

KONTRIBUSI ETOS KERJA, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SENI BUDAYA SMP KABUPATEN KARANGASEM

Made Kinten, Nyoman Dantes, Nengah Bawa Atmadja
Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: made.kinten@pasca.undikhsa.ac.id, dantes@pasca.undikhsa.ac.id, bawaatmadja@pasca.undikhsa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) besarnya kontribusi etos kerja terhadap kinerja guru, (2) besarnya kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, (3) besarnya kontribusi Pelatihan terhadap kinerja guru, (4) besarnya kontribusi Etos Kerja, motivasi berprestasi, Pelatihan secara bersama sama terhadap kinerja guru Seni Budaya SMP kabupaten Karangasem. Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto* yang berbentuk korelasional dengan populasi subyek mencakup semua guru Seni Budaya SMP Kabupaten Karangasem, yang berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan *studi sensus*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner untuk variabel Etos Kerja, motivasi berprestasi, Pelatihan dan variabel kinerja guru. Penyusunan kuisioner 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 dengan kontribusi sebesar 19,2%, sumbangan efektif sebesar 15,14%, dan determinasi parsial sebesar 12,25%, (2) motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 13,1%, sumbangan efektif 8,16%, dan determinasi parsial sebesar 5,15%, (3) Pelatihan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 8,5%, sumbangan efektif sebesar 2,58%, dan determinasi parsial sebesar 0,83%, dan (4) Etos Kerja, motivasi berprestasi dan Pelatihan sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 25,9%.

Kata kunci: Etos kerja, motivasi berprestasi, pelatihan, kinerja guru.

Abstract

The study was conducted in order to find out and analyze the contribution of: (1) Work Ethic towards teachers' performances; (2) achieving motivation towards teachers' performances; (3) Training towards teachers' performances; (4) Work Ethic, achieving motivation, Training simultaneously towards teachers' performances Art Culture at SMP Karangasem. 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 Seni Budaya SMP Karangasem as the population. Data of Work Ethic, achieving motivation, Training, and teachers' performances variables were collected by using questionnaire with Likert scale model. The analysis were made based on simple and multiple regression, partial correlation analysis. The findings indicated that (1) there was significant contribution of Work Ethic towards teachers' performances with a contributing value of 19.2%, effective contribution of 15.14%, and partial determination of 12.25% ; (2) there was significant contribution of achieving motivation towards teachers' performances with a contributing value of 13.1%, effective contribution of 8.16% and partial determination of 5.15%; (3) there was significant contribution of Training towards teachers' performances with a contributing value of 8.5%, effective contribution of 2.58% and partial determination of 0.83%; (4) there was significant contribution of Work Ethic, achieving motivation,

Training simultaneously towards teachers' performances at Seni Budaya SMP Karangasem with a contributing value of 25.9%.

Keywords: Work Etic, achieving motivation, Training, teachers' performances.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan wadah yang tepat di dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi kesuksesan dan kesinambungan pembangunan nasional. Oleh karena itu, pembangunan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak harus diperhatikan dan dirancang dengan seksama berdasarkan pemikiran yang matang. Dalam rangka mencapai hasil yang optimal, seluruh kemampuan mutu harus diperhatikan. Komponen mutu dimaksudkan antara lain: siswa, guru, kurikulum, sarana prasarana, manajemen pengelolaan, proses pembelajaran, pengelolaan dananya, supervisi dan hubungan lingkungan sekolah, karena manusia yang berkualitas menjadi tumpuan utama oleh suatu bangsa untuk dapat berkompetensi dengan bangsa-bangsa lain di dunia. Secara ekonomis, sumber daya manusia yang berkuwalitas akan lebih produktif, efisien dan efektif. Namun mutu dan sumber daya manusia dewasa ini merupakan kontribusi yang serius untuk dapat menentukan solusi pemecahannya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan pelaksanaannya yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan untuk mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu serta bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat.

Dikaitkan dengan peraturan pemerintah nomor: 19 tahun 2005 tentang

standar nasional pendidikan yang meliputi Standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia; (1) Standar kompetensi lulusan adalah kualitas kemampuan lulusan yang mencakup sikap pengetahuan dan keterampilan; (2) Standar isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu; (3) Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan; (4) Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan; (5) Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria maksimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, tempat bermain, tempat berkreasi, serta sumber penunjang proses pembelajaran termasuk penggunaan teknologi informasi dan komonikasi; (6) Standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan pelaksanaan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan; (7) Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur kompetensi dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun; dan (8) Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur,

dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

Masalah pendidikan merupakan masalah multidisipliner yang membutuhkan pendekatan multidimensi seperti: pendekatan filosofis, pendekatan ilmiah, pendekatan religius maupun sosial budaya. Dilihat dari persepektif politik, pembangunan pendidikan diarahkan pada pembangunan kader bangsa agar tumbuh kader penerus bangsa, dan penerus nilai-nilai luhur. Seiring laju perkembangan jaman, perubahan sosial akan berkembang secara akademis dan berpengaruh terhadap perilaku manusia. Antisipasi terhadap perubahan sangat diperlukan agar tidak terjerumus pada nilai-nilai yang tidak produktif atau terjadi keterbelakangan yang membahayakan terhadap perilaku manusia. Dalam sistem pendidikan nasional sedang beranjak menuju perubahan itu akan tetapi, perubahan itu jelas tidak bisa sekali waktu yang langsung memperhatikan hasil secara maksimal. Sebab pengelola pendidikan ibarat kita sedang menanam modal (investasi) untuk jangka panjang, tetapi masih keberhasilannya bukan dalam bentuk riil. Jika investasi dalam bentuk bisnis jelas akan menghasilkan untung rugi secara riil, karena dapat diukur dengan besarnya nominal rupiah. Namun investasi pendidikan adalah berbentuk kualitas sumber daya manusia (SDM) yang riil bagi generasi bangsa karena untuk membangun mentalitas berkarakter proses menuju sistem pendidikan nasional banyak menemui kendala yang serius. Apalagi ketika membicarakan konteks pendidikan nasional sebagian dari pergumulan ideologi dan politik penguasa sehingga problem yang dihadapi seringkali berkaitan dengan kebijakan-kebijakan (*policies*) yang sangat strategis. Apalagi, tantangan terbesar di abad 21, pendidikan nasional bukan hanya dibebani oleh pekerjaan, membenahi sistem manajemen, metode dan strategi pembelajaran yang bermutu, tetapi juga harus bersaing dengan output negara lain di dunia. Persaingan global makin terasa setelah wabah teknologi informasi

menguasai dunia. Sekarang pendidikan ditantang untuk bersaing dari segi kualitasnya dengan negara lain di dunia. Berbagai fenomena yang dihadapi oleh pendidikan nasional kita saat ini bercermin dalam realitas pendidikan yang dialami. Dalam konteks metode dan strategi pembelajarannya disekolah-sekolah misalnya masih banyak tenaga pengajar yang masih kurang kreatif, bahkan dikatakan mereka kurang inovatif, mengingat metode pembelajarannya masih bersifat konservatif sehingga pendidikan tidak memberi kesempatan kepada peserta didik untuk kreatif. Suyarta (2006:1) mengatakan "konsep pembelajaran yang konservatif itu jelas tidak akan menciptakan lulusan atau *output* yang bisa berpikir kritis, kreatif dan mandiri.

Di sinilah peran guru sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru bertindak sebagai fasilitator dan orang terdepan yang memiliki peran, tugas dan tanggung jawab yang sangat berat guna menyiapkan peserta didik yang berkualitas. Dilain pihak masih ada sebagian masyarakat meragukan kemampuan guru. Hal ini tidak dapat dipungkiri, karena masyarakat memandang bahwa keberhasilan atau kegagalan siswa merupakan keberhasilan atau kegagalan pendidik. Keraguan terhadap kinerja guru tersebut dipandang wajar karena hal itu merupakan suatu kontrol untuk mengoreksi secara terus menerus dari masyarakat. Sehingga dengan adanya koreksi dari masyarakat dapat memacu guru untuk terus meningkatkan kinerja. Penyempurnaan tersebut dapat melalui perbaikan sarana dan prasarana pendidikan seperti: kurikulum, strategi dan metode pengajaran, kualitas guru, manajemennya, sistem penilaian, supervisi serta kesejahteraan guru yang mungkin memberikan motivasi untuk guru. Soroso (2002) mengemukakan beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru antara lain: (1) faktor insentif/gaji guru yang secara nasional masih sangat rendah, (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah, (3) motivasi kerja guru, (4)

kompetensi guru, (5) minimnya kesempatan yang diberikan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesi, (6) kurangnya kesempatan membaca bagi guru karena mencari penghasilan tambahan, (7) prosedur kenaikan pangkat yang sulit, (8) adanya perasaan tidak bangga menjadi guru karena perlakuan kurang adil terhadap guru, dan (9) rasa kurang aman dalam bertugas. Kinerja guru yang baik menurut Suhertian (1995) adalah : (1) guru dapat melayani pembelajaran yang secara individual maupun kelompok, (2) mampu memilih dan menggunakan media pembelajaran yang memudahkan siswa belajar, (3) mampu merencanakan dan menyusun persiapan pembelajaran, (4) Mengikut sertakan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) guru menempatkan diri sebagai pemimpin yang aktif bagi peserta didik.

Terkait dengan kinerja guru, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina peserta didik. Untuk mencapai mutu pendidikan yang baik dan berkualitas sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru merupakan faktor penentu untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja guru.

Panji Amaraga dan Sri Suryati (1995) maka *etos kerja* diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa *etos kerja* mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian *etos kerja*, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan

negative. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang "membangun", maka *etos kerja yang tinggi* akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak yang harus ditumbuhkan dalam kehidupannya. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal – asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu hal *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendukung individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2004)

Motivasi berprestasi diduga mempengaruhi tingkat kinerja guru. Upaya meningkatkan motivasi berprestasi seorang guru merupakan hal yang sangat penting, hal ini juga tidak terlepas dari peranan kepala sekolah. Kinerja guru akan optimal tergantung kepada kemauan para guru untuk bekerja lebih giat. Agar guru lebih giat melakukan pekerjaan, kepala sekolah harus mampu menciptakan kondisi kompetitif, sehingga guru terdorong untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.

Pada umumnya, tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Disinilah letaknya peran dari motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja guru. Dikatakan demikian karena motivasi berprestasi adalah dorongan dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan yang berorientasi pada standar keunggulan untuk mencapai suatu tujuan. Pernyataan ini juga didukung oleh Robbins (205: 1996) yang menyatakan bahwa individu-individu dengan motivasi berprestasi yang lebih tinggi menyukai

situasi pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan suatu resiko dengan derajat yang menengah. Bila karakteristik-karakteristik ini berlaku, peraih prestasi tinggi akan sangat termotivasi berprestasi tinggi. Oleh karena itu, dengan motivasi berprestasi tinggi akan memungkinkan timbulnya usaha yang kuat untuk mencapai tujuan, dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan uraian di atas bahwa etos kerja, motivasi berprestasi, pelatihan yang memadai akan mendukung terciptanya kinerja guru yang baik. Kinerja guru pada penelitian ini diartikan sebagai gambaran tentang hasil kerja guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran yang diembannya.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka penelitian ini tentang "Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Berprestasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru seni Budaya SMP Kabupaten Karangasem" sangat perlu diteliti.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dalam desain deskriptif korelasional *expose-facto* dengan memanfaatkan metode penelitian yakni kuantitatif. Disebut korelasional, karena bertujuan untuk mencari bukti berdasarkan hasil pengumpulan data tentang variabel penelitian, yang dalam penelitian ini bersifat kontributif.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012:80). Selanjutnya Sugiyono juga menjelaskan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua guru seni budaya SMP Kabupaten Karangasem.

Menurut Sugiyono (2012: 38) variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh

informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja, motivasi berprestasi dan pelatihan. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru seni budaya.

Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan metode pengumpulan data yang disesuaikan dengan tuntunan data dari masing-masing rumusan permasalahan. Berkaitan dengan permasalahan yang dikaji pada penelitian ini maka data etos kerja, motivasi berprestasi dan pelatihan dikumpulkan melalui kuesioner. Data kinerja guru seni budaya dikumpulkan melalui tes kinerja. Oleh karena itu, data penelitian yang diperoleh harus valid dan reliabel.

Penelitian ini menggunakan instrumen sesuai dengan jenis dan sifat data yang dicari. Kisi-kisi instrumen yang dibuat dengan mempertimbangkan karakteristik tiap data. Penyusunan kisi-kisi yang disusun untuk menjamin kelengkapan dan validitas instrumen. Kisi-kisi instrumen etos kerja, motivasi berprestasi dan pelatihan dibuat sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada grand teori etos kerja, motivasi berprestasi dan pelatihan pada materi seni budaya. Kisi-kisi instrumen kinerja guru seni budaya berpedoman pada landasan kurikulum yang menyangkut tentang standar kompetensi, kompetensi dasar, aspek materi dan indikator pembelajaran.

Sebelum instrumen ini digunakan maka dilakukan uji validitas isi dan reliabilitas. Untuk menentukan validitas isi (*content validity*) dilakukan oleh judges. Instrumen yang telah dinilai oleh judges selanjutnya diuji cobakan di lapangan. Tujuan dari pengujian instrumen adalah untuk menentukan validitas dan reliabilitas instrumen, tingkat kesukaran dan daya beda pada instrumen etos kerja,

motivasi berprestasi, pelatihan, dan kinerja guru.

Data yang sudah dikumpulkan ditabulasi rerata dan simpangan baku menyangkut data etos kerja, motivasi berprestasi dan pelatihan Analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah menggunakan analisis regresi dengan taraf signifikansi 0,05 berbantuan SPSS 17.00 for windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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 seperti tampak pada tabel 01 berikut.

Tabel 01 Rekapitulasi Variabel Etos Kerja, Motivasi berprestasi, Pelatihan, Kinerja Guru

		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

Keterangan:

X₁ = Etos Kerja

X₂ = Motivasi Berprestasi

X₃ = Pelatihan

Y = Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan pertama terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara Etos Kerja (X₁) dengan kinerja guru Seni Budaya SMP Kabupaten Karangasem (Y), dengan mengendalikan variabel motivasi berprestasi (X₂) dan Pelatihan (X₃). Nilai koefisien korelasi (r_{1y-23}) sebesar 0,350; determinan (r^2) sebesar 0,1225 = 12,25%. Hal ini mengindikasikan Etos Kerja memiliki kontribusi murni terhadap kinerja guru sebesar 12,25%.

Hasil penelitian kedua menunjukkan terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi (X₂) dengan kinerja guru Seni Budaya SMP Kabupaten Karangasem (Y), dengan mengendalikan variabel Etos Kerja (X₁) dan Pelatihan (X₃). Nilai koefisien korelasi (r_{2y-13}) sebesar 0,227; determinan (r^2) sebesar 0,05152 = 5,15%. Hal ini mengindikasikan motivasi berprestasi memiliki kontribusi murni terhadap kinerja guru sebesar 5,15%.

Hasil penelitian ketiga menunjukkan terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara Pelatihan (X_3) dengan kinerja guru Seni Budaya SMP Kabupaten Karangasem (Y), dengan mengendalikan variabel Etos Kerja (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2). Nilai koefisien korelasi (r_{3y-12}) sebesar 0,091; determinan (r^2) sebesar $0,00828 = 0,83\%$. Hal ini mengindikasikan Pelatihan memiliki kontribusi murni terhadap kinerja guru sebesar 0,83%.

Determinasi parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bila dibandingkan dengan determinasi sebelum diparsial ternyata hasilnya menunjukkan penurunan. Hal ini terjadi akibat hubungan murni masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dikendalikan oleh variabel lain.

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Etos Kerja, motivasi berprestasi, dan Pelatihan terhadap kinerja guru Seni Budaya SMP Kabupaten Karangasem melalui persamaan garis regresi $Y = 55,399 + 0,404X_1 + 0,245X_2 + 0,084X_3$ dengan $F_{hitung} = 6,512$ ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini juga ditemukan korelasi yang positif antara Etos Kerja Pelatihan organisasi, motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,509$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti makin baik Etos Kerja, Pelatihan organisasi, motivasi berprestasi seorang guru maka makin baik pula kinerja guru Seni Budaya SMP Kabupaten Karangasem. Kontribusi secara bersama-sama Etos Kerja, motivasi berprestasi, dan Pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 25,9%.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar, yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Dengan kata lain, kinerja guru merupakan prestasi kerja yang dicapai seorang guru dalam suatu organisasi sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi sekolah sesuai dengan moral, etika, dalam mengelola, melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran berdasarkan ukuran yang berlaku pada pekerjaannya. Prestasi kerja ini terkait dengan tugas-tugas rutin guru yang merupakan tanggung jawab profesionalnya. Dalam hal ini, tugas rutin seorang guru adalah merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar, yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja serta disiplin profesional guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang melingkupinya, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar dirinya. Faktor internal guru yang diyakini mempengaruhi kinerja guru adalah Etos Kerja dan motivasi berprestasi guru. Sedangkan faktor eksternal yang diyakini mempengaruhi kinerja guru adalah Pelatihan organisasi sekolah

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan seperti yang telah diuraikan kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut.

Pertama, terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap kinerja Seni Budaya SMP Kabupaten Karangasem, besarnya kontribusi adalah ($R\ square \times 100\%$) 19,2%, sumbangan efektif sebesar 15,14% dan determinasi parsialnya 12,25%. Berdasarkan hasil penelitian data Etos Kerjamemiliki 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 $p < 0,05$.

Kedua, terdapat kontribusi yang positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Seni Budaya SMP Kabupaten 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 motivasi berprestasi memiliki 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 $F_{hitung} = 8,776$ ($p<0,05$).

Ketiga, terdapat kontribusi yang positif dan signifikan kontribusi Pelatihan terhadap kinerja guru Seni Budaya SMP Kabupaten Karangasem sebesar 8,5%, sumbangan efektif sebesar 2,58% dan determinasi parsialnya 0,83%. Berdasarkan hasil penelitian data motivasi berprestasi 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 $F_{hitung} = 5,376$ ($p<0,05$).

Keempat, terdapat kontribusi yang positif dan signifikan Etos Kerja, motivasi berprestasi, dan Pelatihan, terhadap kinerja guru sebesar 25,9%. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Etos Kerja, motivasi berprestasi, dan Pelatihan organisasi, dengan kinerja Seni Budaya SMP Kabupaten Karangasem melalui persamaan garis regresi $Y = 55,399+0,404X_1+0,245X_2+0,084X_3$ dengan $F_{hitung} = 6,512$ ($p<0,05$).

Berdasarkan simpulan yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa saran terkait dengan temuan penelitian ini, yaitu: kepada guru seni budaya hendaknya meningkatkan kinerjanya sesuai dengan disiplin profesionalisme guru dalam pembelajaran. Hal tersebut tercermin dalam persiapan pelaksanaan pembelajaran (administrasi mengajar yang meliputi silabus, RPP). Kepada kepala sekolah hendaknya mendorong guru sebagai bawahannya untuk berusaha meningkatkan kinerjanya sesuai

dengan disiplin profesionalisme guru yang meliputi pembuatan Silabus, RPP yang dapat mendukung peningkatan profesionalisme dalam meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Ametembun, N.A 1981. *Supervisi Untuk Perbaikan Pengajaran di Sekolah Dasar dan Menengah*. Bandung: FIP IKIP Badung.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Asih Ni Wayan, 2009, "Pengaruh Persepsi Kepengawasan, Konsep Diri Guru, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Rintisan Bertaraf Internasional di Denpasar" Tesis, Singaraja: Undiksha.
- Burhanudin.1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Depdiknas. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sitem Pendidikan Nasional*. Jakarta:Depdiknas.
- Depdiknas. 2005. *Peraturan Pemerintah Reepublik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdikbud. 1977. *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi Kedua*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Danim. 2000. *Metoda Penelitian untuk Ilmu-Ilmu Perilaku*. Jakarta: Bumi Aksara
- Gibson, Ivancevich,Donnelly.1977. *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*. Jilid 2.Edisi Kedelapan. Jakarta: Banarupa Aksara Baru.

- Gorda. 2004. *Membudayakan Kerja Berdasarkan Dharma*. Denpasar: Pelawa Sari Offset.
- Hoy.K.W.7 Miskel. C.G.1987 *Education Administration: Theory, Reseach and Practice*. New York:random Home
- Hamzah. 2006. *Teori Motivasi 7 Pengukurannya*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketegakerjaan : Pendekatan Terpadu*. Edisi I Cetakan ke-2. Jakarta : Bumi Aksara.
- Japa, Ida Bgs Nyoman. 2008. Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelatihan terhadap Kinerja Guru Pembimbing pada SMP Negeri di Kabupaten Karangasem. Tesis Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Kedua. Edisi Pertama. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. 2000. *Human ResourceMaagement 9th Edition*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Rivai,Viethzal, 2004. Kiat Memimpin dalam Abad ke-21.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo persada.
- Rivai, Viethzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi I Cetakan Pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Ruky, H.Achmad S. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sehertian, P, A. & Mataheru, F. 1981. *Prinsip dan Teknik Etos Kerja*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Segiovanni. 1987. *The Principalship: A Reflective Practice Perspective* Boston: Allyn and Bacon
- Slamet, P.H. 2000. *Karakteristik Kepala Sekolah Yang Tangguh*. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Tahun ke-6, No. 025. Jakarta: Balitbang Depdiknas.
- Soetopo dan Soemanto. 1984. *Prinsip-Prinsip Dasar Dalam Melaksanakan Etos Kerja*. Salatiga: Penerbit Kanisius.
- Soewadji L. 1983. *Kepala Sekolah dan Tanggung-Jawabnya*. Salatiga: Penerbit Kanisius.
- Spears, H. 1995. *Improving the Supervision of Intruction*. New York: Prentice Hall, Inc.
- Suhertian. 1995. *Konsep Dasar & Teknik Etos Kerja Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Rineka Cipta..
- Sujana.1996. *Metoda Staistika* Bandung Tarsito.
- Suryabrata. 2001. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfa Beta

Undang-Undang Nomor: 22 Tahun 1999
tentang : Otonomi Daerah

Undang-Undang Nomor: 20 Tahun 2003
tentang Sistem Pendidikan
Nasional