

Pengaruh Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru TK

Lia Puji Astuti¹, Ghuftron Abdullah², Ngurah Ayu Nyoman Muniarti³

TK Pamardiyoga Bergas¹, Universitas PGRI Semarang^{2, 3}.

e-mail: lia.briena@gmail.com¹, ghuftronabdullah@upgris.ac.id², ngurahayunyoma@upgris.ac.id³ .

Info Artikel

Sejarah Artikel

Diterima: 2 Januari 2022

Revisi: 13 Maret 2022

Disetujui: 14 April 2022

Dipublikasikan: Juni 2022

Keyword

Etos Kerja

Kinerja Guru

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of work ethic on the performance of Kindergarten teachers in Bergas District, Semarang Regency. The population in this study were kindergarten teachers in Bergas District, Semarang Regency, which amounted to 153 people, with a sample of 110 people using a proportional random sample. The method used for data collection is a questionnaire method. The data analysis used was prerequisite test and hypothesis testing which included multiple linear regression analysis to determine the effect of work ethic and classroom management on teacher performance. Data analysis used IBM SPSS Statistics 23. The results showed: (1) Work ethic has a positive and significant effect on the performance of Kindergarten teachers in Bergas District, Semarang Regency with an F-count of 9.400 and has a significance less than 0.05 (sig 0.003 < 0.05). Based on these results, the research hypothesis which states that there is an influence of work ethic on the performance of Kindergarten teachers in Bergas District, Semarang Regency is accepted.

Artikel ini dapat diakses secara terbuka dibawah lisensi CC-BY-SA



Pendahuluan

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru untuk membina anak didik. Sekolah sebagai tempat berlangsung proses interaksi antar semua personil sekolah, harus mampu memberikan layanan kepada anak didik agar mampu mengembangkan potensinya sehingga dapat menghasilkan output yang bermutu. Usaha meraih mutu output yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan Supardi (dalam Permata, 2019).

Mengingat pentingnya peranan kinerja guru tersebut terhadap kualitas pendidikan dan kualitas sumberdaya manusia di Indonesia, sangatlah wajar jika kemudian muncul anggapan bahwa realitas tentang rendahnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau Human Development Indeks (HDI) dan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia merupakan akibat dari rendahnya kinerja guru. Pianda (2018) berpendapat bahwa Kinerja guru adalah kompetensi yang terwujud pada tindakan guru ketika bekerja. Dengan kata lain kinerja guru dapat terlihat dari kegiatan yang berupa merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar. Rusyan dkk, (2000) menyatakan kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru dikatakan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Kaswiyardi, 2014)

Rendahnya kinerja guru ini merupakan salah satu indikasi dari rendahnya kemampuan profesional guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa komitmen

guru terhadap tugas profesi masih kurang. Dalam kaitannya dengan guru TK konsep dasar profesional merupakan suatu pemahaman dan sikap guru yang menjadi dasar dalam melaksanakan tugas profesinya. Sebagai landasan dalam bertindak, maka sikap profesional harus dijadikan prinsip dalam menjalankan tugas profesinya. Sikap profesional ini akan terbentuk apabila guru TK memenuhi syarat.

Kecamatan Bergas adalah satu diantara sembilan belas kecamatan yang berada di Kabupaten Semarang. Sekolah Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Bergas terdiri dari 34 Sekolah Taman Kanak-kanak. Peneliti melakukan observasi untuk mengetahui gambaran kinerja guru TK di Kecamatan Bergas. Data awal yang peneliti analisis adalah data nilai penilaian kinerja beberapa guru TK tahun 2021 dimana persoalan rendahnya kinerja guru dari rata-rata nilai PKG Guru di kecamatan Bergas adalah 74, 37. Berdasarkan permenpan RB No. 16 Tahun 2009 interval nilai PKG dikatakan baik apabila mendapatkan nilai 76 keatas. Oleh karena itu kinerja guru di Pringapus Raya di bawah nilai baik. Kemudian di dukung dengan nilai rata-rata rendahnya kinerja guru berdasarkan hasil kepengawasan para Korwilcam Bidang Pendidikan Kecamatan Bergas sebesar 65, 37%. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Korwilcam Dinas Pendidikan Kecamatan Bergas masih rendah karena kinerja guru masih di bawah standard dan kurang dari 70 %.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan pengawas TK Kecamatan Bergas tentang kinerja guru, diperoleh informasi bahwa 85% guru dalam penyusunan rencana pembelajaran tanpa persiapan yang matang. Hal ini terlihat guru belum membuat persiapan pembelajaran pada tahun ajaran baru. Pengawas juga menambahkan bahwa guru belum mampu membuat perangkat pembelajaran secara mandiri, karena perangkat pembelajar yang dimiliki guru hasil copy paste atau hasil dari pinjaman sekolah lain. Guru yang sudah membuat perangkat pembelajaran tidak konsisten dalam implementasi pembelajaran yang telah dipersiapkan. Guru dalam mengajar belum menggunakan acuan kurikulum yang diberlakukan.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa 78% guru tidak mengembangkan media tidak mengembangkan media pembelajaran dan instrumen penilaian dengan baik. Alat evaluasi siswa hanya menggunakan lembar kerja siswa yang dibeli dari para agen LKS. Dokumen yang ditunjukkan oleh guru saat supervisi adalah dokumen baru. Sehingga patut diduga dokumen perangkat pembelajaran tersebut dibuat hanya sebagai pelengkap administrasi saja untuk kebutuhan supervisi. Dalam penilaian hasil belajar siswa 75% guru tidak sesuai dengan kisi-kisi dan indikator yang akan dicapai serta rencana pelaksanaan pembelajarana yang dibuat oleh guru tidak memuat instrumen penilain secara lengkap. Guru tidak memberikan kisi-kisi dan penjelasan tentang metode penilaian. Penilain yang dilakukan hanya pada aspek kognitif. Aspek ketrampilan tidak dilakukan penilain secara nyata. Penilaian sikap spritual dan sikap sosial juga tidak didokumentasikan secara faktual.

Rendahnya kinerja guru tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah etos kerja guru. Anoraga (2010) menyatakan etos kerja sebagai suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Wijaya (2010) menyatakan bahwa seorang guru di tuntutan untuk melakukan profesinya dengan profesional disertai dengan memiliki etos kerja yang tinggi dan kinerja guru yang baik tentunya akan berpengaruh pada mutu dan kualitas pendidikan. Lebih lanjut Buchori (1994) menyatakan etos kerja sebagai sikap dan padangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai (value system). Etos kerja seseorang adalah bagian ari tata nilai individualnya. Demikian pula etos kerja suatu kelompok masyarakat atau bangsa itu. Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata. Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja

Peneliti melakukan survey awal terkait dengan etos kerja guru TK di Kecamatan Bergas. Survey ini bertujuan untuk mengetahui gambaran awal etos kerja guru di Kecamatan Bergas. Hasil dari survey menunjukkan etos dalam kategori baik tetapi masih ada beberapa indikator etos kerja yang perlu di tingkatkan oleh guru yaitu pada cerdas memiliki kreativitas, seorang guru dituntut untuk memiliki kreativitas yang tinggi dalam proses pembelajaran sehingga pembelajaran menjadisemakin menyenangkan dan menarik. Terlihat pula pada indikator etos kerja yaitu mengutamakan kerja sebanyak 68% masih kurang setuju ini dimungkinkan karena guru masih beranggapan bahwa kerja hanya sebagai formalitas saja dan keluarga yang terpenting, padahal dalam etos kerja mengutamakan kerja merupakan hal yang mutlak agar etos kerja meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Rendahnya etos kerja guru tersebut guru harus memiliki tanggung jawab yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan siswa di lingkungan sekolah maupun di lingkungan luar sekolah. Guru juga berperan sebagai seorang pengelola atau manajer pembelajaran yang mengelola kelas sebagai lingkungan belajar serta merupakan aspek dari lingkungan sekolah yang perlu diorganisasi-organisasi sehingga perlunya pengelolaan kelas yang baik untuk keberhasilan dalam pembelajaran.

Penelitian tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang sudah dilakukan penelitian sebelumnya. Dimas (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa etos kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di TK Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. Demikian juga Veronika (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Margosari Salatiga.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat dikatakan permasalahan yang kompleks yang berkaitan dengan kinerja guru TK di Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang sehingga perlu dikaji tentang “Pengaruh Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru TK Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang”.

Metode Penelitian

Pada Bagian metode penelitian ini dijelaskan tentang tahapan-tahapan yang dilaksanakan pada penelitian ini.

A. Setting

Penelitian ini akan dilaksanakan di Sekolah Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang yang terdiri 34 sekolah TK. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah TK di Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang yang berjumlah 34 sekolah dengan waktu pelaksanaan penelitian pada bulan Oktober 2021 – Juni 2022.

B. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan jenis diskriptif korelasional. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Menurut Sugiono (2011), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis datanya bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi/sampel tertentu yang representatif. Sedangkan jenis penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan tambahan, perubahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada

(Arikunto, 2010). Metode ini dipilih sesuai dengan tujuan penelitian dan peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja guru.

C. Subjek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah TK di Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang. Besar populasi dalam penelitian ini adalah 153 orang guru di Sekolah TK di Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah cara proposional random sampel, semua subjek diberi hak yang sama untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel. Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing sekolah dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah guru dan 1 (satu) kepala sekolah pada sekolah yang diteliti. Penentuan sampel untuk guru dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, sedangkan untuk kepala sekolah dengan menggunakan total sampling. Dari rumus tersebut kemudian didapatkan sampel sebanyak 110 orang guru TK yang kemudian menjadi responden dalam penelitian ini.

D. Teknik dan Alat Pengumpulan data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sudaryono, 2011). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan angket atau kuisisioner. Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi lengkap mengenai suatu masalah dari responden. Dalam penelitian, angket diberikan kepada para responden. Apabila ada kesulitan dalam memahami kuisisioner, responden bisa langsung bertanya kepada peneliti. Dengan menggunakan angket, data yang diperoleh akan dianalisis. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai etos kerja dan kinerja guru TK dengan skala Likert.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang variabel yang hendak diukur. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan tabel hasil uji validitas kinerja guru dari 39 item pernyataan sebanyak 3 item pernyataan tidak valid karena nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361) pada tabel signifikansi 5%. Butir yang tidak valid adalah nomor 2, 18 dan 29. Sebanyak 36 butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) pada tabel signifikansi 5%. Sebanyak 30 butir pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian. Sementara butir pernyataan yang tidak valid di hilangkan dari daftar kuesioner.

Berdasarkan hasil uji validitas etos kerja dari 48 item pernyataan sebanyak 4 item pernyataan tidak valid karena nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361) pada tabel signifikansi 5%. Butir yang tidak valid adalah nomor 5, 9 16 dan 42. Sebanyak 44 butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) pada tabel signifikansi 5%. Sebanyak 44 butir pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian. Sementara butir pernyataan yang tidak valid di hilangkan dari daftar kuesioner..

Tujuan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten walaupun dilakukan dua kali atau lebih dengan gejala yang sama dan tolak ukur yang sama pula. Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji, salah satu alat ujinya adalah menggunakan teknik Cronbach Alpha. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60. Jika nilainya dibawah 0,60 maka pertanyaan kuesioner yang diajukan tidak reliabel. Dalam hal ini akan uji reliabilitas untuk beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini,

meliputi variabel X (Etos Kerja) dan Y (Kinerja Guru) dimana dari uji reliabilitas didapatkan hasil bahwa pada variabel Kinerja Guru didapatkan cronbach alpha sebesar 0,922 sedangkan pada variabel Etos Kerja adalah sebesar 0,968 yang kemudian dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut adalah reliabel.

F. Teknik Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji asumsi atau uji prasyarat (Uji normalitas dan Linearitas), Analisa Deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran dan uji regresi sederhana untuk menginterpretasi dari setiap variabel penelitian, dan uji regresi sederhana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing variabel prediktor (X) terhadap variabel kreterium (Y). Untuk mencari kekuatan hubungan antar variabel digunakan analisis Korelasi Product Moment. Jika garis regresi yang terbaik untuk sekumpulan data berbentuk linear maka derajat hubungan akan dinyatakan dengan r dan biasa dinamakan koefisien korelasi (Sugiyono, 2013). Uji Korelasi Product Moment dilakukan melalui program IBM Statistic SPSS 23. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan data probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis $< 0,05$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan Y..

Hasil dan Pembahasan (Jika gagasan konseptual cukup Pembahasan)

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Diskriptif Data Penelitian

Data penelitian ini diperoleh dari responden yang menjadi sampel penelitian dengan jumlah 110 orang guru TK Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang. Data yang diperoleh berupa perolehan skor atas angket yang dibagikan kepada para responden. Angket yang dibagikan kepada responden terdiri dari tiga macam, yaitu: (1) Angket kinerja guru dan (2) etos kerja. Masing-masing variabel dalam penelitian ini dideskripsikan berdasarkan perolehan skor responden atas hasil angket tersebut. Hasil analisis statistik deskripsi terhadap variabel penelitian etos kerja (X), dan kinerja guru (Y) didapatkan hasil bahwa tanggapan responden terhadap ketiga variabel masing-masing, variabel kinerja guru (Y) dengan 36 pertanyaan diperoleh skor minimal 102 dan maksimum 180 dengan nilai mean 134,2818. Variabel etos kerja (X) dengan 44 pertanyaan diperoleh skor minimal 139 dan maksimum 193 dengan nilai mean 167,7000. Variabel pengelolaan kelas (X2) dengan 29 pertanyaan diperoleh skor minimal 88 dan maksimum 128 dengan nilai mean 111,4000.

a. Persepsi Responden Terhadap Kinerja Guru (Y)

Persepsi responden terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang dari 110 responden guru dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 23* dimana dari sebaran datanya didapatkan data persepsi terhadap kinerja guru dengan kriteria kinerja guru sangat baik 1,8% pada interval 166-180, kriteria kinerja guru baik 5,5% pada interval 150 - 165, kriteria kinerja guru cukup baik 44,5% pada interval 134-149, kriteria kinerja guru kurang baik 39,1% pada interval 118 – 133 dan kriteria kinerja guru tidak baik 9,1% pada interval 102 - 117. Berdasarkan Tabel 4.2 persepsi responden terhadap variabel kinerja guru 44,5% atau berada dalam kategori cukup.

Data hasil persepsi responden kinerja guru juga dapat dianalisis indikatornya. Hasil analisis indikator diperoleh hasil bahwa indikator yang paling kuat adalah mengelola waktu pembelajaran dengan nilai 0,918, sedangkan indikator yang paling lemah adalah perencanaan tindak lanjut penilaian dengan nilai 0,569. Frekuensi indikator kinerja guru dengan kriteria kinerja guru tinggi 50% pada interval 0,803 - 0,918, kriteria sedang 42,9% pada interval 0,686 – 0,802, kriteria rendah 7,1% pada interval 0,569 – 0,685.

Lia Puji Astuti, dkk (Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru TK)

b. Persepsi Responden Terhadap Etos Kerja (X)

Persepsi responden terhadap etos kerja guru TK di Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang dari 110 responden guru dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 23* didapatkan hasil bahwa persepsi terhadap etos kerja dengan kriteria etos kerja sangat baik 4,5% pada interval 187-193, kriteria etos kerja baik 26,4 % pada interval 175 - 186, kriteria etos kerja cukup baik 45,5% pada interval 163-174, kriteria etos kerja kurang baik 10% pada interval 151 – 162 dan kriteria etos kerja tidak baik 16 % pada interval 139 - 150. Persepsi responden terhadap variabel etos kerja 45,5% atau berada dalam kategori cukup.

Hasil analisis indikator etos kerja diperoleh analisis indikator. Indikator yang paling kuat adalah disiplin penuh tanggung jawab dengan nilai 0,808, sedangkan indikator yang paling lemah adalah empati penuh peduli dengan nilai 0,691. Frekuensi indikator etos kerja dengan kriteria etos kerja tinggi 42,8% pada interval 0,771 - 0,808, kriteria sedang 14,4% pada interval 0,731 – 0,770, kriteria rendah 42,8% pada interval 0,691 – 0,730.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis Data Penelitian

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui kondisi data yang didapatkan berdistribusi normal ataukah sebaliknya. Pengujian ini dilakukan terhadap data kinerja guru, etos kerja, dan pengelolaan kelas. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov smirnov Test (Z)*. Kriteria pengujian ini adalah jika angka signifikansi (Sig) yang diperoleh > dari taraf signifikansi, maka data berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh < taraf signifikansi, maka data berdistribusi tidak normal. Taraf signifikansi uji adalah = 0,05.

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas Data Variabel Kinerja Guru
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KinerjaGuru
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	134.2818
	Std. Deviation	12.42086
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		1.197
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dijelaskan bahwa hasil perhitungan *test of normality* terhadap variabel penelitian kinerja guru menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* signifikansinya sebesar 0,114 dimana nilai tersebut > 0,05. Data variabel kinerja guru berdistribusi normal dan selanjutnya dapat digunakan sebagai syarat pengujian regresi untuk melihat pengaruh antar variabelnya.

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas Data Variabel Etos Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		EtosKerja
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	167.7000
	Std. Deviation	12.38122
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.069
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		1.214
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dijelaskan bahwa hasil perhitungan *test of normality* terhadap variabel penelitian etos kerja menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* signifikansinya sebesar 0,105 dimana nilai tersebut > 0,05. Data variabel etos kerja berdistribusi normal dan selanjutnya dapat digunakan sebagai syarat pengujian regresi untuk melihat pengaruh antar variabelnya.

b. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier. Untuk uji linieritas dapat menggunakan Anova variabel X dan Y, dapat dilihat dari Deviation from linearity X terhadap Y, apabila nilai signifikansi (probabilitas) > 0,05 maka hubungan data tersebut linier. Hasil pengujian linieritas menggunakan IBM SPSS Statistics 23 secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

Hasil uji linieritas etos kerja dengan kinerja guru TK di Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang dapat dilihat di tabel 4.3

Tabel 4.3 Hasil Uji Linearitas X terhadap Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * EtosKerja	Between (Combined)	8031,980	37	217,081	1,779	,019
	Linearity	1346,505	1	1346,505	11,037	,001
	Deviation from Linearity	6685,474	36	185,708	1,522	,066
Within Groups		8784,284	72	122,004		
Total		16816,264	109			

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui nilai *Deviation From Linearity* variabel etos kerja dan kinerja guru sebesar 0,066. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau 0,066 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel etos kerja dan kinerja guru memiliki persamaan yang linier.

3. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Setelah uji asumsi klasik (uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, heterokedastisitas) data terhadap semua variabel penelitian telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan untuk melakukan uji regresi sebagai alat pengujian hipotesis penelitian, maka peneliti melanjutkan melakukan uji hipotesis. Pengaruh Etos Kerja (X) terhadap *Lia Puji Astuti, dkk (Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru TK)*

Kinerja Guru (Y). Pengujian pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru dengan uji regresi tunggal diperoleh data seperti pada tabel 4.18.

Tabel 4.4 Hasil Uji Korelasi Variabel Etos Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Correlations			
		Kinerja Guru	Etos Kerja
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	,283**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	110	110
Etos Kerja	Pearson Correlation	,283**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa correlation antara variabel etos kerja terhadap kinerja guru bernilai positif ditunjukkan dengan nilai r hitung sebesar 0,283, sedangkan Sig (2-tailed) hubungan searah antara X terhadap Y 0,003 karena nilai 0,003 menunjukkan hubungan yang signifikan $0,003 < 0,05$.

Selanjutnya hasil uji ANOVA yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja guru disajikan dalam tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Anova Variabel Etos Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1346,505	1	1346,505	9,400	,003 ^b
	Residual	15469,758	108	143,239		
	Total	16816,264	109			

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

b. Predictors: (Constant), EtosKerja

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji Anova etos kerja terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,003 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,003 < 0,05$. sedangkan nilai F hitung sebesar 9,400 > dari F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu sebesar 3,08. F hitung sebesar 9,400 lebih besar dari f tabel 3,08 atau $9,400 > 3,08$, maka hipotesis satu yang berbunyi terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang diterima. Besaran pengaruh Etos kerja terhadap kinerja guru dapat terlihat seperti tabel 4.6 sebagai berikut

Tabel 4.6 Hasil Uji Besaran Pengaruh Variabel Etos Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,283 ^a	,080	,072	11,96823

a. Predictors: (Constant), EtosKerja

Berdasarkan tabel 4.6 di atas nilai R square adalah $0,080 = 8\%$, artinya bahwa besaran pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 8% dan besaran pengaruh

lain di luar etos kerja yang mempengaruhi kinerja guru TK di Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang adalah sebesar 92%.

Sedangkan untuk mengetahui persamaan regresi dari variabel X ke variabel Y ditunjukkan hasil uji regresi tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel Etos Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	86,676	15,569		5,567	,000
EtosKerja	,284	,093	,283	3,066	,003

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat t hitung $5,567 > t$ tabel 1,980 berarti hipotesis pertama diterima, ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru. Pada variabel etos kerja nilai beta $0,283 \neq 0$, artinya variabel etos kerja merupakan penjelas terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan uji anova diperoleh persamaan regresi variabel X terhadap Y adalah $\hat{Y} = 86,676 + 0,284 X$ persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya kinerja guru dipengaruhi naik turunnya etos kerja guru. Jika ada kenaikan dari variabel X, nilai variabel Y sebesar 86,676. Koefisien regresi sebesar 0,284 artinya bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel etos kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,284.

Dari uji regresi tunggal variabel etos kerja (X) terhadap kinerja guru dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji anova maka hipotesis diterima dan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dan besaran pengaruh variabel X terhadap Y diketahui sebesar 8% sedangkan sisanya 92% dipengaruhi variabel lain di luar etos kerja.

Simpulan

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran. Salah faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu etos kerja guru. Etos kerja mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi kinerja guru, mempengaruhi proses belajar di kelas, serta berpengaruh pada partisipasi guru dalam kegiatan di sekolah sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah yang baik. Tinggi rendahnya etos kerja guru diukur dari dimensi, yaitu jujur dan berintegritas, cerdas memiliki, kreativitas, empati penuh peduli, ikhlas penuh kecintaan, berpikiran maju atau visioner, mengutamakan kerja sama atau sinergisme, disiplin penuh tanggung jawab.

Setelah dilakukan pengolahan data primer dari 110 responden yang meliputi guru TK di Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang menunjukkan persepsi etos kerja guru dalam kategori cukup, akan tetapi masih terdapat permasalahan yang terkait dengan etos kerja guru yang bisa dilihat dari indikator yang paling lemah yaitu empati penuh peduli. Kurangnya empati penuh peduli guru dalam pembelajaran yaitu kurangnya kemampuan memahami dan turut merasakan perasaan orang lain. Empati adalah perwujudan kasih sayang sesama manusia. Empati merupakan barang mahal yang cukup sulit didapat. Empati bukan hanya sekedar ikut merasakan, tetapi juga berbuat dengan tindakan yang nyata didalam tataran praktis hal ini cukup sulit untuk dilakukan, karena, manusia-manusia modern terkurung oleh egonya. Dengan adanya permasalahan yang berkaitan dengan etos kerja guru maka akan berdampak pula pada kinerja guru.

Kinerja guru merupakan hasil kerja dari seorang guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Kinerja guru

Lia Puji Astuti, dkk (Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru TK)

dipersepsikan cukup oleh responden. Secara teori kinerja guru seharusnya tinggi, akan tetapi masih terdapat permasalahan terkait dengan kinerja guru yang bisa dilihat dari lemahnya indikator tindak lanjut penilaian. Guru dalam perencanaan tindak lanjut penilaian pembelajaran belum bersifat otentik, yakni penilaian yang menggunakan berbagai metode dan teknik yang sesuai dengan tujuan dan proses serta pengalaman belajar siswa.

Berdasarkan hasil uji statistik terhadap variabel etos kerja dan kinerja guru menunjukkan bahwa korelasi etos kerja dengan kinerja guru bernilai positif. Hasil uji Anova etos kerja terhadap kinerja guru yaitu hipotesis satu yang berbunyi terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang diterima. Besaran nilai R square adalah $0,072 = 7\%$, artinya bahwa besaran pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 7% dan besaran pengaruh lain di luar etos kerja yang mempengaruhi kinerja guru TK di Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang adalah sebesar 93%. Persamaan regresi variabel X terhadap Y adalah $Y = 86,676 + 0,284 X$ persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya kinerja guru dipengaruhi naik turunnya etos kerja guru. Jika ada kenaikan dari variabel X, nilai variabel Y sebesar 86,676. Koefisien regresi sebesar 0,284 artinya bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel etos kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,284.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian di atas mendukung dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dimas (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan etos kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di TK Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wijaya (2010) seorang guru diuntut untuk melakukan profesinya dengan profesional disertai dengan memiliki etos kerja yang tinggi dan kinerja guru yang baik tentunya akan berpengaruh pada mutu dan kualitas pendidikan.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. (2010). *Manajemen Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buchori, Mochtar. (1994). *Spektrum problematika pendidikan di Indonesia*. Yogyakarta : PT. Tiara Wacana Yogyakarta.
- Kaswiyardi. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD di Dinas Pendidikan Kecamatan Gebong Kabupaten Pati. Tesis. Program Studi Pendidikan Program Pasca Sarjana PGRI Semarang.
- Permata, Windarti Dyah. (2019). *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan motivasi Kerja terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang*. Tesis. Program Studi Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas PGRI Semarang.
- Pianda, Didi. (2018). *Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Rusyan, Tabrani, Dkk. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta
- Sudaryono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten.

Lia Puji Astuti, dkk (Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru TK)

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wijaya, Cece. (2010). *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung, Rosdakarya