

# HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 LUBUK SIKAPING

**Irda Husni**

*Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP*

## *Abstrak*

*The goal of this research are to see information about Determine the Relationship Work Ethic with The Performance of Teachers. The population is 80 employee and the sample is 66 people that taken by simple random sampling research. The instrument of this research is question with Likert scale models that had tested for validity and reliability. Data analyzed using mean score and performance level. The result of this research there isa significant relationship between work ethic with the performance of teachers in SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping.*

*Key word : Work Ethic and Teacher Performance*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan adalah usaha yang sengaja dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan pembelajaran sehingga ada perubahan ke arah yang positif pada diri peserta didik tersebut. Sekolah merupakan salah satu satuan pendidikan yang melakukan pendidikan formal. Di sekolah peserta didik di ajarkan berbagai ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang bermanfaat bagi kehidupannya dan juga berbagai ilmu pengetahuan lain yang bisa mengubah tingkah lakunya ke arah yang lebih baik. Proses pendidikan itu dapat berjalan dengan baik bila komponen yang ada dalam sekolah tersebut digunakan semaksimal mungkin. Komponen sekolah tersebut diantaranya kepala sekolah, guru, staf, kurikulum, sarana prasarana serta komponen lain yang dapat menunjang berlangsungnya pembelajaran.

Komponen pendidikan pertama yang sangat penting keberadaannya di sekolah untuk melaksanakan pembelajaran yang baik adalah guru, karena guru merupakan tenaga pendidik yang akan mendidik peserta didik. Berkaitan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran, guru berperan sebagai fasilitator, motivator dan stimulator proses pembelajaran yang mengharuskan guru menguasai kemampuan dasar dalam mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di sekolah. Guru bertanggung jawab penuh atas ketercapaian tujuan pengajaran di sekolah. Guru merupakan pembimbing dan contoh bagi siswa dalam pembentukan kepribadian siswa dan karena itu guru perlu mempunyai kinerja yang baik.

Prawirisetono (1999:23) mengemukakan:

Bahwa kinerja (performance) adalah “hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Dari definisi di atas tentunya kita mengetahui bahwa konsep kinerja merupakan suatu proses dalam perwujudan kerja untuk mencapai hasil tertentu. Kinerja adalah suatu perbandingan antara input dan output. Guru yang kinerjanya rendah dapat terlihat dari outputnya, adapun output tersebut meliputi: Standar Ketuntasan Belajar Minimal (SKBM), laporan guru mengenai perkembangan peserta didiknya, dan perilaku guru yang bersangkutan.

Guru yang kinerjanya rendah akan terlihat dari perilaku guru yang bersangkutan. Sangat jelas terlihat guru tersebut tidak disiplin, tidak tepat waktu, kurang berinisiatif dalam mengajar, motivasinya kurang, bekerjanya ingin cepat selesai dan kurang memperhatikan kualitas hasil pekerjaan, serta jarang melakukan evaluasi akan kinerjanya.

Rendahnya kinerja guru diduga karena rendahnya etos kerja guru, hal ini terlihat dari beberapa fenomena (1) guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan, (2) masih adanya sebagian guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan siswa dan kepentingan sekolah, (3) Kurang adanya inisiatif guru berupa kreatifitas dalam kegiatan pembelajaran, (4) sebagian guru yang mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan sekolah.

### ***Kinerja Guru***

Menurut Wibowo (2007:2) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut Marwansyah (2012:229) “kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Soekidjo (2009:124) menyatakan “kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan”.

Menurut Timpe (2003:32) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: (1) lingkungan kerja, (2) motivasi kerja, (3) gaya kepemimpinan, (4) perilaku, (5) sikap, dan (6) hubungan dengan rekan kerja. Selanjutnya Arikunto (1998:65) mengemukakan faktor yang mempengaruhi

kinerja guru adalah: sikap, minat, intelegensi, motivasi kerja, kepribadian, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Kinerja yang baik dalam mengajar dan mendidik sangat penting dan dibutuhkan untuk mengukur atau menilai kemampuan guru dalam bekerja, sehingga suatu saat dapat diambil keputusan untuk memberikan reward pada guru yang berprestasi atau memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

### ***Etos Kerja***

Dalam bahasa Yunani kuno dan modern, etos punya arti sebagai keberadaan diri, jiwa, dan pikiran yang membentuk seseorang. Pada *Webster's New Word Dictionary, 3rd College Edition*, etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter; sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok.

Geertz (Salamun *et al.*, 1995:4) mengemukakan “etos menunjukkan pada sifat, watak, dan kualitas kehidupan bangsa, moral dan gaya estetis.” Pendapat tersebut didukung oleh Soewarso *et al.* (1995:47) yang mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan etos adalah “sikap mendasar terhadap diri mereka sendiri dan terhadap dunia di luar mereka yang direfleksikan dalam aktivitas kehidupan sehari-hari.”

etos kerja menurut Sinamo (Gunara, 2005:38) dapat diartikan sebagai suatu “Doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka”.

Indikator seseorang yang mempunyai etos kerja banyak diungkapkan oleh para ahli, diantaranya seperti yang diungkapkan oleh Myrdal (Soewarso *et al.*, 1995:47), menurutnya perilaku yang mencerminkan etos kerja meliputi:

Efisiensi, kerajinan, keterampilan, sikap tekun, tepat waktu, kesederhanaan, kejujuran, sikap mengakui rasio dalam mengambil keputusan dan tindakan, kesediaan untuk berubah, kegesitan dalam menggunakan kesempatan-kesempatan yang muncul, sikap bekerja secara energois, sikap bersandar pada kekuatan sendiri, percaya diri, sikap mau bekerjasama, dan kesediaan mau memandang jauh ke masa depan.

Salamun *et al.* (1995:60) mengemukakan variabel-variabel yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun, dan menggunakan waktu secara tepat”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yaitu ingin melihat dan

menggambarkan tentang hubungan etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping berjumlah 80 orang. Mengingat jumlah populasi guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping yang berjumlah 80 orang, maka penulis akan mengambil sampel berdasarkan tabel Krejcie. Oleh karena itu populasi berjumlah 80, maka sampel yang ditarik berdasarkan tabel Krejcie berjumlah 66 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *Simple Random Sampling*.

Instumen yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket yang disusun berdasarkan skala Likert, dengan pilihan jawaban, yaitu Selalu (SL) 5, Sering (SR) 4, Kadang-kadang (KD) 3, Jarang (JR) 2 dan Tidak pernah (TP) 1.

Penyusunan instrumen dengan langkah-langkah sebagai berikut: (a) Pembuatan kisi-kisi instrumen berdasarkan variabel dan indikator, (b) penyusunan butir-butir pernyataan dari setiap indikator penelitian, (c) mengkonsultasikan butiran pernyataan tersebut dengan pembimbing, (d) melakukan uji coba instrumen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Penelitian*

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan yang berarti antara Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping”. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi pada skor Etos Kerja dan skor Kinerja Guru dengan menggunakan rumus korelasi.

Tabel 9. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t

Koefisien Korelasi ( r )	r Tabel	Keberartian Korelasi ( t )	t Tabel
	$\alpha = 0,05$		$\alpha = 0,05$
0,35	0,306	3,61	2,617

Hasil perhitungan pada tabel 9 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara etos kerja dengan kinerja guru adalah signifikan yaitu  $r_{hitung} = 0,35 > r_{tabel} = 0,306$  pada taraf kepercayaan 99%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data  $t_{hitung} = 3,61 > t_{tabel} = 2,617$  pada taraf kepercayaan 99%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima dalam taraf kepercayaan 99%. Artinya hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping, ditemukan terdapatnya hubungan yang berarti antara Etos Kerja dengan Kinerja Guru pada taraf signifikan 99% dengan koefisien korelasi 0,35 dan keberartian korelasi 3,61 dengan menggunakan uji t.

**Etos Kerja :** Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai etos kerja di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping berada pada kategori baik ( 85% dari skor ideal ). Hal ini berarti etos kerja perlu untuk ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik lagi.

**Kinerja Guru :** Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata ( mean ) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping berada pada kategori baik ( 81,88% dari skor ideal ). Hal ini berarti kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping perlu untuk ditingkatkan lagi menjadi lebih baik lagi.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara penanganan konflik dengan kinerja pegawai adalah signifikan yaitu  $r_{hitung} = 0,35 > r_{tabel} = 0,306$  pada taraf kepercayaan 99%,  $t_{hitung} = 3,61 > t_{tabel} = 2,61$  pada taraf kepercayaan 99%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima pada taraf kepercayaan 99%. Hipotesis tersebut berbunyi adanya hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan Kinerja Guru tersebut adalah Etos Kerja yang tinggi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Etos Kerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping sudah baik ( 85% dari skor ideal ), Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping sudah Baik ( 81,88% dari skor ideal ), terdapat hubungan yang berarti antara Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping dimana besarnya koefisien korelasi  $r_{hitung} = 0,35 > r_{tabel} = 0,306$  dan keberartian koefisien korelasi  $t_{hasil} = 3,61 > t_{tabel} = 2,61$  pada taraf kepercayaan 99%. Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran – saran sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping berada pada kategori “Baik”. Untuk itu diharapkan kepada seluruh Guru untuk terus meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih baik sesuai dengan yang diharapkan. Sebagai bahan masukan bagi guru untuk melakukan/melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Etos Kerja guru pegawai berada pada kategori “Baik”. Untuk itu diharapkan kepada guru agar lebih meningkatkan etos

kerjanya agar kinerja guru tersebut dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti kedua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat dan indikator yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2001. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Pusat Jaya
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhammad Rivai. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Jemmars
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panji, Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonersia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BP-STIE.YKPN
- Soedjadi, Prawirosentono. 1999. *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan (Kiat Membangun Organisas Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia)*. Yogyakarta : Raja Grafindo
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. (1989). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 1999. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta
- Timpe. A. Dahle. 1993. *Kinerja* (alih bahasa Prasetyo). Jakarta: Gramedia
- Uno, Hamzah dan Lamatenggo, Nina. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.