memanfaatkan waktu luang dengan baik, (10) kreatif dan kaya alternative, (11) memiliki identitas dengan integritas diri, (12) menjaga kontinuitas kerja dalam sistem, (13) memiliki orientasi kerja dalam komitmen kerja yang baik Djohar dan Waryudi (dalam Ni Wayan Ariyathi Dhiatmika, 2013) dalam upaya meningkatkan kinerja para guru SMK Negeri 1 Kubu.

Salah satu kompetensi kepribadian guru yaitu etos kerja mutlak dimiliki dalam rangka melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Sikap tersebut akan menentukan proses pembelajaran yang edukatif. Etos kerja akan muncul jika guru

mencintai profesinya dan telah menjadi bagian dari kepribadiannya sehingga perlu diperhatikan secara serius oleh guru. Karena sikap tersebut akan meningkatkan kualitas belajar mengajar dan sikap ideal yang harus dimiliki guru. Jika guru tidak memiliki sikap tersebut, ketegangan antara peran ideal dan realitas yang nyata dialami para guru akan menempatkan guru pada posisi unik mudah dipuja dan mudah dicerca (Janawi, 2011).

Etos kerja sangat terkait dengan peningkatan kualitas kerja seseorang dalam suatu kekuatan. Menurut Soebagio Atmowiro mengatakan bahwa etos kerja itu merupakan landasan untuk meningkatkan unjuk kerja guru. Etos kerja berfungsi secara fundamental sebagai landasan pencapaian unjuk kerja yang tinggi. Dalam hal etos kerja ini, Triguno (dalam Ni Wayan Ariyathi Dhiatmika, 2013) menyatakan bahwa "program peningkatan etos (budaya) kerja memiliki arti yang sangat fundamental bagi setiap organisasi, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja atau unjuk kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan".

Pada tataran implementasi etos kerja guru dapat terlihat dalam kegiatan guru pada saat pelaksanaan kegiatan ngajar mengajar, itulah sebabnya untuk mengukur efektifitas etos kerja guru perlu mengkomparasikan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang cakap tentunya akan menaruh perhatian pada etos kerja bawahannya. Etos kerja guru yang didukung oleh pihak sekolah akan menjadikan guru bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu etos kerja guru akan dapat ditingkatkan dengan adanya dukungan dari pemerintah. Dukungan yang dapat diberikan oleh pemerintah adanya program-program peningkatan kualitas serta kesejahteraan guru. Apabila kesejahteraan guru telah diperoleh, bukan tidak mungkin akan menjadi jalan pintas untuk peningkatan etos kerja guru, hal itu dikarenakan guru tidak lagi mencari

berbagai pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kata "motif", diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya (George R. Terry, 1993). Machrony (dalam H.B. Siswanto, 2005) mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving condition variously described s whises, desires, needs, drives, and the like*. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakpuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting, yaitu 1) Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem "neurophysiological" yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan

menyangkut kegiatan fisik manusia, 2) Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa/ "feeling", afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, 3) Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/ terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan. Dari ketiga elemen tersebut, dapat diartikan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan (Sardiman, 2008).

Dalam motivasi tercakup konsep-konsep seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu. Motivasi dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu (Hamzah B. Uno, 2011). Selain itu motivasi dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk

berperilaku dan bertindak, 2) Pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu, 3) Setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang, 4) Proses yang menentukan gerakan atau perilaku individu kepada tujuan (goal). (H.B. Siswanto, 2006).

Menurut McClelland motivasi berprestasi ialah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Motif berprestasi merupakan dorongan untuk menggapai prestasi yang berkaitan dengan standar keunggulan yang telah dievaluasi. Individu yang memiliki motivasi untuk berprestasi dan menampilkan perilaku untuk mencapai prestasi berkeinginan untuk unggul atas dirinya sendiri dan orang lain. Hal tersebut berarti bahwa ia ingin melakukan sesuatu yang lebih baik daripada yang telah ia kerjakan sebelumnya atau lebih baik daripada orang lain. Motif berprestasi berarti upaya untuk berkompetensi dengan suatu standar. Dengan demikian positif motif berprestasi diharapkan termanifestasi dalam perilaku untuk berprestasi.

Orang yang motif berprestasinya tinggi bercirikan: 1) Bertanggung jawab atas segala perbuatannya, mengaitkan diri pada karier atau hidup masa depan, tidak menyalahkan orang lain dalam kegagalannya; 2) Berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatannya, selalu bersedia mendengarkan pendapat orang lain sebagai masukan dalam memperbaiki dirinya; 3) Berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan (menantang dan terwujud) melebihi orang lain, lebih unggul, ingin menciptakan yang terbaik; 4) Berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif (sesuatu yang baru, sesuatu yang tiada duanya), banyak gagasan, dan mampu mewujudkan gagasannya dengan baik. Ingin bebas berkarya, kurang menyenangi sistem yang membatasi gerakannya kearah yang lebih positif. Kekuatan datang dari tindakan anda sendiri bukan dari orang lain; 5) Merasa dikejar-kejar waktu, pandai mengatur waktunya, yang dapat

dikerjakan sekarang jangan ditunda hari esok, dan 6) bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai (Husaini Usman, 2006).

Berdasarkan teori dimensi pengukuran motivasi berprestasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) bertanggung jawab atas segala perbuatannya; 2) berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatannya atau berani memperbaiki kesalahan; 3) berani mengambil risiko; 4) berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif; 5) pandai mengatur waktunya; dan 6) bekerja keras.

Pengalaman mengajar guru ini bisa dilihat dari: ketergantungan terhadap pekerjaan; kepentingan pribadi; persepsi tentang tugas yang diemban; anggapan tentang tugas; bentuk-bentuk kebutuhan yang diharapkan terpenuhi; ketergantungan fungsionalisasi; partisipasi dalam pengambilan keputusan; gaya kepemimpinan yang konsideran; rasa memiliki terhadap pekerjaan; keterlibatan dalam bidang sosial di sekolah maupun di masyarakat; norma dan etika dalam tugas yang berkenaan dengan kerja keras; mengajarkan bidang studi yang diajarkan; studi lanjut, masa kerja dalam menjalankan tugas; dan mengikuti pelatihan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud, 1995) kinerja adalah (1) sebagai sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Dimensi kinerja guru dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) kemampuan guru merencanakan proses pembelajaran atau membuat RPP, dan (2) kemampuan guru melaksanakan proses pembelajaran dan penilaian.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *ex-post facto* karena data yang diperoleh dari penelitian untuk variabel yang diteliti telah terjadi sebelum penelitian dilakukan. Menurut Dantes

(2012) penelitian *ex post facto* merupakan suatu pendekatan pada subjek penelitian untuk meneliti yang telah dimiliki oleh subjek penelitian secara wajar tanpa adanya usaha sengaja memberikan perlakuan untuk memunculkan variabel yang ingin diteliti.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Kubu Kabupaten Karangasem sebanyak 50 orang. Variabel yang diteliti adalah etos kerja, motivasi berprestasi, pengalaman mengajar dan kinerja guru. Penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu: (1) variabel bebas (*independent variable*) dan (2) variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat yaitu etos kerja ( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ), pengalaman mengajar ( $X_3$ ). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas yaitu kinerja para guru SMK Negeri 1 Kubu Kabupaten Karangasem ( $Y$ ).

Untuk memperoleh data secara empiris variabel yang diteliti dalam penelitian ini digunakan kuesioner model skala Likert. Data tentang variabel, etos kerja, motivasi berprestasi, kreativitas dan kinerja guru diperoleh dengan menggunakan kuesioner tertutup yang berisi sejumlah daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang menjadi populasi dan disertai dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan peneliti. Data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner ini berupa tanggapan dan perasaan guru terhadap indikator-indikator dari variabel yang akan diteliti. Pembuatan kuesioner dari masing-masing variabel ini berdasarkan atas definisi dari masing-masing variabel, indikator-indikator, selanjutnya dibuat kisi-kisi serta penulisan butir-butir soal dimulai dari pertanyaan sampai dengan alternatif jawaban.

Validitas instrument dari penelitian ini ditinjau dari dua segi yaitu validitas isi dan validitas butir. Validitas isi instrument ini didasarkan pada kisi-kisi yang telah dibuat, kemudian di validasi oleh ahli dalam bidangnya. Dalam pengujian

*validitas isi*, peneliti dibantu oleh dua orang ahli untuk menilai instrumen beserta kisi-kisi pembuatan instrumen. Penilaian kedua pakar tersebut, selanjutnya dihitung dengan teknik Gregory. (Candiasa, 2011). Dari hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa validitas isi instrumen kuesioner etos kerja, motivasi berprestasi dan kinerja guru mempunyai validitas sangat tinggi sehingga sudah memadai untuk tujuan penelitian. Validitas butir dilakukan dengan mengujicobakan dan kemudian dianalisis sesuai dengan karakteristik datanya. Uji coba dilakukan di SMK Negeri 1 Amlapura dengan melibatkan 30 responden. Untuk menguji validitas butir digunakan korelasi *product moment*. Hasil perhitungan validitas butir instrumen kuesioner etos kerja menunjukkan bahwa 32 butir valid dan 3 butir tidak valid (*drop*). Butir yang tidak valid adalah butir nomor: 3, 24, dan 25. Hasil perhitungan validitas butir instrumen kuesioner motivasi berprestasi menunjukkan bahwa 32 butir valid dan 2 butir tidak valid (*drop*). Butir yang tidak valid adalah butir nomor: 26 dan 28.

Untuk mencari reliabilitas kuesioner etos kerja, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja guru diberi konsistensi internalnya (*internal consistency*) dengan teknik koefisien alpha. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa instrumen kuesioner etos kerja dan motivasi berprestasi guru memiliki reliabilitas sangat tinggi sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

Data yang telah diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing variabel, yaitu etos kerja, motivasi berprestasi, pengalaman mengajar dan kinerja guru SMK Negeri 1 Kubu. Untuk keperluan tersebut akan dicari harga rerata (M), standar deviasi (SD), modus (Mo) dan median (Me) setiap variabel yang diteliti. Untuk tujuan tersebut, dibuat terlebih dahulu distribusi frekuensi dan histogram untuk setiap variabel penelitian. Tabel tersebut dibuat dengan cara membuat kelas interval dengan aturan Sturges (Sudjana, 2005).

Kuesioner etos kerja dan motivasi berprestasi guru yang digunakan dalam

penelitian ini masing-masing terdiri atas 32 butir soal. Setiap butir soal memiliki skor maksimum 5 dan minimum 1. Pengalaman kerja guru menggunakan rubrik penskoran pengalaman kerja guru yang diadopsi dari pedoman penyusunan portofolio sertifikasi guru dalam jabatan tahun 2011. Pengalaman kerja guru memiliki skor maksimum 220 dan minimum 55. Kinerja guru menggunakan rubrik penskoran kinerja guru yang diadopsi dari APKG yang terdiri dari 50 butir. Setiap butir soal memiliki skor maksimum 5 dan minimum 1.

Uji persyaratan analisisnya adalah sebagai berikut: 1) Uji normalitas data digunakan uji *Kongmogorov-Smirnov (Lilliefors significance correction)*, 2) Uji linieritas, dengan mengkaji lajur *Dev. From Linearity* dari modul MEANS, sedangkan untuk melihat keberartian arah regresinya berpedoman pada lajur *linearity*. Statistik yang dihasilkan dari modul tersebut adalah statistik F, 3) Uji multikolinieritas dengan menggunakan pedoman *VIF (variance inflation factor)* atau toleransi (*tolerance*), 4) Auto Korelasi menggunakan uji statistik Durbin-Watson, 5) Uji Heterokedastisitas.

Untuk menguji hipotesis digunakan teknik analisis regresi sederhana dan korelasi parsial. Untuk menguji signifikansi nilai korelasi parsial digunakan uji *t*-student, dengan kaidah keputusan, dengan menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = n - m - 1$ , jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak berarti signifikan, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, berarti tidak signifikan. Untuk menganalisis menggunakan program SPSS 16,0. Peneliti menggunakan  $\alpha = 0,05$  artinya peneliti yakin dan percaya bahwa dari 100 eksperimen, 95 kali penerimaan hipotesis dilakukan dengan benar (Candiasa, 2011).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data hasil penelitian mengenai rangkuman statistik deskriptif variabel etos kerja, motivasi berprestasi,

dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru seperti berikut

Statistik	Etos Kerja (X1)	Motivasi Berprestasi (X2)	Pengalaman Kerja (X3)	Kinerja Guru (Y)
Banyak Data	50	50	50	50
Mean	123,10	116,32	90,10	201,34
Median	123,00	116,00	85,00	203,00
Modus	121;122; 125;126	116	70	203;206;214
Standar Deviasi	7,541	5,808	33,419	12,313
Varian	56,867	33,732	1116,827	151,617
Range	31	26	150	49
Minimum	108	103	55	175
Maksimum	139	129	205	224
Jumlah	6155	5816	4505	10067

Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat etos kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kubu tergolong tinggi, tingkat motivasi berprestasi tergolong tinggi, tingkat pengalaman kerja guru tergolong rendah dan tingkat kinerja guru tergolong sangat tinggi.

Hasil pengujian prasyarat analisis sebagai berikut: 1) pengujian normalitas sebaran data variabel etos kerja, motivasi berprestasi dan kinerja guru adalah normal, 2) Uji linieritas garis regresi dapat disimpulkan bahwa data skor etos kerja, motivasi berprestasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru mempunyai model regresi yang linier, 3) Uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas tidak terdapat masalah multikolinieritas, 4) Uji Autokorelasi dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  tidak terjadi autokorelasi, 5) Uji Heterokedastisitas disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada semua variabel bebas.

Hasil Pengujian Hipotesis, berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa: 1) terdapat determinasi yang signifikan antara etos kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) melalui persamaan  $Y = 37,208 + 1,333X_1$ . Dengan koefisien determinasi  $(r_{x_1y})^2 = 0,667$  atau 66,7%, berarti

kontribusi/ determinasinya sebesar 66,7%. Sedangkan sumbangan efektifnya sebesar 47,8%, 2) terdapat determinasi yang signifikan antara motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dengan kinerja ( $Y$ ) melalui persamaan  $Y = 22,269 + 1,539X_2$ . Dengan koefisien determinasi  $(r_{x_2y})^2 = 0,527$  atau 52,70%, berarti kontribusi/ determinasinya sebesar 52,70%. Sedangkan sumbangan efektifnya sebesar 23,6%, 3) terdapat determinasi yang signifikan antara pengalaman mengajar ( $X_3$ ) dengan kinerja ( $Y$ ) melalui persamaan  $Y = 73,716 + 0,525X_3$ . Dengan koefisien determinasi  $(r_{x_3y})^2 = 0,258$  atau 25,80%, berarti kontribusi/determinasinya sebesar 25,80%. Sedangkan sumbangan efektifnya sebesar 1,5%, 4) terdapat determinasi yang signifikan antara etos kerja ( $X_1$ ) Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) dan Pengalaman Mengajar ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) melalui persamaan  $Y = 2,697 + 0,995X_1 + 0,688X_2 + 0,011X_3$ . Dengan koefisien determinasi  $(r_{x_1x_2x_3y})^2 = 0,729$  atau 72,90%, berarti kontribusi/ determinasinya sebesar 72,90%. Dengan demikian hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_a$  diterima.

Sumbangan relatif masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut: 1) besarnya sumbangan relatif variabel etos kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah 65,6% 2) besarnya sumbangan relatif motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah 32,4%, dan besarnya sumbangan relatif pengalaman mengajar ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah 2,1%.

Korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi parsial jenjang pertama dan korelasi jenjang kedua. Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 16.0 for windows diperoleh besarnya koefisien korelasi parsial  $(r_{1y-23}) = 0,616$ ,  $(r_{2y-13}) = 0,418$ ,  $(r_{3y-12}) = 0,347$ . Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel etos kerja ( $x_1$ ) dengan kinerja guru ( $y$ ) dikendalikan variabel motivasi berprestasi ( $x_2$ ) dan pengalaman mengajar ( $x_3$ ), terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi ( $x_2$ ) dengan kinerja guru ( $y$ ) dikendalikan

variabel etos kerja ( $x_1$ ) dan pengalaman mengajar ( $x_3$ ), dan terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman mengajar ( $x_3$ ) dengan kinerja guru ( $y$ ) dikendalikan variabel etos kerja ( $x_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $x_2$ ).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa baik secara teori maupun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat determinasi etos kerja, motivasi berprestasi, dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kubu Kabupaten Karangasem disamping faktor-faktor yang lainnya.

## PENUTUP

Berdasarkan analisis terhadap guru SMK Negeri 1 Kubu Kabupaten Karangasem dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: 1) Etos kerja memiliki kualifikasi tinggi dengan harga rata-rata sebesar 123,10, standar deviasi sebesar 7,541, varians sebesar 56,867, modus sebesar 121;122;125;126, dan median sebesar 123. Melewati persamaan garis regresi  $Y=37,208+1,333X_1$ . Dengan koefisien determinasi  $(r_{x_1y})^2=(0,817)^2=0,667$  atau 66,7%. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa determinasi yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru dengan determinasi sebesar 66,7% dan sumbangan efektif sebesar 47,8%, 2) Motivasi berprestasi memiliki kualifikasi tinggi dengan harga rata-rata sebesar 116,32, Standar Deviasi sebesar 5,808, varians sebesar 33,73, modus sebesar 116, dan median sebesar 116. Melewati persamaan garis regresi  $Y=22,269+1,539X_2$ . Dengan koefisien determinasi  $(r_{x_2y})^2=(0,726)^2=0,527$  atau 52,70%. Dalam penelitian terhadap kinerja guru dengan determinasi sebesar 52,70% dan sumbangan efektif 23,6%, 3) Pengalaman mengajar memiliki kualifikasi tinggi dengan harga rata-rata sebesar 90,10, Standar Deviasi sebesar 33,419, varians sebesar 116,82, modus sebesar 70, dan median sebesar 85. Melewati persamaan regresi  $Y=73,716+0,525X_3$ . Dengan koefisien determinasi  $(r_{x_3y})^2=$

$(0,508)^2=0,258$  atau 25,80%. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa determinasi yang signifikan antara pengalaman mengajar terhadap kinerja guru dengan determinasi sebesar 25,80% dan sumbangan efektif sebesar 1,5%, 4) Secara bersama-sama terdapat determinasi etos kerja, motivasi berprestasi, dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru melalui persamaan regresi  $Y=2,697+0,995X_1+0,688X_2+0,011X_3$ . Dengan koefisien determinasi  $(r_{x_1x_2x_3y})^2=(0,854)^2=0,729$  atau 72,90%. Berarti determinasinya sebesar 72,90%. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja, motivasi berprestasi, dan pengalaman mengajar signifikan terhadap kinerja guru baik secara terpisah maupun bersama-sama. Dengan demikian ketiga variabel tersebut dapat dijadikan prediktor untuk meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan temuan ini dapat disarankan sebagai berikut: 1) Pemerintah Pusat maupun Pemerintah daerah khususnya Kementerian Pendidikan Nasional agar selalu memperhatikan guru baik dari segi kesejahteraan maupun kualitas guru melalui lebih banyak pengadaan kegiatan seminar maupun pelatihan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia, 2) Kepala Sekolah agar tetap mempertahankan dan mengupayakan agar etos kerja, motivasi berprestasi dan kreativitas selalu meningkat, dengan demikian akan meningkatkan kualitas sekolah, 3) Guru agar selalu meningkatkan kualifikasinya baik melalui pendidikan, pelatihan, seminar dan sebagainya sehingga kinerja dan profesionalisme guru meningkat. Dan profesi guru akan tetap menjadi profesi yang dihargai masyarakat, 4) Untuk peneliti dan para ilmuwan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang ilmu terkait.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-

besarnya kepada: 1) Universitas Pendidikan Ganesha beserta staf, yang telah memberikan bantuan moral dan memfasilitasi berbagai kepentingan studi, selama menempuh perkuliahan di Program Pasacasajana, 2) SMK Negeri 1 Kubu beserta staf yang telah memberikan izin dan bantuan administratif sehingga penulis mampu menjalani studi di Program Studi Administrasi Pendidikan, 3) SMK Negeri 1 Amlapura beserta staf, yang telah memberikan izin dan bantuan administratif sehingga penulis mampu menjalani studi di Program Studi Administrasi Pendidikan, 4) Keluarga dan rekan lainnya yang telah banyak membantu secara material dan moral selama perjalanan studi di Program Administrasi Pendidikan. Semoga semua bantuan yang telah mereka taburkan, terhargaikan dengan sepatasnya oleh Tuhan Yang Maha Esa, sehingga mereka diberi jalan, rejeki, dan keharmonian dalam menjalani setiap langkah kehidupan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini belum dapat dikategorikan sempurna. Mudah-mudahan tesis ini bermanfaat bagi masyarakat akademis, terutama mereka yang menyatakan diri bernaung di bawah kebesaran panji-panji pendidikan.

#### DAFTAR RUJUKAN

Aryathi Dhiatmika Ni Wayan. 2013. *Determinasi Etos Kerja, Motivasi Berprestasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Sekecamatan Sukawati*.  
Candiasa, I Made. 2011. *Pengujian Instrumen Penelitian Disertasi*

*Aplikasi ITEMAN dan BIGSTEPS*. Singaraja: Undiksha Press.

Dantes N. 2012. *Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG)*, Singaraja : Undiksha

Depdikbud.1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Pengembangan Bahasa.

Janawi. 2011. *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta Bandung.

Saut Purba. 1994. *Hubungan Tingkat Pendidikan, Pengalaman Penataran dengan Performansi Mengajar Guru STM Negeri Kota Madya Medan. Laporan Penelitian IKIP Negeri Malang*.

Sardiman.AM, 2008. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Siswanto.H.B. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara..

Sujana, 2005. *Metoda Statistik Edisi 6*. Bandung. Tarsito

Terry, George R. 1993. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tentang Guru dan Dosen

Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara..

Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.