
Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

Zaenal Arifin Alfathan¹, Hendri Winata²

Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia
Jl. Dr. Setiabudhi, No.229 Bandung, Jawa Barat, Indonesia
E-mail: ¹arifzwn753@gmail.com, ²hendriwinata@upi.edu

Abstract

This research is a study that observes a behavior in an organization, the embedded behavior of each employee, the study suspects that there is an influence of motivation and work ethic in influencing performance in the organization. The purpose of this study was to determine the effect of teacher motivation and work ethic on teacher performance in schools. This research was conducted at SMK Negeri 1 Ciamis. In addition, this research is also to determine the picture of the level of motivation to work, work ethic and teacher performance at SMK Negeri 1 Ciamis. The explanatory survey method was used in this study and the data collection technique used a questionnaire using 5 scales. The number of respondents used using the population is 51 respondents. The object of this research is the teacher who is located at SMK Negeri 1 Ciamis who will examine the level of motivation, level of work ethic, and level of performance, as well as multiple regression is a data analysis technique in this study. The results in this study indicate that the level of teacher motivation is in the poor category, the level of teacher work ethic is in the poor category, and the level of teacher performance is in the low category. The results of hypothesis testing in this study indicate the effect of motivation and work ethic on teacher performance simultaneously shows significant.

Keywords: Motivation; Teacher Performance, Work Ethic

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian yang mengamati sebuah perilaku dalam organisasi, perilaku yang tertanam dari setiap pegawai, penelitian menduga bahwa terdapat pengaruh motivasi dan etos kerja dalam mempengaruhi kinerja di organisasi. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan etos kerja guru terhadap kinerja guru di sekolah. Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Ciamis. Selain itu penelitian ini juga untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi kerja etos kerja dan kinerja guru. Metode survey eksplanatori yang digunakan dalam penelitian ini dan sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan 5 skala. Jumlah responden yang digunakan menggunakan populasi yaitu sebanyak 51 responden. Objek dalam penelitian ini adalah Guru yang bertempat di SMK Negeri 1 Ciamis yang akan diteliti tingkat motivasi, tingkat etos kerja, dan tingkat kinerja, Serta Regresi ganda merupakan teknik analisis data dalam penelitian ini. Hasil dalam penelitian ini mendapat gambaran tingkat motivasi guru termasuk pada kategori kurang, tingkat etos kerja guru termasuk pada kategori kurang, dan tingkat kinerja guru termasuk pada kategori rendah. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja guru secara simultan menunjukkan signifikan.

Kata Kunci: Etos Kerja; Kinerja Guru; Motivasi

Corresponding author. arifzwn753@gmail.com

How to cite this article. Alfathan, Z. A., & Winata, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran.* 7(2), 225–240. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2>

History of article. Received: Juni 2022, Revision: Juni 2022, Published: Juli 2022

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di suatu Negara memiliki kualitas masing-masing dan memiliki karakter masing-masing. Indonesia memiliki sumber daya yang berkualitas tetapi harus diperhatikan dalam sector pendidikan karena sector inilah yang menentukan kualitas dan karakter sumber daya manusia di negri. Dalam Negara berkembang pendidikan adalah subtansi terpenting, oleh karena itu warga Negara (SDM) Indonesia harus mengikuti proses pendidikan. Pendidikan merupakan proses pengolahan sumber daya untuk menghasilkan kualitas yang baik.

Untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas memerlukan guru yang mengolah SMD di sekolah yang berkualitas, untuk melihat kualitas guru diantaranya dapat dilihat dari hasil penilai kinerja, yang memiliki beberapa aspek penilaian. Dalam diri seorang guru memiliki motivasi dan etos kerja yang berbeda-beda menurut penulis inilah yang mempengaruhi penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan fokus masalah dipenelitian ini, kinerja adalah suatu penilaian yang akan dilakukan organisasi, untuk mengetahui ketercapaian organisasi, kinerja di sekolah memiliki beberapa aspek penilaian, penilaian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 1
Penilaian Kinerja SMK Negeri 1 Ciamis

| No. | Uraian | PerencanaanTarget (%) | Realisasi(%) | | | | |
|-----|--------------------|-----------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|
| | | | 14/15 | 15/16 | 16/17 | 17/18 | 18/19 |
| 1. | PERENCANAAN TUGAS | 100 | 93 | 90 | 87 | 90 | 95 |
| | • Pembuatan RPP | 100 | 85 | 87 | 87 | 90 | 85 |
| | • Penyelesaian RPP | 100 | 85 | 82 | 80 | 75 | 65 |
| 2. | DISIPLIN KERJA | 100 | 92 | 89 | 91 | 85 | 90 |
| | • Kehadiran | 100 | 85 | 80 | 80 | 75 | 75 |
| | • Presensi Piket | 100 | 85 | 80 | 80 | 70 | 65 |
| 3 | TANGGUNG JAWAB | 100 | 75 | 80 | 70 | 70 | 75 |
| 4. | PRAKARSIA | 100 | 80 | 75 | 70 | 70 | 80 |

Sumber: Tata Usaha SMKN 1 CIAMIS(Data sudah diolah)

Dari hasil penilaian kinerja guru diatas terlihat bahwa belum optimalnya kinerja guru di sekolah, phenomena yang ditemukan oleh penulis yaitu dalam melakukan rancangan/perencanaan proses pembelajaran dan pelaksanaan tugas kewajiban guru. Dalam

tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah yaitu penilaian mencapai persentase 90%-100%, sementara dari hasil penilaian guru dalam beberapa aspek belum mencapai optimal atau masih kurang.

Dalam perilaku guru yang teramati selama studi lapangan terlihat bahwa guru dalam menyelesaikan tugas RPP masih menyelesaikannya jika akan diadakan penilaian kinerja untuk melengkapi persyaratan administrasi dalam penilaian kinerja, dikarenakan guru menyelesaikan RPP jika akan dilakukan penilaian kinerja maka guru dalam mengajar tidak berpedoman kepada RPP. Teguran kepala sekolah hal yang ingin dihindari oleh guru maka guru menyusun RPP dengan tergesa-gesa. Seharusnya guru memiliki kesadaran bahwa RPP sangat penting dalam menentukan hasil belajar siswa yang berkualitas dan RPP adalah acuan untuk merencanakan capaian yang ingin dicapai pada satu mata pelajaran.

Dalam hal perilaku disiplin teramati bahwa guru kurang disiplin dalam ketepatan waktu hadir di sekolah masih terdapat perilaku terlambat. Hal ini tentu akan mempengaruhi proses pembelajaran yang optimal karena mengurangi jam yang telah ditentukan untuk melakukan proses pembelajaran.

Perilaku-perilaku diatas merupakan perilaku yang timbul dari dalam diri individu atau internal seseorang, yang mana motivasi dan etos kerja diduga merupakan perilaku yang mencerminkan kegiatan pekerjaan guru, yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Amstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2007, hal. 74) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Faktor individu, Faktor kepemimpinan, Faktor organisasi, Faktor system, Faktor lingkungan.

Motivasi dan etos kerja termasuk kedalam faktor internal yaitu faktor yang ada didalam diri guru.

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku

Begitu juga dengan kesadaran diri dalam hal etos kerja guru. Menurut (Khasanah, 2004, hal. 8) Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain aspek evaluatif sebagai sikap mendalam terhadap diri sendiri dan dunia mereka yang digambarkan dalam kehidupannya adalah etos kerja. Begitu juga dengan kesadaran diri dalam hal etos kerja guru. Menurut (Khasanah, 2004, hal. 8) Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain aspek evaluatif sebagai sikap mendalam terhadap diri sendiri dan dunia mereka yang digambarkan dalam kehidupannya adalah etos kerja

Pemaparan diatas peneliti menarik sebuah kesimpulan bahwa terdapat fenomena yang menarik untuk diteliti terutama pada perilaku guru yang tercerminkan dari hasil kinerja guru,

yang mana perilaku itu adalah motivasi dan etos kerja yang kurang tinggi dan kuat dalam melakukan pekerjaan, sehingga memperoleh hasil yang tidak optimal sesuai harapan sekolah, karna berkaitan dengan personal faktor yang dikemukakan oleh Amstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2007, hal. 74) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah Faktor individu, Faktor kepemimpinan, Faktor organisasi, Faktor system, Faktor lingkungan. Maka penulis menyimpulkan judul penelitian “PENGARUH .MOTIVASI DAN ETOS .KERJA TERHADAP .KINERJA GURU DI SMKN 1 CIAMIS”

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

(Normianti, Aslamiah, & Suhaimi, 2019, hal. 126) Motivasi adalah menggerakkan atau mendorong seseorang atau diri Anda sendiri untuk melakukan sesuatu. Herzberg didalam (Normianti, Aslamiah, & Suhaimi, 2019, hal. 126) dengan teori dua faktornya menyatakan bahwa motivasi kerja guru didefinisikan secara operasional sebagai dorongan yang timbul dalam diri akibat interaksi dengan lingkungan yang menyebabkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya, munculnya dorongan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor.

Pendorong dalam motivasi timbul dalam diri seseorang baik dipengaruhi dari dalam diri sendiri ataupun dari luar. (Robbins & Timothy, 2006, hal. 213) memaparkan motivasi sebagai: “Proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran”. Selain itu pendapat ahli lain Kreitner dalam (Suwatno, Priansa, & J, 2011, hal. 171) motivasi kerja Adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku

yang diarahkan pada tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, (Hasibuan & Malayu S, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2008, hal. 95).

Motivasi adalah kondisi psikis dimana sikap perilaku dan mental manusia terpengaruh oleh beberapa faktor, terdapat dua fakto yang mempengaruhi motivasi diantaranya adalah faktor yang berasal dari dalam diri(internal) dan faktor yang berasal dari luar(eksternal).

Menurut Simamora didalam (Dafruddin & Heryanto, 2019, hal. 105) motivasi tersebut adalah dorongan psikologis yang memimpin dan membimbing seseorang menuju suatu tujuan. Motivasi terbagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau sering disebut dengan motivasi intrinsik dan kebersihan faktor atau sering disebut motivasi ekstrinsik. Sebuah.

1. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi dalam diri individu, lebih dikenal sebagai faktor motivasi.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri juga menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori faktor kebersihan.

Selain itu, menurut Peterson dan Plowan didalam (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2010, hal. 148) faktor-faktor orang bekerja adalah sebagai berikut:

1. *The desire for life* (keinginan untuk hidup). Keinginan unntuk hidup merupakan sifat dasar pada manusia dimana manusia bekerja untuk bisa

melanjutkan kehidupan mereka dari hari ke hari.

2. *The desire for passion* (Keinginan untuk suatu posisi). Keinginan untuk menduduki suatu posisi merupakan suatu alasan kenapa seseorang tetap mau bekerja dengan dorongan yang tinggi dari dalam diri seseorang.
3. *The desire for power* (Keinginan akan kekuasaan). Keinginan untuk meraih kekuasaan merupakan keinginan yang lebih tinggi daripada keinginan untuk memiliki, dan ini merupakan dorongan individu tetap bekerja.
4. *The desire for redogation* (Keinginan akan pengakuan). Keinginan terhadap pengakuan, penghormatan dan rasa diakui oleh orang lain merupakan keinginan terakhir yang mana akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Rasa terhadap dorongan motivasi yang tinggi akan membuat individu meraih prestasi yang lebih daripada orang lain. Hal tersebut dikarenakan individu merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukannya dan memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja guru sangat ditentukan oleh iklim kehidupan sekolah, etos kerja, semangat kerja guru, disiplin kerja guru dan prestasi belajar siswa secara keseluruhan menurut Supriadi dalam (Gaffar, 1994, hal. 346)

Kemudian teori motivasi menurut David Mc. Clelland dalam (Robbins & Timothy, hal. 222), menurutnya kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan prestasi merupakan tiga kebutuhan penting yang membantu memahami motivasi. Teori ini berfokus pada tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan kekuasaan (*Need for Power-nPow*),

2. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation-nAff*)
3. Kebutuhan prestasi (*Need for Achievement-nAch*)

Dalam memahami konsep motivasi kerja ini diketahui memiliki beberapa dorongan untuk mendorong motivasi kerja pegawai, dorongan tersebut adalah dorongan kekuasaan yaitu dorongan dimana para pegawai ingin merasa diakui dan dihormati atas pekerjaan yang telah dia laksanakan dan mendapatkan pengakuan dari lingkungan kerja pegawai, dan untuk kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan yang mendorong motivasi pegawai dengan berhubungan dengan sesama pegawai, hal ini akan mendorong akan motivasi pegawai dengan lingkungan kerja yang dapat bekerjasama dengan baik, dan yang terakhir adalah kebutuhan prestasi adalah kebutuhan yang mana pegawai ingin meraih tujuan atau cita cita yang ingin dicapai olehnya dengan hasil prestasi yang baik yang merupakan hasil dari jerihpayah pegawai dalam bekerja.

Motivasi adalah kekuatan yang bisa membuat seseorang melakukan hal-hal yang lebih baik dari sebelumnya, dan itu bisa tumbuh dari diri sendiri atau bisa muncul dari yang lain stimulasi. Menurut pekerjaan konseptual, motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja guru. Besar atau kecil sisinya pengaruh motivasi terhadap seseorang kinerja itu tergantung seberapa besar motivasi intensitas diberikan. Diusulkan, ada dua macam motivasi, keduanya intrinsik dan ekstrinsik motivasi. Masalah utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah fokus untuk menentukan kontribusi ke kinerja pengawasan Kepala Sekolah atas kinerja guru; memahami kontribusinya motivasi kerja terhadap kinerja guru dan mengetahui

kontribusi pengawasan kepala sekolah, dan motivasi kerja dan kinerja guru

Berbagai pendapat menurut ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bergerak ke arah yang diinginkan dengan proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Dan sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dalam keadaan yang harmonis.

Etos Kerja

Etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong diri untuk bertindak dan meraih amal yang optimal menurut (Sinamo & Jansen H, 2011, hal. 55). Jadi sebuah etos kerja merupakan pandangan keyakinan memberikan makna pada sesuatu, pada suatu contoh etos kerja muslim itu memegang teguh suatu keyakinan bahwa bekerja adalah suatu bentuk ibadah yang memungkinkan seseorang bekerja dengan etika yang berlaku di islam untuk dapat mendapatkan pahala di setiap pekerjaan. Jadi etos kerja kuat jika seseorang memegang teguh keyakinan dan memberikan makna pada setiap sesuatu yang dilakukan.

Menurut Bozkurt (Erdemili, 2015, hal. 204), bekerja dianggap sebagai aktivitas "inferior" di zaman kuno, dan memperoleh kepentingan sentral dalam kehidupan sosial dengan proses industrialisasi di zaman modern. "Sikap dan perilaku positif individu yang hidup dalam masyarakat menuju bekerja dan pekerjaan mereka" juga didefinisikan sebagai pekerjaan etika Ozdemir didalam (Erdemili, 2015). Baruchle dan Azam didalam (Erdemili, 2015) mengemukakan bahwa etos

kerja adalah tentang sikap, nilai, dan kebiasaan yang diinginkan yang diharapkan dari karyawan

Menurut (Asifudin, 2004, hal. 26), "etos kerja adalah sifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok orang yang memiliki sikap dan karakter, kebiasaan dan kepercayaan. Etos kerja memberikan suatu perilaku yang tertanam kedalam sikap dan karakter setiap orang dalam bekerja jadi jika sikap dan karakter seseorang lebih ke malas maka pekerjaan yang dia lakukan akan terhalang dengan sikap malas individu tersebut, dan etos kerja merupakan kepercayaan dari setiap masing masing tergantung etos kerja yang mereka anut dan dipercaya.

(Sinamo & Jansen H, 2011, hal. 54)fungsi dari konsep etoskerja akan dipaparkan sebagai berikut:

1.Keahlian .interpersonal

Keahlian dan keterampilan pegawai erat kaitannya dengan hubungan antar pegawai berhubungan dengan pekerjaan di lingkungan kerjanya. Keterampilan ini mencakup karakter diri yang dapat memberi jalan terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan memberikan peranan penting dalam peningkatan kinerja.

2.Inisiatif.

Sifat perilaku inisiatif yang dimiliki oleh pegawai yang memberikan jalan terdorongnya keinginan untuk lebih meningkatkan kinerja dan tidak merasa puas dengan pencapaian kinerja yang biasa. Sifat karakteristik pegawai seperti ini dapat digambarkan seperti cerdas, cerdik, produktif, antusias, dan teliti dalam bekerja.

3.Dapat .diandalkan

Sesuai dengan fungsi dan tujuan perusahaan, perilaku pegawai yang berhubungan dengan harapan terhadap hasil yang memuaskan sesuai dengan harapan dari perusahaan dan dapat diandalkan.

Menurut pendapat Sinamo(2011, hal. 51) secara garis besar faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etoskerja dikelompokkan ke dalam 2 hal, yaitu faktor internal(dari dalam diri) dan faktor eksternal(dari luar) yang akan dipaparkan sebagai berikut:

1.Faktor internal.

Terdapat pengaruh dari motivasi yang mempengaruhi etoskerja seseorang yang muncul dari dalam diri(faktor internal). Etos kerja merupakan pandangan dan sikap yang dianut berdasarkan nilai yang dipercaya individu . pendidikan, keterampilan, kualitas pendidika, skill, dan keterampilan individu akan menentukan etoskerja seseorang.

2.Faktor eksternal.

Faktor dari luar yang mempengaruhi etoskerja diantaranya adalah budaya yang sejak dulu ada ditengah-tengah masyarakat yang akan mampu mempengaruhi etoskerja yang akan dimunculkan seseorang. Budaya yang dimaksud adalah sikap disiplin dan sikap mental spiritual masyarakat yang diyakini. Orang yang memiliki pandangan yan maju kedepan akan memiliki etoskerja yang tinggi. Pada saat yang berdampingan individu atau kelompok yang memilik system konservatif(pemikiran yang ditempat tidak memandang kedepan) akan memiliki etos kerja yang rendah. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi etos kerja individu untuk meningkatkan kinerja mereka, hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas kerja, gaji/tunjangan,dan interaksi kerja(hubungan kerja). Hubungan

kerja antar individu didalam organisasi akan dapat mendorong meningkatkan kinerja ketika individu dapat menangani tekanan pekerjaan yang ditangani dengan ketenangan yang terjalin kerana hubungan antar individu didalam organisasi.

Selanjutnya untuk mengukur etos kerja guru diperlukan indikator yang dapat memberikan gambaran keberhasilan mengenai etos kerja guru disebuah organisasi. Menurut (Sinamo & Jansen H, 2011, hal. 55) indikator etos kerja mencakup: 1) kerja ikhlas, 2) kerja cerdas, 3) kerja keras

Sehingga diperoleh kesimpulan mengenai etos kerja adalah totalitas pada dalam diri sendiri yang menjadi kepribadian yang bersemangat atau bergairah yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu denan secara optimal, lebih baik, berupaya mencapai kualitas kerja sesempurna mungkin. Fungsi dari sebuah etos kerja adalah untuk meningkatkan keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan.

Kinerja Guru

Menurut pendapat (Luthans, 2006, hal. 165) dalam pendekatan perilaku manajemen, kinerja dapat diartikan sesuatu yang diberikan oleh pegawai berupa kualitas atau kuantitsa yang dihasilkan.

kinerja itu identik dengan efektivitas organisasi, dan mengidentifikasi sebagai kriteria penghargaan: produktivitas, kesesuaian, dan pelebagaan. Dalam teori ini kinerja berkaitan dari hasil penghargaan atas kerja setiap bagian didalam organisasi penghargaan tersebut ditunjukkan dengan hasil produktivitas yang tinggi, kesesaian kerja.

Menurut (Uno H. B. dan Lamatenggo, 2012, hal. 71). “Kinerja guru adalah kegiatan seseorang yang menghasilkan sesuatu setelah

memenuhi syarat yang telah ditentukan”. Kegiatan disini merupakan kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai untuk menghasilkan sesuatu bagi organisasi yang memenuhi persyaratan yang telah di tentukan oleh organisasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

kinerja sebagai konsep sukses atau efektivitas suatu organisasi, dan sebagai indikasi organisasi cara yang dilakukan secara efektif untuk mencapai tujuannya dengan sukses.

Said,et.al(2015, hal. 634) "Job performance can be defined as “all the behaviors employees engage in while at work” yang jika diterjemahkan menjadi Kinerja adalah semua perilaku yang dikerjakan oleh pegawai saat bekerja. Jadi perilaku atau kegiatan-kegiatan dalam siklus ogansiasi yang dilakukan karyawan dapat menjadi sebuah definisi dari kinerja

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli mengenai pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja guru sangat erat kaitannya dengan tugas, fungsi dan tanggung jawab guru terhadap proses pembelajaran yang diharapkan mampu menjadi inspirator dan fasilitator bagi anak didik dalam melaksanakan tugas belajarnya. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru harus memiliki disiplin kerja yang baik.

(Wirawan, 2009, hal. 5), menerangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut (Wirawan, 2009, hal. 69),

setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu, diantaranya :

1.Kuantitatif (seberapa banyak)

Ukuran paling mudah disusun dan diukurinya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

2.Kualitatif (seberapa baik)

Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.

3.Ketetapan Waktu

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

Penilaian evaluasi kinerja guru merupakan proses menilai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas guru sebagai pengajar dengan menggunakan syarat tertentu. Bagi para guru evaluasi kkerja guru merupakan timbal balik dari hasil usaha kemampuan, kekuatan, kelemahan dan potensi guru.

Untuk melakukan proses evaluasi penilaian kinerja dalam bekerja menurut (Marwansyah & Mukaram, 2000, hal. 108)terdapat lima langkah untuk menilai tingkat capaian kinerja guru, yaitu :

1. Merekognisi tujuan yang spesifik dalam menilai kinerja.
2. Mengarahkan pekerja untuk terarah kepada mana tugas yang harus dijalankan (analisis jabatan).
3. Menilai dan memeriksa tugas yang dijalankan. Dalam penilian pemeriksaan tugas-tugas pegawai yang telah dikerjakan harus mengacu pada pedoman deskripsi jabatan.
4. Mengevaluasi untuk bekerja
5. Mempresentasikan dan mendiskusikan hasil kinerja

METODE PENELITIAN

Metode yang di pakai untuk penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian survei, dikarenakan penelitian bersifat kuantitatif. Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 orang guru SMK Negeri 1 Ciamis.

Teknik yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan instrumen yang pakai berupa angket penelitian. Penelitian ini menggunakan angket yang didalamnya memuat atas tiga poin. Poin pertama dimaksudkan untuk menilai dan mengukur tanggapan responden terhadap variabel motivasi yang diuraikan menjadi tiga indikator yaitu kebutuhan berkuasa, kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi. Dari tiga indikator tersebut, lalu dijabarkan kedalam 15 item pernyataan yang dituangkan kedalam angket. Poin kedua dimaksudkan untuk menilai dan mengukur tanggapan responden terhadap variabel Etos Kerja lalu kemudian diuraikan menjadi tiga indikator ukuran mencakup kerja ikhlas, kerja cerdas, kerja keras. Dari tiga indikator yang digunakan, lalu dijabarkan kedalam 15 item pernyataan yang dituangkan kedalam angket. Dan Poin ketiga dimaksudkan untuk menilai dan mengukur tanggapan responden terhadap variabel Kinerja lalu kemudian diuraikan menjadi tiga indikator ukuran mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu. Dari tiga indikator yang digunakan, lalu dijabarkan kedalam 15 item pernyataan yang dituangkan kedalam angket.

Guna menganalisa data didalam penelitian ini, dilakukan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Terdapat analisis deskriptif yakni guna menjawab gambaran mengenai tingkat motivasi, gambaran

mengenai tingkat etos kerja, dan gambaran mengenai tingkat kinerja guru yang dijabarkan dengan bentuk frekuensi, persentase dan grafik. Selain itu analisis inferensial yakni guna menjawab besaran pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ciamis. Lalu pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan dalam menguji hipotesis yakni uji regresi linier sederhana serta juga memakai uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Deskripsi Motivasi Kerja

Dalam pembahasan ini peneliti akan membahas tentang tingkat capaian motivasi kerja di SMK Negeri 1 Ciamis. Hasil tingkat capaian motivasi tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 2
Gambar Tingkat Capaian Variabel Motivasi(X1)

| Interval | Tingkat an | Frekuensi | Persentase |
|-----------|------------|-----------|------------|
| 1.0 - 2.1 | Rendah | 175 | 23% |
| 2.1 - 3.3 | Kurang | 310 | 41% |
| 3.3 - 4.4 | Tinggi | 280 | 37% |
| Jumlah | | 765 | 100% |

Sumber: Hasil Pengolahan Jawaban Responden

Tingkat capaian dalam motivasi yang memiliki motivasi tinggi hanya pada persentase 37% yang memiliki motivasi yang tinggi, jika melihat persentase tersebut hal ini mengartikan kategori yang kurang menurut peraturan sturges. Tingkat capaian tersebut dapat lebih dijelaskan lebih rinci berdasarkan perindikator yaitu ada 3 indikator: 1)indikator kebutuhan berprestasi, 2)kebutuhan Berkuasa,

3) kebutuhan afiliasi. dapat digambarkan dengan grafik berikut:

Tabel 3
Tingkat Capaian Perindikator

| Indikator | Persentase | Tingkatan Capaian |
|-----------------------|------------|-------------------|
| Kebutuhan Berprestasi | 27% | Kurang |
| Kebutuhan Berkuasa | 40% | Cukup |
| Kebutuhan Afiliasi | 44% | Cukup |

Sumber : Skor Jawaban Responden

Dari hasil tingkat capaian berdasarkan indikator, indikator yang memiliki persentase terendah adalah indikator kebutuhan berprestasi yang memiliki persentase 27% jika dilihat pada kategori yang dikemukakan oleh sturges presetse tersebut memasuki kategori kurang hal ini cukup besar dalam mempengaruhi tingkat capaian varibael motivasi. Pada hasil ini dapat menggambarkan tingkat motivasi guru yang masih kurang dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. hal itu mengartikan bahwa keinginan untuk lebih unggul, kesadaran dalam bekerja, dan keinginan untuk mencapai target masih terindikasi belum sepenuhnya tinggi, walaupun tidak semua responden demikian, tetapi dorongan motivasi dalam indikator kebutuhan berprestasi perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik di sekolah.

Diantara indikator kebutuhan lainnya indikator kebutuhan afiliasi memilki tingkat capaian yang tinggi yaitu 44%, tetapi meski mendapat peresentase tinggi diantara indikator lain jika dilihat pada tabel aturan sturges presetase tersebut masih kurang. Artinya bahwa terdapat hubungan guru dengan rekan kerja, kepercayaan terhadap rekan kerja.dan kepedulian membantu rekan kerja cukup baik

diantara para guru, berarti indikator ini yang membuat motivasi kerja guru terdorong mendekati tinggi. Hal ini sesuai dengan pengamatan dilapangan yang dilakukan oleh peneliti, hubungan antar guru cukup baik, kerjasama dalam menyelesaikan tugas secara bersama cukup baik terdapat guru yang menyadari hal ini dapat mendukung tercapainya kinerja optimal dengan hasil tugas yang biak, tetapi tidak semua guru memiliki perilaku tersebut karena indikator ini masih termasuk kedalam kategori kurang, sebaiknya guru menanamkan rasa kerjasama yang tinggi.

Dilihat dari pengamatan dilapangan tentang dorongan berprestasi lebih baik masih kurang tertanam dalam diri guru, guru masih belum mengambil peran guru yang berprestasi untuk meningkatkan kinerja organisasi, tetapi tidak semua guru memiliki perilaku tersebut, hal ini berdasarkan dari hasil perolehan data kuesioner yang diisi oleh guru.

Dari analisis paparan diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa masih kurang nya motivasi kerja guru di sekolah dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Deskripsi Etos Kerja

Dalam pembahasan ini peneliti akan membahas tentang tingkat capaian etos kerja di SMK Negeri 1 Ciamis. Hasil tingkat capaian etos kerja tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4
Tingkat Capaian Variabel Etos Kerja (X2)

| Interval | Tingkatan | Frekuensi | Persentase |
|-------------|-----------|-----------|------------|
| 1.00 - 2.26 | Rendah | 190 | 25% |
| 2.27 - 3.53 | Kurang | 360 | 47% |
| 3.53 - 4.79 | Tinggi | 215 | 28% |

| | | |
|--------|-----|------|
| Jumlah | 765 | 100% |
|--------|-----|------|

Sumber : Skor Jawaban Responden

Tingkat capaian dalam etos kerja yang memiliki etos kerja yang tinggi hanya pada persentase 28% yang memiliki etos kerja yang tinggi, jika melihat persentase tersebut hal ini mengartikan kategori yang kurang menurut peraturan sturges. Tingkat capaian tersebut dapat lebih dijelaskan lebih rinci berdasarkan perindikator yaitu ada 3 indikator: 1) indikator kerja ikhlas, 2) kebutuhan keras, 3) kebutuhan cerdas. Dapat difisualisasikan lebih rinci pada gambar berikut:

Tabel 5
Tingkat Capaian Perindikator

| Indikator | Persentase | Tingkatan Capaian |
|---------------------|------------|-------------------|
| Kerja Ikhlas | 32% | Kurang |
| Kerja Keras | 35% | Kurang |
| Kerja Cerdas | 31% | Kurang |

Sumber : Skor Jawaban Responden

Pada gambar rekapitulasi tingkat capaian etos kerja terdapat indikator yang memiliki perenentase rendah atau terendah dari ketiga indikator, indikator tersebut adalah kerja cerdas yang memiliki persentase 31% jika mengacu pada tabel kategori yang dikemukakan oleh sturges persentase tersebut masuk kedalam kategori kurang. Presentase tersebut memperlihatkan bahwa kurang kuatnya etos kerja dalam kerja cerdas guru, guru tidak menuangkan dengan baik ide kreatif mereka dalam RPP mereka untuk menunjang keefektifan pembelajaran kepada setiap kelas yang sesuai dengan karakteristik kelas sesuai dengan tingkatnya atau jamannya, guru hanya mengandalkan RPP yang sama dari tahun ketahun tanpa merubah atau menyesuaikan karakteristik siswa disetiap kelas sehingga

kurang tercernanya pembelajaran yang diterima oleh para siswa dan akan menghasilkan kualitas siswa yang kurang baik, tetapi tidak semua guru melakukan hal yang sama, sebaiknya hal ini perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik di sekolah, dan mencapai etos kerja yang kuat. Sebaiknya dalam hal ini dapat diperhatikan dengan lebih meningkatkan kesadaran dalam meningkatkan kreatifitas dalam menuangkan ide dalam bekerja.

Tetapi dari ketiga indikator juga terdapat indikator yang memiliki tingkat capaian yang mendekati cukup yaitu indikator kerja keras, namun meskipun memiliki persentase tinggi jika dilihat pada tabel kategori sturges persentase tersebut memasuki kategori kurang. Dari setiap pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dilapangan, terdapat guru yang memiliki tanggung jawab, tingkat pengolahan waktu yang baik dalam bekerja, dan kerjasama dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang optimal tetapi dalam indikator ini belum memasuki ukuran yang kuat dikarenakan ada beberapa hal yang mempengaruhi indikator ini masih kurang yang mana masih ada beberapa guru yang memiliki rasa tanggung jawab yang kurang dengan meninggalkan pembelajaran dikelas tanpa alasan yang kuat, dan juga terdapat guru yang kurang dalam mengolah waktu dalam bekerja sehingga memperlambat dalam penyelesaian tugas.

Sebaiknya pihak organisasi lebih memperhatikan hal etos kerja karna etos kerja adalah sesuatu yang dipegang kuat oleh para guru yang akan mempengaruhi hasil masing masing pekerjaan mereka. Jika etos kerja tinggi maka hasil pekerjaan akan berkualitas. Dari analisis gambaran tingkat etos kerja tersebut, secara keseluruhan, tingkat Etos

Kerja Guru dipersepsikan memiliki etos kerja yang kurang dalam bekerja di sekolah

Deskripsi Kinerja Guru

Dalam pembahasan ini peneliti akan membahas tentang tingkat capaian Kinerja di SMK Negeri 1 Ciamis. Hasil tingkat capaian kinerja tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 6

Tingkat Capaian Variabel Kinerja (Y)

| Interval | Tingkatan | Frekuensi | Persentase |
|-------------|-----------|-----------|------------|
| 1.00 - 2.53 | Rendah | 314 | 41% |
| 2.54 - 4.07 | Kurang | 358 | 47% |
| 4.08 - 5.61 | Tinggi | 93 | 12% |
| Jumlah | | 765 | 100% |

Sumber : Skor Jawaban Responden

Tingkat capaian dalam kinerja, guru yang memiliki kinerja yang tinggi hanya pada persentase 12% yang memiliki kinerja yang tinggi, jika melihat persentase tersebut hal ini mengartikan kategori yang rendah menurut peraturan sturges. Tingkat capaian tersebut dapat lebih dijelaskan lebih rinci berdasarkan perindikator yaitu ada 3 indikator: 1)kualitas kerja, 2)kuantitas kerja, 3)ketepatan waktu. Dapat digambarkan lebih rinci pada gambar berikut:

Tabel 7

Tinngkat Capaian Perindikator

| Indikator | Persentase | Tingkatan Capaian |
|-----------------|------------|-------------------|
| Kualitas Kerja | 21% | Kurang |
| Kuantitas Kerja | 6% | Rendah |
| Ketepatan Waktu | 21% | Kurang |

Sumber : Skor Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pada gambar diatas tentang tingkat capaian kinerja berdasarkan rincian variabel, terdapat indikator yang

memiliki pengaruh besar terhadap rendahnya kinerja yaitu indikator kuantitas kerja yang memiliki 6% guru yang memiliki kuantitas kerja yang tinggi, berdasarkan tabel kategori aturan sturges persentase tersebut masuk keadalam kategori rendah. Dengan persentase rendah tersebut membuat indikator ini yang mempengaruhi rendahnya indikator kinerja, kuantitas kerja guru dapat dilihat dari hasil pekerjaan guru, dalam hal pembuatan RPP guru tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan banyak guru yang tidak mengikuti aturan pembuatan RPP dan hanya membuat dengan hasil seadanya, dan juga dalam pengamatan yang dilakukan peneliti terdapat guru yang kurang dalam melengkapi kelengkapan administrasi dalam penilaian kinerja hal ini akan mengurangi kuantitas hasil kinerja tersebut, tetapi tidak semua guru melakukan hal tersebut terdapat 6% guru yang memiliki kuantitas kerja yang tinggi, hal ini perlu diperhatikan dan harus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik di sekolah.

Dari setiap indikator tingkat capaian indikator terbesar berada pada indikator kualitas kerja dan ketepatan waktu yang sama-sama memiliki persentase 21%, tetapi jika dilihat pada peraturan sturges persentase tersebut masih berada pada kategori kurang, terdapat 21% guru yang memiliki tingkat ketelitian yang baik, terdapat guru yang miliki kerja yang sesuai standar yang telah ditentukan, dan terdapat guru yang memiliki ketepatan dan kecepatan dalam bekerja yang baik untuk mencapai kinerja yang baik, terdapat juga 21% guru yang memiliki ketepatan waktu yang baik, dalam pengamatan peneliti terdapat bebrapa guru yang dapat masuk kesekolah dengan tepat waktu dan

menyelesaikan tugas tugas nya sesuai dengan waktu yang ditentukan tetapi hanya sebesar 21% dilihat dari hasil capaian kinerja perindikator.

Dari analisis gambaran tingkat etos kerja tersebut, secara keseluruhan, tingkat kinerja dipersepsikan memiliki kinerja yang rendah dalam melaksanakan tugas guru di sekolah.

HIPOTESIS

Pada penelitian ini uji statistik yang digunakan penulis. Setelah dilaksanakan pengolahan data maka diperoleh hasil jika penelitian kali ini dapat berdistribusi normal dan homogen serta berpola linier. Maka dari itu diperlukan uji hipotesis dengan memakai statistik parametrik. Berdasarkan hasil yang diperoleh menggunakan bantuan aplikasi SPSS v.23, maka perhitungan pengujian hipotesis (uji t) memperoleh nilai thitung \geq ttabel dengan nilai variabel pertama yaitu motivasi terhadap $3,381 > 2,011$. Hal tersebut memiliki arti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Guru” untuk hipotesis kedua pengaruh eto skerja terhadap kinerja guru memperoleh nilai $3,574 > 2,011$. Hal tersebut memiliki arti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh positif Etos Kerja terhadap Kinerja Guru”, dan untuk hipotesis ketiga yaitu pengujian hipotesis secara simultan anantara motivasi dan etos kerja terhadap kinerja digunakan (uji f), Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya X_1 dan X_2 secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap Y . maka hasil dari hitungan menggunakan spss 23 sebagai berikut . Nilai Fhitung (pada kolom “F”) sebesar 17,784. Sedangkan nilai Ftabel

didapatkan dengan cara $F(k;n-k)$ yaitu $(2; 51-2) = (2; 48)$ maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,19. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $17,784 > 3,19$. Hal tersebut memiliki arti bahwa H_0 ditolak H_1 diterima.

Dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh positif motivasi dan etos kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ciamis” Dari paparan diatas bahwa dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja, dan juga terdapat pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja, hasil perhitungan tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis yang dibuat peneliti terbukti dengan uji tersebut dan dapat menguatkan teori-teori yang sudah dikemukakan oleh penelitian sebelumnya.

Hasil regresi berganda untuk hipotesis variabel motivasi dan etos kerja terhadap kinerja adalah: $\hat{Y} = + 1,1 + 2,2$. Sehingga didapatkan persamaan regresi untuk variabel kompetensi dan etos kerja terhadap efektivitas pengelolaan arsip yaitu $\hat{Y} = 5,398 + 0,412(X_1) + 0,454(X_2)$ Tanda positif (+) menunjukkan arah hubungan antara variabel motivasi dan etos kerja terhadap kinerja guru berjalan satu arah. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi dan etos kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru, dan begitupun sebaliknya.

Hasil pengolahan data terhadap diperoleh koefisien korelasi motivasi (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai 0,652 (pada kolom “R”). Seperti yang diketahui bahwa kriteria interpretasi koefisien korelasi yang telah dibahas pada bab sebelumnya, nilai 0,652 termasuk kedalam rentang 0,40-0,70 yang berarti hubungannya termasuk kedalam

kategori sedang atau cukup. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan etos kerja pegawai terhadap efektivitas pengelolaan arsip memiliki hubungan yang sedang atau cukup. Hasil nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,426 jika di persentasekan menjadi 42,6%. Maka dapat diketahui bahwa pengaruh variabel motivasi dan etos kerja terhadap kinerja guru sebesar 42,6%, sedangkan 67,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dari data yang telah didapatkan dari lapangan dan melalui proses pengolahan data menggunakan SPSS V.23 pengaruh antara dua variabel yang berpengaruh secara bersamaan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu terdapat pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja. Dan variabel motivasi dan etos kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja. Dengan hal ini dapat memperkuat teori-teori yang telah dikemukakan oleh para ahli dan peneliti terdahulu tentang pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Motivasi guru di SMK Negeri 1 Ciamis diukur melalui 3 indikator, yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan afiliasi. Motivasi yang dimiliki guru hanya 37% guru yang memiliki motivasi yang tinggi, jika dilihat pada tabel sturges presentase tersebut termasuk kedalam kategori kurang. Jika dilihat lebih rinci perindikator kebutuhan

afiliasi yang memiliki persentase tertinggi yaitu 44% dan yang terendah adalah kebutuhan berprestasi sebesar 27%.

2. Tingkat etos kerja guru di SMK Negeri 1 Ciamis diukur melalui 3 indikator yaitu kerja ikhlas, kerjakeras dan kerja cerdas. Etos Kerja yang dimiliki guru hanya 28% guru yang memiliki etos kerja yang kuat, jika dilihat pada tabel sturges presentase tersebut termasuk kedalam kategori kurang. Jika dilihat lebih rinci perindikator kerja keras yang memiliki persentase tertinggi yaitu 35% dan yang terendah adalah kerja cerdas sebesar 31%.
 3. Gambaran tingkat Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ciamis diukur melalui 3 indikator yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu yang berada pada kategori sangat tinggi. Etos Kerja yang dimiliki guru hanya 12% guru yang memiliki kinerja yang tinggi, jika dilihat pada tabel sturges presentase tersebut termasuk kedalam kategori rendah. Jika dilihat lebih rinci perindikator kualitas dan ketepatan waktu yang memiliki persentase tertinggi yaitu 21% dan yang terendah adalah kuantitas sebesar 6%.
 4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru artinya, semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.
 5. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru artinya, semakin tinggi etos kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.
- Motivasi dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ciamis. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi(X1) dan Etos Kerja(X2) berpengaruh

positif secara simultan terhadap Kinerja Guru(Y)

Saran

Penelitian ini menunjukkan hasil yang berada pada kategori .Kurang. Pada variabel ini, indikator kebutuhan berprestasi merupakan indikator dengan perolehan skor terendah. Hal tersebut sudah sebaiknya dijadikan perhatian bagi guru agar berusaha meningkatkan motivasi dalam melakukan pekerjaan yang dijalankan, sehingga dapat meningkatkan prestasi individu dan instansi tersebut. hal tersebut sejalan dengan pendapat McClelland dalam Brantas (2009, Im. 113) Need .of .achievement atau .nAch (kebutuhan untuk berprestasi) yaitu kebutuhan untuk meraih prestsai dengan digambarkan melalui dorongan rasa tanggung jawab dan pemikiran dalam pemecahan masalah. Sedangkan menurut mangkunegara (2017, hlm. 103) motivasi berprestasi atau kebutuhan berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Berdasarkan hal tersebut diperlukannya dorongan dari dalam diri setiap guru untuk memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi karena hal ini merupakan suatu indikator penting bagi motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asifudin, A. (2004). *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta: Muhammadiyah University Press.
- Dafruddin, & Heryanto. (2019). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Performance With Satisfaction as Intervening Variables. *Archives of Business Research – Vol.7, No.2*, 103-120.
- Erdemili, Ö. (2015). Teachers' Withdrawal Behaviors and their Relationship with Work Ethic. *Eurasian Journal of Educational Research*, 201-220.
- Gaffar, M. (1994). *Visi: Suatu Inovasi dalam Proses Manajemen Strategik Perguruan Tinggi*. Bandung: IKIP Bandung.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu S, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khasanah, U. (2004). *Etos Kerja Sarana Menuju Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepuluh ed.). Yogyakarta: PT. Andi.
- Marwansyah, & Mukaram. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Politeknik Bandung Press.

- Normianti, H., Aslamiah, & Suhaimi. (2019). RELATIONSHIP OF TRANSFORMATIONAL LEADERS OF PRINCIPAL, TEACHER MOTIVATION, TEACHER ORGANIZATION COMMITMENTS WITH PERFORMANCE OF PRIMARY SCHOOLTEACHERS IN LABUAN AMAS SELATAN, INDONESIA. *European Journal of Education Studies*, 123-140.
- Robbins, S. P., & Timothy, J. A. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba.
- Sinamo, & Jansen H. (2011). *Etos Kerja Profesional Navigator anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Said, N. S., Zaidee, A. S., Zahari, A. S., Ali, S. R., & Salleh, S. M. (2015). *Relationship between Employee Motivation and Job Performance: A Study at Universiti Teknologi MARA (Terengganu)*. *Mediterranean Journal of Social Sciences* Vol 6 No 4 , 632-538.
- Suwatno, Priansa, & J, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Uno H. B. dan Lamatenggo, N. (2012). *Teori kinerja dan .pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.