

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SMK TEKNIK DIPANEGARA TEBING TINGGI

Habib Hakim

Dosen Universitas Prima Indonesia

ABSTRAK

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menguji Apakah Iklim Organisasi, etos kerja dan disiplin Kerja di SMK Teknik Dipanegara berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan. Tujuan penelitian adalah menguji pengaruh Iklim Organisasi, etos kerja dan disiplin Kerja di SMK teknik dipanegara secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Variabel diukur dengan skala likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji F dan uji t dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Hasil uji secara serentak diketahui bahwa iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru di SMK Teknik Dipanegara. Hal ini berarti bahwa dengan perubahan iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja akan mempengaruhi efektivitas kerja guru di SMK Teknik Dipanegara Tebing Tinggi. Secara parsial bahwa variabel iklim organisasi, etos kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru di SMK Teknik Dipanegara, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru di SMK Teknik Dipanegara Tebing Tinggi.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja Guru

PENDAHULUAN

Pemerintah melalui seluruh dinas pendidikan Kabupaten / Kota selIndonesia berusaha memaksimalkan pengawasan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar disekolah. Dalam hal ini pengawas satuan akademik yang telah ditentukan pihak Dinasdi masing masing kabupaten / Kota, diwajibkan menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawas sekolah/satuan pendidikan dengan sebaik baiknya, yaitu diantaranya melakukan penilaian dan pembinaan dengan melaksanakan fungsi-fungsi supervisi, baik supervisi akademik maupun supervisi manajerial.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi di atas minimal ada tiga kegiatan yang harus dilaksanakan pengawas yakni:

1. Melakukan pembinaan pengembangan kualitas sekolah, kinerja kepala
2. Melakukan evaluasi dan monitoring pelaksanaan program sekolah sekolah, kinerja guru, dan kinerja seluruh staf sekolah, beserta pengembangannya,
3. Melakukan penilaian terhadap proses dan hasil program pengembangan sekolah secara kolaboratif dengan stakeholder sekolah(Nana Sudjana. 2006. *Standar Mutu Pengawas*. Jakarta: Depdiknas)

Guru menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 yaitu : Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru yang efektif adalah guru yang bisa menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif bagi peserta didik untuk belajar dengan baik dan hasil, dan terampil dalam mengajar dengan

berbagai metode, tampil dalam memberikan penguatan dan terampil pula dalam mengakhiri pelajaran, serta guru menjadi teladan atau model dalam pandangan peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan.

Pada hakekatnya seorang guru dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila ia dapat memandang pekerjaannya sebagai sebuah ibadah. Sangat disayangkan apabila seorang guru tidak memiliki etos kerja yang tinggi, sebab guru pada hakikatnya memiliki posisi mulia disisi manusia dan Allah SWT, aktivitasnya dalam memberi materi pelajaran merupakan amal jariyah baginya. sesuai dengan (Al Ghazali dalam kitab *Ihya ulumiddin* : 2) "Hendaklah guru (pendidik) mengikuti jejak Rasulullah Saw.; maka ia tidak mencari upah, balasan, dan terima kasih, tetapi mengajar karena Allah dan mencari kedekatan diri kepada-Nya."

Faktor selanjutnya yang menentukan efektivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Sebagai gambaran apabila sekolah hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja guru, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan efektivitas kerja yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Siswanto (2002: 291) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Pentingnya sebuah disiplin kerja guru di sekolah merupakan sesuatu yang mutlak, karena didalam keseharian seorang guru seyogyanya mengajarkan tentang kedisiplinan dan etika kepada siswa – siwanya. Dan ketika seorang guru tidak mampu atau bosan mengajarkan tentang kedisiplinan atau menciptakan suasana belajar yang disiplin disaat kegiatan belajar mengajar berlangsung,

berarti guru tersebut belum dapat bekerja dengan efektif. Apakah mungkin disebuah sekolah seorang guru mampu mengajar tentang kedisiplinan, dan menciptakan aktivitas kegiatan belajar mengajar yang disiplin, sedangkan guru tersebut tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan Tupoksinya masing masing.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas, maka peneliti telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin kerja Terhadap efektivitas kerja guru di SMK Teknik Dipanegara Tebing Tinggi.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK Teknik Dipanegara Tebing Tinggi.

LANDASAN TEORITIS

1. Etos Kerja

Istilah Inggris *ethos* diartikan sebagai waktak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja. Sebagai dimensi budaya, keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat (keras) atau lemah.

Menurut Chong dan Tai dalam Wirawan (2007: 97) Etos kerja mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan.

Selanjutnya Sinamo (2005: 111) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar

yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos menurut Geertz (dalam Abdullah, 2000: 76) diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sedangkan kerja, menurut Abdullah (2000: 77), secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang telak bersifat sakral.

Identitas diri yang terkandung di dalam hal ini, adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius (agama). Apabila memperkenalkan pendapat Anoraga dan Suryanti (2001: 14), maka etos kerjadiartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerjamengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Dari pengertian etos kerja di atas, maka jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas. Itulah etos kerja mereka, dan itu pula budaya kerja mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap yang mendasar baik yang sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan.

2. Disiplin Kerja

Setiap organisasi pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam

bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat. Menurut Siagian (2004:305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pengertian lain disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004: 444)

Menurut Siswanto (2002: 291) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Pendapat yang lain mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma, peraturan yang berlaku disekitarnya secara bertanggung jawab (Saydam, 2005: 284).

Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya. Berdasarkan uraian di atas maka disiplin kerja yang perlu diperhatikan adalah :

- a. Disiplin terhadap tugas kedinasan yang meliputi : mentaati peraturan kerja, menyiapkan kelengkapan mengajar, dan melaksanakan tugastugas pokok.
- b. Disiplin terhadap waktu yang meliputi: menepati waktu tugas, memanfaatkan waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
- c. Disiplin terhadap suasana kerja yang meliputi: memanfaatkan lingkungan sekolah, menjalin hubungan yang baik, dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.

- d. Disiplin di dalam melayani masyarakat yang meliputi: melayani peserta didik, melayani orang tua siswa, dan melayani masyarakat sekitar;
- e. Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku yang meliputi, memperhatikan sikap, memperhatikan tingkah laku, dan memperhatikan harga diri.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi/organisasi untuk tujuan.

3. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja mempunyai berbagai macam pengertian menurut para ahli, namun secara umum memang belum ada kesesuaian pendapat mengenai konsep efektivitas hal tersebut dikarenakan para ahli dalam merumuskan pengertian efektivitas hanya memandang dari sudut bidang kajian dan disiplin ilmu tertentu. Mengenai hal ini sejalan dengan pendapat Richard M. Steers (1985:220) menyatakan bahwa : Mengingat keanekaragaman pendapat mengenai sifat dan komposisi dari efektivitas organisasi, maka tidaklah heran jika terdapat demikian banyak pendapat yang bertentangan sehubungan dengan cara-cara meningkatkan efektivitas dalam suatu organisasi yang sedang berjalan, rupanya sebab utama tidak hanya penyesuaian pada terbatasnya konsep efektivitas.

Dari pendapat di atas menunjukkan bahwa dalam memahami pengertian efektivitas ini orang berbeda-beda dalam pemahamannya sesuai dengan kerangka acuan yang dipakainya masing-masing.

Efektivitas organisasi ini ditunjukkan untuk mencapai sasaran organisasi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh H. Emerson yang dikutip oleh Soewarno Handyaningrat (Soewarno Handyaningrat, 1982:16) "efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan." Sedangkan T. Hani Handoko "efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif

dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metoda (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan".

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan tertentu dengan menggunakan sumber-sumber yang ada dengan ukuran yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengertian kerja menurut The Liang Gie (1990:42) adalah "keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan tertentu yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya".

Menurut Prajudi Atmosudirjo (1989:148) pengertian kerja yaitu "pengerahan tenaga, (mental, status, kekuatan dan jasmaniah) untuk menciptakan atau mewujudkan sesuatu yang sebelumnya sudah merupakan rencana atau objectif".

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kerja merupakan pengarahan segala daya yang dimiliki manusia melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Sondang P. Siagian (1985:151) mengenai efektivitas kerja yaitu :Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Dengan demikian pengertian efektivitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan ketercapaiannya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengerahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertempat pada SMK Teknik Dipanegara yang beralamat di Jalan KF Tandean No.204 Kota Tebing Tinggi. Objek penelitian ini adalah: Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Efektivitas kerja.

Proses penelitian dilaksanakan dalam waktu 3 (tiga) bulan, yang dimulai pada

bulan November 2014 sampai dengan bulan Januari 2015.

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Teknik Total Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2009). Dengan demikian, maka peneliti mengambil sampel dari seluruh guru di SMK Teknik Dipanegara Tebing Tinggi. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang.

Tabel 1. Guru berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S1	29
2	D3	3
Total		32

Tabel 2. Guru berdasarkan Jenis Kelamin

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Laki laki	19
2	Perempuan	13
Total		32

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, yaitu Guru pada SMK Teknik Dipanegara yang beralamat di Jl. KF Tandean No.204 Kota Tebing Tinggi kuesioner.

Variabel-variabel dalam penelitian ini dijabarkan menjadi dimensi (sub variabel) dan selanjutnya disusun indikator-indikatornya, yang kemudian dibuat menjadi item-item kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap item-item instrumen adalah dengan menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari SMK T Dipanegara Tebing tinggi yang berkaitan dengan aspek-aspek yang akan diteliti.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*) kepada Bagian Kepegawaian dan Bagian lain yang berhak dan berwenang memberikan data dan info di SMK Teknik Dipanegara Tebing Tinggi, sehubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.
2. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada guru yang menjadi responden di di SMK TeknikDipanegara Tebing Tinggi.
3. Studi dokumentasi, yaitu dengan melakukan pengumpulan dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari di SMK TeknikDipanegara Tebing Tinggi, berupa struktur organisasi dan uraian tugas.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi. Dalam suatu penelitian, kemungkinan munculnya masalah dalam analisis regresi cukup sering dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang dimasukkan kedalam serangkaian data. Penelitian diuji dengan beberapa uji statistik yang terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, statistik deskriptif, dan pengujian hipotesis.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

dimana :

- Y = Efektivitas kerja guru
 X₁ = etos kerja
 X₂ = Disipin Kerja
 a₀ = Konstanta
 b₁,b₂ = Koefisien regresi variabel independen
 e = *error term*

PEMBAHASAN

Sampel yang diambil adalah seluruh populasi yaitu berjumlah 32 orang. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 32 orang guru di SMK Teknik Dipanegara Tebing Tinggi. Dari jumlah yang dibagikan tersebut yang kembali berjumlah 32 eksemplar. Seluruh kuesioner yang kembali, dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim berjumlah 32 eksemplar	32
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	32
Kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian	32

Sumber : Hasil Penelitian 2014

Statistik Deskriptif

1. Statistik Deskriptif Variabel Efektivitas kerja Guru

Statistik deskriptif dalam tabulasi frekwensi untuk variabel efektivitas kerja guru dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel Statistik Deskriptif Variabel Efektivitas Kerja Guru

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Efektivitas(Y)	1. KG1	8,8	55,9	32,4	2,9	0	100
	2. KG2	11,8	58,8	23,5	5,9	0	100
	3. KG3	17,6	44,1	32,4	5,9	0	100
	4. KG4	8,8	55,9	29,4	5,9	0	100
	5. KG5	8,8	61,8	26,5	2,9	0	100
	6. KG6	8,8	52,9	32,4	5,9	0	100
	7. KG7	20,6	44,1	32,4	2,9	0	100
	8. KG8	20,6	58,8	17,6	2,9	0	100
	9. KG9	14,7	70,6	11,8	2,9	0	100
	10. KG10	26,5	64,7	5,9	2,9	0	100

Tabel Statistik Deskriptif Variabel Etos Kerja

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Etos kerja (X2)	1. EK1	20,0	71,1	4,4	4,4	0	100
	2. EK 2	8,9	75,6	15,6	0	0	100
	3. EK 3	24,4	44,4	17,8	13,3	0	100
	4. EK 4	28,9	62,2	8,9	0	0	100
	5. EK 5	24,4	60,0	8,9	6,7	0	100
	6. EK 6	60,0	60,0	8,9	6,7	0	100
	7. EK 7	53,3	33,3	8,9	4,4	0	100
	8. EK 8	11,1	55,6	28,9	4,4	0	100
	9. EK 9	6,7	57,8	26,7	8,9	0	100
	10. EK 10	20,0	55,6	24,4	0	0	100

2. Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Statistik deskriptif dalam tabulasi frekwensi untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Disiplin Kerja (X3)	1. DisiplinKerja1	23,5	55,9	20,6	0	0	100
	2. DisiplinKerja 2	17,6	67,6	14,7	0	0	100
	3. DisiplinKerja 3	29,4	55,9	14,7	0	0	100
	4. DisiplinKerja 4	11,8	73,5	14,7	0	0	100
	5. DisiplinKerja 5	26,5	58,8	14,7	0	0	100
	6. DisiplinKerja 6	2,9	44,1	23,5	2,9	0	100
	7. DisiplinKerja 7	14,7	52,9	32,4	0	0	100
	8. DisiplinKerja 8	20,6	44,1	35,3	0	0	100
	9. DisiplinKerja 9	29,4	55,9	14,7	0	0	100
	10. Disiplin Kerja10	26,5	55,9	17,6	0	0	100

Sumber : Hasil Penelitian 2014

Uji Validitas Data

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen

tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut :

Tabel Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Efektivitas kerja Guru(Y)	1. KG1	0.400	0.3388	Valid
	2. KG2	0.665	0.3388	Valid
	3. KG3	0.647	0.3388	Valid
	4. KG4	0.569	0.3388	Valid
	5. KG5	0.397	0.3388	Valid
	6. KG6	0.542	0.3388	Valid
	7. KG7	0.618	0.3388	Valid
	8. KG8	0.636	0.3388	Valid
	9. KG9	0.749	0.3388	Valid
	10. KG10	0.509	0.3388	Valid
Disiplin kerja (X2)	1. Disiplin 1	0.400	0.3388	Valid
	2. Disiplin 2	0.665	0.3388	Valid
	3. Disiplin 3	0.647	0.3388	Valid
	4. Disiplin 4	0.569	0.3388	Valid
	5. Disiplin 5	0.397	0.3388	Valid
	6. Disiplin 6	0.542	0.3388	Valid
	7. Disiplin 7	0.618	0.3388	Valid
	8. Disiplin 8	0.636	0.3388	Valid
	9. Disiplin 9	0.749	0.3388	Valid
	10. Disiplin 10	0.509	0.3388	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2014

Uji Reliabilitas Data

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji

reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji

reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu

kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Efektivitaskerja(Y)		0,6	Reliabel
EtosKerja (X2)		0,6	Reliabel
DisiplinKerja (X3)		0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2014

Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k-1$, dan $df_2 = n-k$, yaitu $df_1=3-1=2$ dan $df_2=32-3=29$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 3,33. Sedangkan hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,169	2	1,084	5,872	,007 ^a
	Residual	5,356	29	,185		
	Total	7,525	31			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Dari tabel di atas, diketahui nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,007 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan F hitung $5,872 >$ dari F tabel 3,33 artinya signifikan. Artinya etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru. Dengan kata lain, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

Dari tabel diatas, diketahui nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0.007 terhadap efektivitas kerja guru, karena F hitung $>$ F tabel yakni $5,872 > 3,33$. Hal tersebut

berarti jika etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mengalami kenaikan maka akan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja guru, sebaliknya jika etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mengalami penurunan maka akan berdampak pada penurunan efektivitas kerja guru.

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja adalah searah dengan

efektivitas kerja guru atau dengan kata lain disiplin kerja yang baik/tinggi akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila disiplin kerja rendah/buruk maka efektivitas kerja guru akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja guru

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa bekerja datang tepat waktu, tertib dan teratur, Mampu untuk memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan dengan baik, mampu untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, bekerja dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, bekerja dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, bekerja dengan berpakaian yang rapi dan sesuai dengan yang ditentukan, bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, taat terhadap peraturan yang ditetapkan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ditentukan, bekerja sesuai dengan etika yang ada.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru.
2. Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru.
3. Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru.
4. Efektivitas kerja guru sebesar 78,5 % dipengaruhi oleh variabel iklim etos kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 21,5 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji dan dan Sri Suryanti 2001. Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin, 2003. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Buller, P.F. & McEnvoy, G.M. 2002. Creating and Sustaining Ethical Capability in the Multi-National Cooperation. *Journal of World Business*.
- Fornell, C., Michael D. Johnson, Eugene W. Anderson, Jaesung Cha, and Barbara Everitt Bryant, 2004. "The American Customer Satisfaction Index: Nature, Purpose, and Findings," *Journal of Marketing*, Vol. 60.
- Gamble, P.R. & Gibson, D.A., 2002. Executive Values and Decision-Making: the Relationship of Culture and Information Flows. *Journal of Management Studies*, 36.
- Gibson, James L, 2003. Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses, Jakarta : Erlangga.
- Gomez, Faustino Cardoso, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. ANDI Offset, Yogyakarta.
- Handoko T, Hani, 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Cetakan Keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lupiyoadi, Rambat, 2001. Manajemen Pemasaran Jasa : Teori dan Praktik, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- McKenna, E dan Nich B, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi : Yogyakarta.

- Nitisemito, Alex. S., 2004. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Parasuraman, A. 2005. Measurement Service Quality, Management Review, February.
- Phale, A.S. 2003. Work Ethics of Employees in the Platinum Mine Industry. Master Dissertation. Potchefstroom: Potchefstroom University for Christian Higher Education.
- Sharfinan, M.P., Sigerstad, T.D. & Pinkston, T.S., 2000. The Effects of Managerial Values on Social Issues Evaluation: An Empirical Examination. *Business and Society*, 39.
- Sinamo, Jansen H, 2005. Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses. Jakarta: Institut Darma Amahardika.
- Thurau, T.H., K.P. Gwinner, dan D.D. Gremler, 2002. Understanding Relationship Marketing: An Integration of Relational Benefits and Relationship Quality. *Journal of Service Research*, February, Vol. 4 No. 3.
- Tortorella, Michael, 2005. Service Reliability Theory and Engineering, I: Foundations. *Quality Technology and Quantitative Management* Vol. 2 No. 1.
- Umar Husein, 2000. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. SUN.
- Widodo, 2004. Cerdik Menyusun Proposal Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi. Jakarta: Yayasan Kelopak.
- Wirawan, 2007. Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wungu, M.A., 2003. Mengembangkan Kreativitas Dalam Organisasi, Ed 1, Yogyakarta: Kanisius.
- Yousef, Darwish A. 2000. Organizational Commitment : A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a non-western Country. *Journal of Managerial Psychology*, Volume 15, Number 1