

## Motivasi dan disiplin kerja sebagai determinan etos kerja guru

*(motivation and work discipline as determinant factors of teachers work ethos)*

Hanif Nur Hidayah<sup>1</sup>, Budi Santoso<sup>2\*</sup>

<sup>1,2\*</sup>Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,  
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia  
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia

### ABSTRAK

Tulisan ini mengkaji secara khusus tentang motivasi dan disiplin kerja guru sebagai faktor yang diduga mempengaruhi etos kerja guru. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi ganda dan korelasi *product moment* dimana data yang dikumpulkan melalui metode survey dengan menggunakan angket terhadap 35 responden yaitu seluruh guru pada salah satu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta di Kota Bandung. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja guru memiliki korelasi yang cukup tinggi terhadap etos kerja guru baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi terhadap optimalnya etos kerja guru dan juga sebagai pengkajian pendidikan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru sebagai variabel yang mempengaruhi etos kerja guru yang mampu meningkatkan produktivitas kerja guru.

**Kata Kunci:** *motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja guru*

### ABSTRACT

*This paper reviews specifically about motivation and work discipline of teachers as a factor that effecting teacher's work ethic. Based on the data analysis result that used multiple regression and product moment correlation, the data collected through survey method using questionnaire to 35 respondents which is all teachers of one privat vocational school in Bandung. The result of analysis shows that motivation and work discipline have a correlation on the teacher's work ethic either partially or simultaneously. The results of this study can provide an implication of the optimal teacher's work ethic and also as an assessment of education to improve motivation and work discipline of teachers as a variable that effects the teacher's work ethic that could improve teacher productivity.*

**Keywords:** *motivation, work discipline, teacher's work ethic*

### PENDAHULUAN

Permasalahan mengenai belum optimalnya etos kerja guru menjadi bahan kajian yang menarik. Etos kerja guru yang belum optimal bahkan masih banyak yang tergolong

rendah bukanlah hal yang bisa dibiarkan begitu saja, karena jika dibiarkan akan berdampak pada terganggunya efektivitas, produktivitas yang akan menimbulkan tidak tercapainya suatu tujuan dari pendidikan itu sendiri. Maka dari itu, tidak optimalnya etos kerja guru dapat menjadi salah satu permasalahan besar yang harus dipecahkan dan menjadi tanggung jawab semua pihak yang terlibat di dalam sekolah. Semua pihak harus saling bekerja sama mencari solusi pemecahan permasalahannya. Salah satu permasalahan etos kerja guru dalam penelitian pada salah satu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta di Kota Bandung ditunjukkan dalam data rekapitulasi daftar kehadiran dan rekapitulasi penilaian kinerja guru tahun 2015-2017, berikut ini:

**Tabel 1**  
**Daftar rekapitulasi kehadiran guru per tahun**

Daftar rekapitulasi kehadiran guru per tahun	Tahun Ajaran	Bulan	Persentase Kehadiran (%)	Persentase Ketidakhadiran (%)	
	2015/2016	Agustus		76%	24%
Oktober			94%	6%	
November			90%	10%	
Januari			95%	5%	
Februari			85%	15%	
Maret			93%	7%	
April			92%	8%	
<b>Rata-rata</b>			<b>89%</b>	<b>11%</b>	
2016/2017		Agustus		84%	16%
		September		75%	25%
	Oktober		80%	20%	
	November		97%	3%	
	Januari		74%	26%	
	Februari		92%	8%	
	Maret		87%	13%	
	April		88%	12%	
<b>Rata-rata</b>		<b>84%</b>	<b>16%</b>		
2017/2018	Agustus		88%	12%	
	September		90%	10%	
	Oktober		80%	20%	
	November		84%	16%	
	<b>Rata-rata</b>		<b>86%</b>	<b>15%</b>	

**Sumber: Tata usaha salah satu SMK di Kota Bandung**

Berdasarkan sumber yang didapatkan peneliti dari tata usaha salah satu SMK swasta Kota Bandung, pada rekapitulasi kehadiran guru per tahun masih dibawah standar yang diharapkan oleh sekolah yakni kehadiran guru sebesar 90%, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pada kehadiran masih kurang maksimal, dan dari sini peneliti ingin mengetahui perihal motivasi dan disiplin kerja seorang guru yang terkadang naik, dan terkadang pula turun, sehingga berdampak terhadap etos kerja guru oleh faktor tersebut.

Peneliti mengambil data tersebut sesuai dengan tahun dan bulan kegiatan belajar mengajar efektif di sekolah SMK tersebut, terdapat bulan yang tidak dimasukkan dalam kolom, karena bulan tersebut merupakan tidak efektif kegiatan belajar mengajar, sehingga kehadiran guru tidak terekap pada saat KBM tidak efektif.

**Tabel 2**  
**Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian Kinerja Guru	Tahun	Penilaian kinerja guru	Jumlah (orang)
	Penilaian Kinerja Guru	2015	Sangat Baik
Baik			5
Cukup			7
Sedang			9
Kurang			8
<b>Total</b>			<b>31</b>
2016		Sangat Baik	2
		Baik	6
		Cukup	6
		Sedang	11
		Kurang	9
		<b>Total</b>	<b>33</b>
2017		Sangat Baik	3
		Baik	5
		Cukup	4
		Sedang	15
		Kurang	8
		<b>Total</b>	<b>35</b>

**Sumber: Tata usaha salah satu SMK di Kota Bandung**

Berdasarkan tabel Pada tabel 2, ini merupakan rekapitulasi hasil penilaian kinerja guru yang telah dilakukan, seperti yang dikemukakan oleh Anoraga (2009:65) ini dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni internal yang berhubungan dengan etos kerja guru antara lain: keterampilan, kualifikasi pendidikan, disiplin, motivasi, moral, dan persepsi terhadap profesi. Sedangkan factor eksternal yang berhubungan dengan etos kerja guru antara lain: peraturan organisasi, kepemimpinan, imbalan (*reward*), dan hukuman (*punishment*) yang diterima, serta pendidikan dan pelatihan yang pernah diikutinya.

Penilaian kinerja guru merupakan cerminan dari etika kerja semacam teori tentang apa, mengapa, dan bagaimana seseorang harusnya bekerja agar menjadi manusia yang baik. Etos kerja merupakan praktek dan budaya secara apa adanya. Setiap organisasi yang ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Tampubolon (2008:109) mengatakan bahwa “etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya”. Individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan

memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut: a) mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia; b) menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu yang amat luhur bagi eksistensi manusia; c) kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia; d) kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana penting dalam mewujudkan cita-cita; dan e) kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Beberapa upaya untuk meningkatkan etos kerja yang sesuai adalah dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Muchdarsyah, Sinungan (2008:146). Dari penelitian Pujianti & Isroah (2013), dan Octarina, Arischa (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, kemampuan etos kerja berpengaruh pula secara signifikan terhadap kinerja.

Dilihat dari data tersebut terbukti memang etos kerja guru belum optimal, jika dilihat secara teoritis menurut Gibson (2002:29), Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi individu terhadap etos kerja antara lain:

1. Faktor individu : Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang;
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan disiplin kerja;
3. Faktor Organisasi : Struktur Organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Secara khusus penelitian ini mempertanyakan faktor yang mempengaruhi etos kerja guru yang dipengaruhi oleh faktor guru dengan melakukan pembatasan variabel yaitu motivasi dan disiplin guru serta mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja guru secara parsial maupun simultan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Pembahasan mengenai keterkaitan antara variabel secara parsial maupun simultan, perlu dibahas juga secara komprehensif pada setiap konsep yang terkait, dalam hal ini motivasi, disiplin kerja dan etos kerja guru.

### Etos Kerja

Menurut Pelly, Usman (1992:12) berpendapat bahwa "*work ethic is the attitude that appears on its own volition and consciousness are based on the orientation system of cultural values to the work of someone*". (Etos kerja adalah sikap yang muncul pada kemauan dan kesadaran sendiri didasarkan pada sistem orientasi nilai-nilai budaya dengan pekerjaan seseorang).

Menurut Toto Tasmara (2002) menyatakan bahwa:

*"The work ethic is the totality of the personality himself and to express, perceive, believe, and provide meaning that there is something that drove him to behave and achieve charitable optimized so that the pattern of relationship between man and himself and humans with other humans can be established with good"*. (Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya dan caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, dan

memberikan makna bahwa ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk berperilaku dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan manusia dengan manusia lain bisa terjalin dengan baik).

Etos Kerja merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki seorang guru, karena dalam etika kerja terkandung semangat, karakter dalam berpikir dan mental yang baik sehingga mewujudkan seperangkat perilaku kerja yang khas dan berkualitas. (Jansen H Sinamo, 2010:3)

Etos kerja dapat terlihat dari bagaimana sikap dalam menanggapi suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi, kemauan yang ditandai dengan melaksanakan pekerjaan secara maksimal, pemahaman terhadap suatu pekerjaan yang diiringi dengan pandangan baik. Hal tersebut senada dengan Siregar (2000:14) yang mengatakan bahwa untuk mengukur etos kerja dapat dilihat dari:

1. Kesadaran : Kesadaran mengerti pekerjaannya
2. Semangat : Keinginan untuk bekerja
3. Kemauan : Apa yang diinginkan, kehendak dalam bekerja
4. Komitmen : Berjanji untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik
5. Inisiatif : Usaha mula-mula (prakarsa dalam bekerja)
6. Produktif : Banyak berperan penting atau adanya koordinasi
7. Peningkatan : Proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha
8. Wawasan : Konsepsi atau cara pandang tentang bekerja

Yang mempengaruhi etos kerja adalah (1) agama, (2) budaya, (3) social politik, (4) kondisi lingkungan (geografis), (5) pendidikan, (6) motivasi. Sedangkan faktor-faktor yang dapat menurunkan etos kerja guru menurut William B. Cester dalam Wahjosumidjo (2002:274) diantaranya; kesenjangan, pemberian penghargaan yang tidak efektif, ketiadaan otoritas, supervisi yang tidak seimbang, karir tidak fleksibel, keusangan personil, rekrutmen dan usaha seleksi yang tidak produktif, ketidakadilan pemberian tugas dan kesempatan promosi.

### **Motivasi**

Istilah Motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti menggerakkan (to move). Ada macam-macam rumusan untuk istilah motivasi, seperti:

“...motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu” Mitchell (1987:81).

Pandangan lainnya tentang motivasi, dikemukakan oleh Schermerhorn, John D, c.s. (2005:45) yang menyatakan: “...motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior = OB*), guna menerangkan kekuatan -kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja”.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kekuasaan dan prestasi. (Mangkunegara, 2010:97)

Dimensi dan indikator dari motivasi diatas, Anwar Prabu Mangkunegara (2009:97), yaitu:

- 1) Kebutuhan pencapaian (*nAch-Need for Achievement*) yang meliputi indikator, berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif (*inovation*), mencari timbal balik tentang perbuatannya (*feedback*), memilih resiko yang sedang dalam perbuatannya (*risk*), dan mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya (*responsible*).
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*nAff-Need for Affiliation*) yang meliputi menyukai persahabatan, mencari persetujuan, atau kesepakatan dari orang lain (*cooporate*), lebih suka bekerja sama dari pada berkompetisi dan selalu berusaha menghindari konflik (*conflict*).
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow-Need for Power*) yang meliputi dalam menyukai pekerjaan, sngat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari suatu organisasi/lembaga dimanapun ia berada (*contribution*), dan menjalankan dengan senang akan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sementara ada beberapa factor yang mempengaruhi Motivasi. Yunus (2009:45) mengemukakan sejumlah faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja individu sebagai berikut: (1). Rasa aman (*security*), yaitu adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di organisasi selama mungkin seperti yang mereka harapkan. (2). Kesempatan untuk maju (*chance to move*), yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian. (3). Tipe pekerjaan (*type of work*), yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat. (4). Nama baik tempat bekerja (*company*), yaitu perusahaan atau lembaga (sekolah) yang memberikan kebanggaan karyawan bila bekerja di perusahaan atau sekolah tersebut. (5). Rekan kerja (*Co worker*), yaitu rekan kerja yang sepaham, yang cocok untuk kerja sama. (6). Upah (*pay*), yaitu penghasilan yang diterima. (7). Penyelia/pengawasan (*Supervisor*), yaitu pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya. (8). Jam kerja (*work hours*), yaitu jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari. (9). Kondisi kerja (*working condition*), yaitu seperti kebersihan tempat kerja, suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya. (10). Fasilitas (*benefit*), yaitu kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya.

Adapun yang dijadikan indicator dari variable motivasi menurut Mc Clelland dalam A.A Mangkunegara (2010:68) mengemukakan enam karakteristik orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan memikul resiko
3. Memiliki tujuan realistik
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk dapat merealisasikan tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## Disiplin Kerja

Menurut, Sinungan (2008:144) menyatakan “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku perorangan, atau kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan (*Obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

Menurut, Bejo Siswanto Satrohadiwiryono (2013:291) bahwa “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut, Aliminsyah dan Panji (2004:90) dalam kamus istilah manajemen menyatakan bahwa “*Discipline* adalah kesanggupan menguasai diri sendiri yang diatur. Disiplin berasal dari kata *discipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan kepada guru untuk dapat mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya.

Sedangkan, menurut Hasibuan (2007:193) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Setiap organisasi lembaga pendidikan memiliki tujuan utama untuk disiplin kerja guru-guru, terdapat berbagai tujuan disiplin kerja yang dilakukan oleh setiap organisasi lembaga pendidikan.

Dengan adanya Tujuan disiplin kerja untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan pencapaian yang telah ditetapkan, guna menjaga efektivitas dan efisiensi.

Sedangkan, menurut Henry Simamora (2012:242) mengungkapkan bahwa: “Tujuan utama dari tindakan disiplin kerja ini adalah memastikan perilaku- perilaku seseorang agar konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh lembaga.

Berbagai aturan yang disusun oleh lembaga adalah tuntutan untuk mencapai tujuan suatu lembaga yang telah ditetapkan pada suatu aturan”.

Hal tersebut selaras dengan yang dikatakan oleh Hasibuan (2007:193), bahwa factor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah (1) Kesadaran, (2) Kesediaan (3) Ketaatan, dan (4) Etika Kerja.

Purwanto, Ngalim (2003:89) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru adalah sebagai berikut: a) Adanya tingkat kehidupan yang layak, b) Adanya perasaan terlindungi ketenteraman bekerja, c) Adanya kondisi-kondisi kerja yang menyenangkan, d) Perlakuan adil dari atasan, e) Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan dari jasa-jasa yang diperbuat, f) Kesempatan berpartisipasi dan keikutsertaan dalam menentukan kebijaksanaan.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94) mengemukakan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

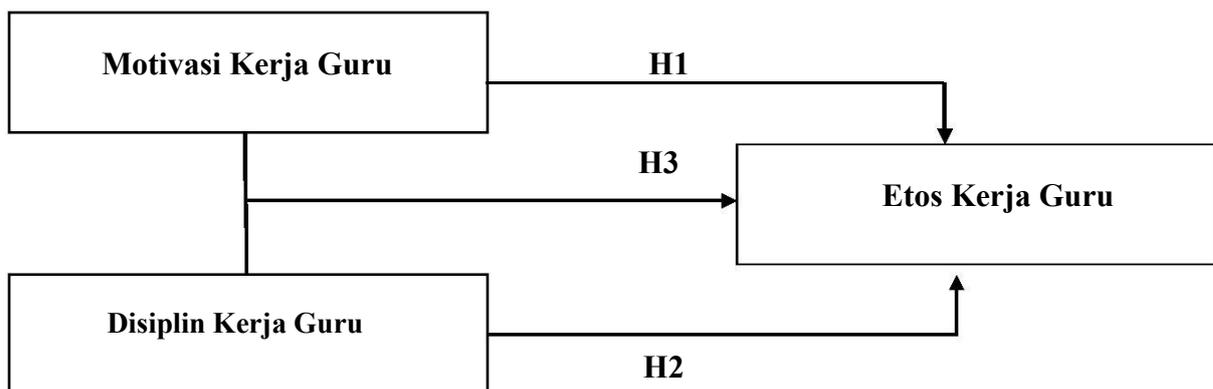
- 1) Taat terhadap waktu: dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di lembaga/sekolah.

- 2) Taat terhadap peraturan organisasi: peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan: ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab serta menjalin hubungan baik dengan yang lainnya.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di lembaga yang telah ditetapkan: aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para guru selama berada di lembaga / sekolah.

Kemudian, menurut Veithzal Rivai (2005:444) menjelaskan pula bahwa secara garis besar disiplin memiliki beberapa komponen, yaitu:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi komponen dasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya seseorang yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Seseorang yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ada, dan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- c. Memiliki kewaspadaan tinggi. Seseorang yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pada tinjauan pustaka yang sudah dibahas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1  
*Theoretical Framework*

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode survey, teknik pengumpulan data yaitu dengan pengumpulan angket dengan model *rating scale* skala 5. Responden pada penelitian ini adalah seluruh guru pada salah satu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta di Kota

Bandung yang berjumlah 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi ganda dan korelasi *product moment*. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja guru tidak tetap dengan menggunakan teknik analisis data regresi ganda dengan uji F, sementara untuk mengetahui pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja guru terhadap variabel etos kerja guru digunakan teknik analisis data korelasi *product moment* dengan uji t. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software program *Microsoft Excel 2010*

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja guru terhadap etos kerja guru. Selanjutnya berdasarkan pendahuluan dan tinjauan pustaka dapat dikembangkan menjadi sebuah hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

- Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru
- Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh positif disiplin kerja guru terhadap etos kerja guru
- Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh positif motivasi dan disiplin kerja guru terhadap etos kerja guru

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### H1: Motivasi Kerja Guru sebagai Determinan Etos Kerja Guru

Pembahasan ini bertujuan melakukan pengujian hipotesis 1 yaitu terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data korelasi *product moment* dengan uji t, uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja terhadap etos kerja guru. Kriteria pengujian hipotesis yaitu jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H1 diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H1 ditolak.

Hasil pengolahan data dan pengujian statistik dan didapatkan hasil nilai  $t_{hitung} = 5.075$  sedangkan nilai dari  $t_{tabel}$  dengan level significant sebesar 5 % atau 0.05 dengan dk yaitu  $35-2 = 33$  yaitu sebesar 2.035, sesuai dengan kriteria pengujian bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.075 > 2.035$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap etos kerja guru”

Besarnya hubungan keterkaitan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru dihitung dengan menggunakan korelasi *product moment*. Hasil perhitungan didapatkan koefisien korelasi yaitu sebesar 0.755 apabila diinterpretasikan ke dalam kriteria penafsiran nilai korelasi berada pada rentang 0.600-0.799 yaitu kategori hubungan kuat, artinya motivasi kerja memiliki hubungan kuat terhadap etos kerja guru.

### H2: Disiplin Kerja Guru sebagai Determinan Etos Kerja Guru

Pembahasan ini bertujuan melakukan pengujian hipotesis 2 yaitu terdapat pengaruh positif disiplin kerja guru terhadap etos kerja guru, teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan uji t, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja guru. Kriteria

pengujian hipotesis yaitu jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_2$  ditolak.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kreativitas mengajar terhadap prestasi belajar dilakukan perhitungan dengan menggunakan uji t dan didapatkan hasil nilai  $t_{hitung} = 5.843$  sedangkan nilai dari  $t_{tabel}$  dengan level significant sebesar 5 % atau 0.05 dengan dk yaitu  $35-2 = 33$  yaitu sebesar 2.035, sesuai dengan kriteria pengujian bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.843 > 2.035$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap etos kerja guru”

Besarnya hubungan keterkaitan antara variabel kreativitas mengajar guru terhadap prestasi belajar siswa dihitung dengan menggunakan korelasi *product moment*. Hasil perhitungan didapatkan koefisien korelasi yaitu sebesar 0.825 apabila diinterpretasikan ke dalam kriteria penafsiran nilai korelasi berada pada rentang 0.800-1.000 yaitu kategori hubungan sangat kuat, artinya disiplin kerja memiliki hubungan sangat kuat terhadap etos kerja guru.

### H3: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru

Pembahasan ini bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis 3 yaitu terdapat pengaruh positif motivasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja guru, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi ganda (*multiple regression*) dengan uji F, uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja guru. Kriteria pengujian hipotesis yaitu jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_2$  ditolak.

Hasil pengolahan data statistik didapatkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 8,980 + 1,324X_1 + 1,545X_2$ . Persamaan tersebut berarti jika variabel motivasi dan disiplin kerja meningkat maka variabel etos kerja guru juga ikut meningkat. Perhitungan pengujian hipotesis diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 2.298,  $F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 0.05$  dan  $db_1 = 2$  dan  $dk_{res} = n - k - 1 = 33$  sebesar 2.150, artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $2.298 > 2.150$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya bahwa “Terdapat pengaruh positif motivasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja guru di salah satu SMK Kota Bandung.”

Besarnya hubungan keterkaitan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja guru dapat dihitung dengan menggunakan korelasi *product moment* hasil perhitungan korelasi sebesar 0.845, apabila diinterpretasikan ke dalam kriteria penafsiran nilai korelasi berada pada rentang 0.800-1.000 yaitu kategori hubungan sangat kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap etos kerja guru. Koefisien determinasi variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja yang diperoleh yaitu sebesar 71%, dan sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 3**  
**Uji t Pengaruh Parsial antar Variabel**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1) dan Etos Kerja Guru (Y)	6.820	2.035	Terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru
Disiplin Kerja (X2) dan Etos Kerja Guru (Y)	8.635	2.035	Terdapat pengaruh positif disiplin kerja guru terhadap etos kerja guru

**Tabel 4**  
**Uji F Pengaruh Simultan**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Etos Kerja Guru (Y)	2.298	0.051	Terdapat pengaruh positif motivasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja guru

**Tabel 5**  
**Koefisien Korelasi antar Variabel**

Variabel	Nilai koefisien Korelasi	Penafsiran nilai korelasi
Motivasi Kerja (X1) terhadap Etos Kerja Guru (Y)	0.755	Hubungan kuat
Disiplin Kerja (X2) terhadap Etos Kerja Guru (Y)	0.825	Hubungan sangat kuat
Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Etos Kerja Guru (Y)	0.845	Hubungan sangat kuat
Variabel	Nilai koefisien Korelasi	Penafsiran nilai korelasi

## KESIMPULAN

Motivasi dan disiplin kerja guru merupakan faktor yang kuat dalam mempengaruhi etos kerja guru. Sebagaimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja ini baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap etos kerja guru. Secara parsial terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru, disiplin kerja guru juga memiliki hubungan positif terhadap etos kerja guru. Secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja guru juga memiliki hubungan yang positif terhadap etos kerja guru. Dengan demikian implikasi dari penelitian ini adalah sebagai upaya dalam meningkatkan etos kerja guru, perlu adanya peningkatan motivasi dan disiplin kerja guru secara berkelanjutan agar adanya peningkatan secara terus menerus.

**DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: Rosda.
- Aliminsyah & Pandji. (2004). *Kamus Istilah Manajemen*. Bandung: CV. Yrama Widya.
- Anoraga, Pandji. (2009). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Gibson. (2002). *Organisasi Perilaku–struktur –proses*, Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 9*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isroah, Pujiyanti (2012), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis, *Jurnal Pendidikan Akuntansi*. Indonesia, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mitchell, T. R. (1987). *People And Organization: An Introduction to Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw Hill Inc
- Muchdarsyah. Sinungan, (2008), *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Octarina, Arischa. (2013). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorolangun. *Kumpulan Jurnal Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, Manajemen SI*. Vol. 1 No. 1
- Tampubolon, Manahan P. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membangun Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Pelly, Usman. (1993). *Etos Manusia Pembangunan*. Jakarta: Makalah Seminar.
- Schermerhorn, John D., James G Hunt, Richard N Osborn. (2005). *Organizational Behavior*. John Willey and Son Inc.
- Sinamo, Jansen H. (2003). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Bandung: Pustaka Nusantara Publishing.
- Siregar, S (2000). *Sumber Daya Manusia (Konsep Universal Etos Kerja)*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Siswanto, Bedjo. (2008). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
-