

Hubungan Etos Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Banjarbaru

Patmawati ^{1*}, Ahmad Suriansyah ², Sunarno Basuki ³

^{1, 2, 3} Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

* 2220111320031@mhs.ulm.ac.id

Abstract

Urgensi dari penelitian ini terletak pada pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di tingkat SMA, khususnya di Kota Banjarbaru. Guru memiliki peran yang sangat krusial dalam proses pendidikan, dan kualitas kinerja mereka dapat berdampak langsung pada pencapaian hasil belajar siswa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan etos kerja, komitmen kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Banjarbaru. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan metode deskriptif-kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri di Kota Banjarbaru sebanyak 153 orang, dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diolah melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara: (1) Etos kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,320, (2) Komitmen kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,280, (3) Motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 0,350, (4) Etos kerja terhadap motivasi berprestasi sebesar 0,310, (5) Komitmen kerja terhadap motivasi berprestasi sebesar 0,340, (6) Etos kerja melalui motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 0,180, (7) Komitmen kerja melalui motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 0,210. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* untuk variabel kinerja guru adalah 0,680, yang berarti etos kerja, komitmen kerja, dan motivasi berprestasi secara simultan memengaruhi kinerja guru sebesar 68%, sedangkan sisanya sebesar 32% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Keywords: Hubungan; Etos Kerja; Komitmen Kerja; Motivasi Berprestasi; Kinerja Guru

Pendahuluan

Keberhasilan pendidikan tidak terlepas dari proses pembelajaran di sekolah. Pembelajaran yang bermutu adalah pembelajaran yang mampu meletakkan posisi guru dengan tepat sehingga guru mampu menjalankan kinerjanya dengan baik sesuai dengan kebutuhan belajar siswa. Guru dengan kinerja yang baik mencerminkan sikap profesional dalam proses pembelajaran, menunjukkan kejujuran, kedisiplinan (tepat waktu), kemampuan bekerja sama, serta membangun hubungan yang harmonis baik di antara siswa maupun sesama guru (Abas et al., 2024). Kinerja guru juga terlihat dari penyusunan program tahunan, program semester, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), daftar hadir, daftar nilai, dan portofolio siswa. Kinerja guru yang baik ini berkontribusi signifikan terhadap hasil belajar siswa, yang pada akhirnya mencerminkan keberhasilan proses pembelajaran secara keseluruhan.

Hasil belajar siswa merupakan produk dari kegiatan pembelajaran, yang menjadi indikator mutu pendidikan, proses pembelajaran yang baik, dan sumber daya manusia yang profesional (Diana et al., 2021). Oleh karena itu, keterkaitan antara kinerja guru dan keberhasilan pendidikan sangatlah erat. Sebuah organisasi pendidikan yang memiliki guru dengan kinerja buruk akan kesulitan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini selaras dengan amanat Undang-Undang No. 47 Tahun 2023 tentang standar pengelolaan pendidikan, yang mengharuskan setiap satuan pendidikan untuk melaksanakan program pembelajaran dan penilaian secara berkala guna meningkatkan kualitas hasil belajar. Kinerja guru menjadi salah satu aspek penting yang perlu ditingkatkan untuk mencapai mutu pendidikan yang lebih baik.

Kinerja seorang guru mencakup aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta keandalan dalam menjalankan tugas (Aslindawati et al., 2017). Guru yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga menghasilkan output yang optimal. Sebaliknya, tujuan organisasi sekolah akan sulit tercapai apabila guru tidak memiliki kinerja yang baik (Astuti et al., 2017). Berdasarkan data Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2023, terdapat lima Sekolah Menengah Atas (SMA) negeri di Kota Banjarbaru dengan total 153 guru. Para guru ini memiliki berbagai jenjang pendidikan, mulai dari S1 hingga S2. Namun, tingkat kinerja sebagian guru masih memerlukan perhatian khusus untuk memastikan keberhasilan pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara kuantitas tenaga pendidik mencukupi, kualitas kinerja tetap menjadi tantangan.

Penilaian kinerja guru secara horizontal meliputi kegiatan pendidikan, proses pembelajaran atau bimbingan, pengembangan profesi, dan penunjang pembelajaran (Citra et al., 2022). Indikator pengukuran kinerja guru mencakup kemampuan dalam menyusun program pelajaran, menyajikan program tersebut, melaksanakan evaluasi belajar, menganalisis hasil evaluasi, serta menyusun dan melaksanakan perbaikan serta pengayaan. Disiplin dalam melaksanakan tugas juga menjadi aspek yang sangat penting. Namun, berdasarkan observasi awal di beberapa SMA Negeri di Kota Banjarbaru, ditemukan bahwa masih ada guru yang belum menunjukkan kesiapan mengajar, seperti tidak menyusun program tahunan, program semester, atau RPP secara mandiri. Sebagian guru bahkan hanya menyalin dokumen dari internet tanpa memodifikasinya sesuai kebutuhan siswa. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kelemahan dalam persiapan mengajar, yang berdampak pada pencapaian standar kompetensi siswa. Guru yang tidak memiliki perencanaan yang baik cenderung menggunakan metode pembelajaran yang kurang efektif, seperti metode mencatat tanpa indikator kompetensi yang jelas. Hal ini sejalan dengan pendapat yang menyebutkan tujuh indikator rendahnya kinerja guru, yaitu: rendahnya pemahaman strategi mengajar, kurangnya kepiawaian dalam pengelolaan kelas, rendahnya kemampuan dalam memanfaatkan hasil penelitian tindakan kelas (PTK), kurangnya motivasi berprestasi, kurang disiplin, rendahnya komitmen profesi, dan lemahnya manajemen waktu (Ismawantini et al., 2019). Rendahnya indikator tersebut memberikan gambaran bahwa upaya peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan komprehensif.

Etos kerja, sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja, merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan fundamental, dan komitmen total terhadap pekerjaan (Monika et al., 2019). Etos kerja yang tinggi memungkinkan guru bekerja lebih keras, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Indikator etos kerja yang tinggi meliputi kerja keras, disiplin kerja, kejujuran, tanggung jawab, rajin, dan ketekunan. Guru yang memiliki etos kerja tinggi menunjukkan semangat kerja yang tinggi, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan mampu menyelesaikan tugas dengan optimal (Gunawan, 2024).

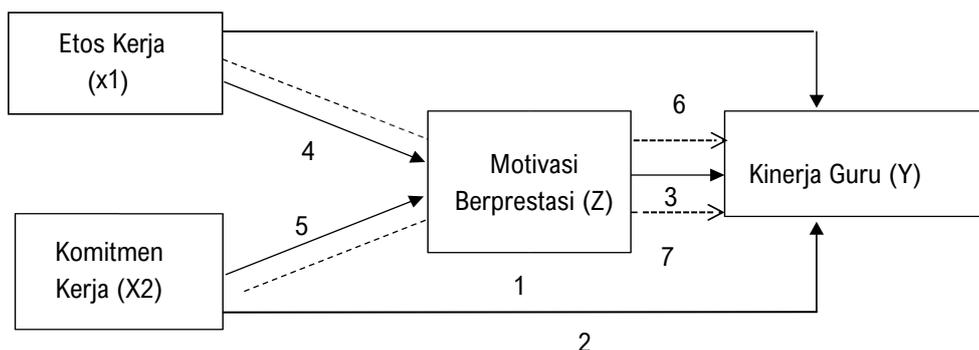
Komitmen kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja guru. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal terhadap organisasi, bertekad untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dan berupaya memajukan sekolah (Bakir & Setiawan, 2020). Komitmen yang tinggi mencerminkan kesetiaan guru terhadap visi dan misi sekolah, yang mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam setiap aktivitas pembelajaran. Komitmen kerja yang tinggi dapat menciptakan keterlibatan emosional yang kuat, sehingga guru merasa termotivasi untuk bekerja demi kepentingan sekolah.

Motivasi berprestasi adalah faktor lain yang tidak kalah penting. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung bekerja lebih keras dan efisien (Rahino et al., 2022). Guru dengan motivasi berprestasi memiliki dorongan kuat untuk melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya, menciptakan inovasi dalam pembelajaran, dan membimbing siswa mencapai hasil optimal. Motivasi berprestasi adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi yang lebih baik dibandingkan sebelumnya. Guru dengan motivasi berprestasi tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada proses pembelajaran yang lebih efektif dan efisien (Nirmalawati, 2021). Rendahnya motivasi berprestasi dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru. Sebaliknya, motivasi berprestasi yang tinggi membawa dampak positif, tidak hanya bagi individu tetapi juga bagi organisasi sekolah secara keseluruhan. Adanya hubungan positif antara motivasi berprestasi dan kinerja. Motivasi berprestasi yang tinggi memungkinkan guru memiliki semangat, keinginan, dan energi besar untuk mencapai tujuan Pendidikan (Satriani et al., 2023). Selain itu, motivasi berprestasi juga mendorong guru untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi diri, sehingga mereka mampu memberikan pembelajaran yang lebih bermakna bagi siswa.

Berdasarkan paparan di atas, etos kerja, komitmen kerja, dan motivasi berprestasi menjadi faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan kinerja guru SMA Negeri di Kota Banjarbaru. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus integrasi ketiga faktor—etos kerja, komitmen kerja, dan motivasi berprestasi—dalam satu analisis komprehensif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Banjarbaru. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung menyoroti masing-masing faktor secara terpisah, penelitian ini menghadirkan pendekatan simultan yang lebih menyeluruh. Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan konteks spesifik Kota Banjarbaru, yang jarang menjadi fokus kajian serupa, sehingga diharapkan memberikan temuan yang lebih relevan dan aplikatif dalam pengelolaan pendidikan di wilayah tersebut.

Metode

Tujuan utama adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai seberapa besar hubungan dari variabel etos kerja (X_1), komitmen kerja (X_2), motivasi berprestasi (Z) dan kinerja guru (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih, untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah penelitian (Munjasari & Izzati, 2021). Rancangan penelitian selanjutnya adalah menggunakan penelitian korelasional. Tujuan dari penelitian korelasi adalah untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan, dan apabila ada, seberapa erat hubungan tersebut serta berarti atau tidaknya hubungan itu. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel etos kerja (X_1), komitmen kerja (X_2), Motivasi berprestasi (Z) dan kinerja guru (Y). Rancangan penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Rancangan Hubungan Variabel

Berdasarkan model di atas, penelitian ini menggunakan metode analisis jalur yang merupakan bagian dari penelitian kuantitatif. Analisis jalur merupakan suatu metode yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru yang bertugas mengajar di SMA Negeri di Kota Banjarbaru. Gambaran Populasi penelitian yang didapat dari data setiap guru yang bertugas mengajar di SMA Negeri di Kota Banjarbaru secara lengkap dapat tabel 1 sedangkan Pengambilan sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

Tabel 1. Keadaan Guru SMA Negeri di Kota Banjarbaru

No	Nama Sekolah	Jumlah	Jumlah Sampel
1	SMA Negeri 1 Banjarbaru	56	$\frac{56}{248} \times 153 = 34,55$ 35
2	SMA Negeri 2 Banjarbaru	65	$\frac{65}{248} \times 153 = 40,1$ 40
3	SMA Negeri 3 Banjarbaru	59	$\frac{59}{248} \times 153 = 36,4$ 36
4	SMA Negeri 4 Banjarbaru	50	$\frac{50}{248} \times 153 = 30,85$ 31
5	SMA Negeri 5 Banjarbaru	18	$\frac{18}{248} \times 153 = 11,1$ 11
		248	153

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan dapat disajikan karakteristik responden sebagai berikut. Secara singkat dapat disajikan data jenis kelamin dari responden yang diteliti pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	68	44,44
2.	Perempuan	85	55,56
	Jumlah	153	100

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui responden guru yang menjadi objek penelitian ini adalah berjumlah 153 orang, terdiri dari 68 orang guru berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 44,44% dan 85 orang guru berjeniskelamin perempuan dengan persentase sebesar 55,56%. Berdasarkan olah data hasil dari lapangan, maka karakteristik responden berdasarkan lama mengajar dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar

No	Interval (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	0-5	28	18,30
2.	6-10	49	32,02
3.	> 10	76	49,68
	Jumlah	153	100

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui responden guru yang menjadi objek penelitian ini adalah berjumlah 153 orang, terdiri dari 28 orang guru yang lama mengajarnya 0-5 tahun dengan persentase sebesar 18,30%, 49 orang guru yang lama mengajarnya 6-10 tahun dengan persentase sebesar 32,02% dan 76 orang guru yang lama mengajarnya >10 tahun dengan persentase sebesar 49,68%. Berdasarkan olah data hasil dari lapangan, maka karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	21-30 tahun	29	18,95
2.	31-40 tahun	41	26,80
3.	41-50 tahun	32	20,92
4.	>50 tahun	51	33,33
Jumlah		153	100

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui responden guru yang menjadi objek penelitian ini adalah berjumlah 153 orang, terdiri dari 29 orang guru yang usianya 21-30 tahun dengan persentase sebesar 18,95%, 41 orang guru yang usianya 31-40 tahun dengan persentase sebesar 26,80%, 32 orang guru yang usianya 41-50 tahun dengan persentase sebesar 20,92% dan 51 orang guru yang usianya >50 tahun dengan persentase sebesar 33,33%. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner untuk empat variabel, yaitu: 1) kuesioner untuk mendapatkan data mengenai etos kerja, 2) kuesioner untuk mendapatkan data mengenai komitmen kerja, 3) kuesioner untuk mendapatkan data mengenai variabel antara motivasi kerja, dan 4) kuesioner untuk mendapatkan data mengenai variabel kinerja guru. Pengukuran ini menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert. Berdasarkan definisi operasional yang telah dikemukakan, selanjutnya dari indikator-indikator tersebut akan diukur dan dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan/pernyataan. Kemudian indikator-indikator tersebut akan diukur dan dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan.

Pemeriksaan normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data sampel dalam penelitian ini sesuai dengan distribusi normal atau menyimpang darinya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Data dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sedangkan data dinyatakan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Berikut adalah hasil pengujian normalitas untuk masing-masing variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Etos Kerja Guru (X1)	.067	153	.090	.991	153	.447
Komitmen Kerja (X2)	.052	153	.200*	.985	153	.092
Motivasi Berprestasi (Z)	.058	153	.200*	.990	153	.377
Kinerja Guru (Y)	.068	153	.077	.993	153	.609

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data variabel Etos Kerja Guru, Komitmen Kerja, Motivasi Berprestasi, dan Kinerja Guru memiliki sebaran data berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas diantara variabel-variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransinya dengan ketentuan apabila mempunyai nilai VIF < 10, maka model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,576	6,347		2,769	0,007		
X1 -Y	0,446	0,185	0,318	2,410	0,017	0,314	4,294
X2 -Y	0,155	0,162	0,156	0,958	0,340	0,206	5,374
Z - Y	0,343	0,133	0,448	2,587	0,011	0,182	5,768
1 (Constant)	13,908	4,198		3,313	0,001		
X1 - Z	0,576	0,116	0,315	4,949	0,000	0,487	3,656
X2 - Z	0,824	0,083	0,635	9,987	0,000	0,378	2,643

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel Etos Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) memperoleh nilai VIF 4,294 < 10. Variabel Komitmen Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) memperoleh nilai VIF 5,374 < 10. Variabel Motivasi Berprestasi (Z) terhadap Kinerja Guru (Y) memperoleh nilai VIF 5,768 < 10. Variabel Etos Kerja (X1) terhadap Motivasi Berprestasi (Z) memperoleh nilai VIF 3,656 < 10. Variabel Komitmen Kerja (X2) terhadap Motivasi Berprestasi (Z) memperoleh nilai VIF 2,643 < 10. Jadi, dapat disimpulkan dari kelima model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

Data hasil penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif dan secara inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menguraikan gambaran- gambaran faktual dari variabel yang diteliti secara sistematis. Analisis inferensial digunakan untuk menjawab hipotesis-hipotesis penelitian yang telah dirumuskan. Analisis inferensial yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Ghozali (2012) menjelaskan bahwa analisis jalur merupakan pengembangan lebih lanjut dari analisis regresi berganda dan bivariat. Analisis jalur ingin menguji persamaan regresi yang melibatkan beberapa variabel exogen dan endogen sekaligus sehingga memungkinkan pengujian terhadap variabel mediating atau intervening (variabel antara). Langkah-langkah dalam analisis jalur yaitu (1) Merancang model berdasarkan konsep dan teori, (2) Pemeriksaan terhadap asumsi yang meliputi hubungan linier antara variabel independen dan dependen, tidak adanya multikolinieritas antara variabel independen, tidak terjadinya homokedastis antara variabel yang ada dalam persamaan struktural, normalitas residu dalam tiap-tiap persamaan struktural, dan (3) Pengujian model struktur 1 dan 2.

Hasil

Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis ideal dan untuk mengetahui linear tidaknya hubungan antara masing-masing variabel. Hasil perhitungan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 7. Uji linearitas Etos Kerja (X1) dengan Kinerja (Y)

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Etos Kerja (X1)	Between Groups	(Combined) Linearity	5102.352	40	127.559	.729
		Deviation from Linearity	41.435	1	41.435	.237
* Kinerja (Y)	Within Groups		5060.917	39	129.767	.742
	Total		23272.108	133	174.978	
			28374.460	173		

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat pada output anova nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,014 kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variable Etos Kerja (X1) dengan Kinerja (Y) terdapat hubungan yang linier.

Tabel 8. Uji linearitas Komitmen Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)

Sum of Squares		Df	Mean Square	F	Sig.	
Komitmen Kerja (X2)	(Combined)	848.467	40	21.212	.765	.201
	Between Linearity	64.247	1	64.247	2.318	.021
* Kinerja (Y)	Groups Deviation from Linearity	784.220	39	20.108	.725	.323
	Within Groups	3686.941	133	27.721		
	Total	4535.408	173			

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa *output anova* nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,021 kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Komitmen Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) terdapat hubungan yang linier.

Tabel 9. Uji linearitas Motivasi Berprestasi (Z) dengan Kinerja (Y)

Sum of Squares		Df	Mean Square	F	Sig.	
Motivasi Berprestasi (Z)	(Combined)	228.358	40	5.709	.791	.205
	Between Linearity	24.115	1	24.115	3.343	.032
* Kinerja (Y)	Groups Deviation from Linearity	204.243	39	5.237	.726	.340
	Within Groups	959.504	133	7.214		
	Total	1187.862	173			

Tabel 9 dapat dilihat pada *output anova* nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,032 kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variable Motivasi Berprestasi (Z) dengan Kinerja (Y) terdapat hubungan yang linier.

Tabel 10. Uji linearitas Etos Kerja (X1) dengan Motivasi Berprestasi (Z)

Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.	
Etos Kerja (X1)	(Combined)	2488.836	14	177.774	1.092	.387
	Between Linearity	362.887	1	362.887	2.229	.017
* Motivasi Berprestasi (Z)	Groups Deviation from Linearity	2125.948	13	163.534	1.004	.040
	Within Groups	25885.624	159	162.803		
	Total	28374.460	173			

Tabel 10 menunjukkan pada *output anova* nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,017 kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variable Etos Kerja (X1) dengan Motivasi Berprestasi (Z) terdapat hubungan yang linier.

Tabel 11. Uji linearitas Komitmen Kerja (X2) dengan Motivasi Berprestasi (Z)

Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.	
Komitmen Kerja (X2)	(Combined)	337.906	14	24.136	.914	.212
	Between Linearity	46.477	1	46.477	1.761	.014
* Motivasi Berprestasi (Z)	Groups Deviation from Linearity	291.429	13	22.418	.849	.407
	Within Groups	4197.502	159	26.399		
	Total	4535.408	173			

Tabel 11 dapat dilihat pada *output anova* nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,014 kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Komitmen Kerja (X2) dengan Motivasi Berprestasi (Z) terdapat hubungan yang linier.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dimulai dengan membuat persamaan regresi linier berganda untuk struktural I dan Struktural II. Persamaan Jalur 1: Hasil analisis regresi dari program SPSS hubungan langsung Etos Kerja (X1) dan Komitmen Kerja (X2) dan Motivasi Berprestasi (Z) dengan Kinerja (Y) guru dapat dilihat dalam tabel di bawah ini;

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Variabel X1, X2 dan Z terhadap Y Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized		T	Sig.	
Model B	Std. Error	Coefficients Beta				
	(Constant)	16,574	15.934	2.489	.004	
	Etos Kerja (X1)	.138	.048	.430	2.410	.009
1	Komitmen Kerja (X2)	.197	.035	.305	2.587	.015
	Motivasi Berprestasi(Z)	.514	.075	.348	1.805	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

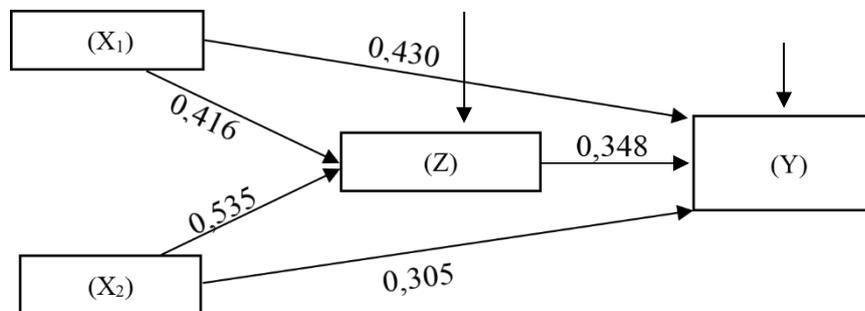
Persamaan Jalur 2: Hasil analisis regresi dari program SPSS hubungan Etos Kerja (X1) dan Komitmen Kerja (X2) dengan Motivasi Berprestasi (Z) Guru dapat dilihat pada.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Variabel X dengan Z Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized		T	Sig.	
Model B	Std. Error	Coefficients Beta				
1	(Constant)	12,708	2.246	21.218	.000	
	Etos Kerja (X1)	.524	.025	.416	4.949	.000
	Komitmen Kerja (X2)	.854	.029	.535	9.987	.000

b. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi (Z)

Hasil perhitungan dari SPSS didapatkan nilai R Square sebesar 0,356. Ini berarti terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan etos kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 35,6%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 35,6\% = 64,4\%$ ditentukan oleh variabel yang lainnya. Demikian juga hasil perhitungan dari SPSS didapatkan nilai R Square sebesar 0,818. Ini berarti terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan etos kerja (X1) terhadap Motivasi Berprestasi (Z) sebesar 81,8%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 81,8\% = 18,2\%$ ditentukan oleh variabel yang lainnya. Gambaran hasil seluruh uji analisis regresi dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



Gambar 2. Ringkasan Hasil Uji Regresi

Hubungan langsung antara Etos Kerja (X1) dan Kinerja Guru(Y)

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diuraikan hasil analisis pengujian Hubungan langsung Etos Kerja (X1) dengan Kinerja (Y) Guru SMA Sekota Banjarbaru menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 16,574. Koefisien regresi Etos Kerja (X1) didapatkan hasil sebesar 0,430 dengan nilai thitung adalah sebesar 2,510 dan sig 0,007 Karena $0,007 < 0,05$ maka, H_0 "Tidak Ada Hubungan langsung antara Etos Kerja (X1) dan Kinerja (Y) Guru SMA Sekota Banjarbaru" ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh Hubungan langsung Etos Kerja (X1) dengan Kinerja (Y) Guru SMA Sekota Banjarbaru.

Hubungan langsung antara Komitmen Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diuraikan hasil analisis pengujian Hubungan langsung Komitmen Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) Guru SMA Sekota Banjarbaru menunjukkan bahwa nilai *constant* sebesar 16,574. Koefisien regresi Komitmen Kerja (X2) didapatkan hasil sebesar 0,305 dengan nilai thitung adalah sebesar 2,487 dan nilai sig 0,013. Karena $0,013 < 0,05$ maka, H_0 “Tidak Ada Hubungan langsung Komitmen Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) Guru SMA Sekota Banjarbaru” ditolak, ini berarti ada Hubungan langsung Komitmen Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) Guru SMA Sekota Banjarbaru.

Hubungan langsung antara Motivasi Berprestasi (Z) dan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diuraikan hasil analisis pengujian Hubungan langsung Motivasi Berprestasi (Z) dengan Kinerja (Y) Guru SMA Sekota Banjarbaru menunjukkan bahwa nilai *constant* sebesar 16,574. Koefisien regresi Motivasi Berprestasi (Z) didapatkan hasil sebesar 0,348 dengan nilai thitung adalah sebesar 1,715 dan nilai sig 0,024. Karena $0,024 < 0,05$ maka, H_0 “Tidak Ada Hubungan langsung antara Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru SMA Sekota Banjarbaru” ditolak. Hal ini berarti ada Hubungan langsung antara Motivasi Berprestasi (Z) dan Kinerja (Y) Guru SMA Sekota Banjarbaru.

Hubungan langsung antara Etos Kerja (X1) dan Motivasi Berprestasi (Z)

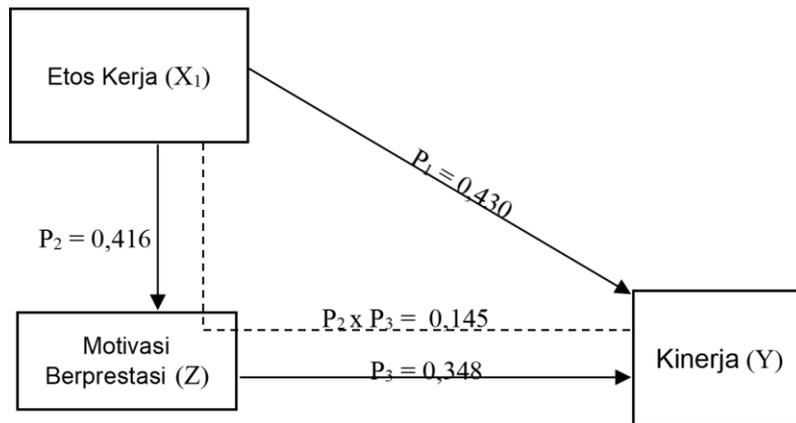
Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diuraikan hasil analisis pengujian Hubungan langsung Etos Kerja (X1) dengan Motivasi Berprestasi (Z) Guru SMA Sekota Banjarbaru menunjukkan bahwa nilai *constant* sebesar 12,708. Koefisien regresi Etos Kerja (X1) didapatkan hasil sebesar 0,416 dengan nilai thitung adalah sebesar 3,849 > ttabel sebesar 1,98 dan nilai sig 0,001. Karena $0,001 < 0,05$ maka, H_0 “Tidak Ada Hubungan langsung Etos Kerja (X1) dengan Motivasi Berprestasi (Z) Guru SMA Sekota Banjarbaru” ditolak, ini berarti ada Hubungan langsung Etos Kerja (X1) dengan Motivasi Berprestasi (Z) Guru SMA Sekota Banjarbaru.

Hubungan langsung antara Komitmen Kerja (X2) dan Motivasi Berprestasi (Z)

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diuraikan hasil analisis pengujian Hubungan langsung Komitmen Kerja (X2) dengan Motivasi Berprestasi (Z) Guru SMA Sekota Banjarbaru menunjukkan bahwa nilai *constant* sebesar 12,708. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) didapatkan hasil sebesar 0,535 dengan nilai thitung adalah sebesar 8,987 dan nilai sig 0,000. Karena $0,000 < 0,05$ maka, H_0 “Tidak Ada Hubungan langsung Komitmen Kerja (X2) dengan Motivasi Berprestasi (Z) Guru SMA Sekota Banjarbaru” ditolak, ini berarti ada Hubungan langsung Komitmen Kerja (X2) dengan Motivasi Berprestasi (Z) Guru SMA Sekota Banjarbaru

Hubungan tidak langsung antara Etos Kerja (X1) dan Kinerja (Y) melalui Motivasi Berprestasi (Z)

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diuraikan hasil analisis pengujian Hubungan tidak langsung Etos Kerja (X1) dengan Kinerja (Y) melalui Motivasi Berprestasi (Z) di SMA Sekota Banjarbaru didapatkan data nilai b untuk hubungan langsung X1 – Y adalah sebesar 0,430 dan ini merupakan analisis jalur P1. Nilai b untuk X1 – Z adalah sebesar 0,416 dan ini merupakan analisis jalur P2. Nilai b untuk Z – Y adalah sebesar 0,348 dan ini merupakan analisis jalur P3. Model analisis jalur dari uraian data tersebut di atas dapat dilihat dalam gambar diagram analisis jalur berikut ini.

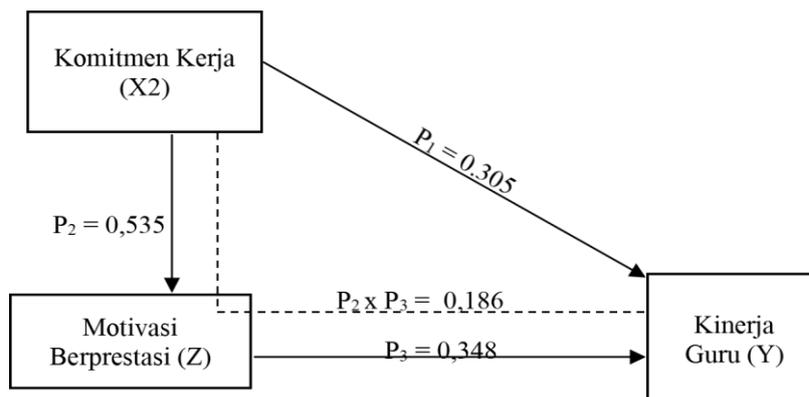


Gambar 3. Analisis Jalur Hubungan tidak langsung Etos Kerja (X₁) dengan Kinerja (Y) melalui Motivasi Berprestasi (Z)

Berdasarkan perhitungan di atas didapatkan nilai Zhitung 4,462 > Ztabel sebesar 1,982, sehingga H₀ “Tidak Ada Hubungan tidak langsung Etos Kerja (X₁) dengan Kinerja (Y) melalui Motivasi Berprestasi (Z) di SMA Sekota Banjarbaru” ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat Hubungan tidak langsung Etos Kerja (X₁) dengan Kinerja (Y) melalui Motivasi Berprestasi (Z) di SMA Sekota Banjarbaru.

Hubungan tidak langsung antara Komitmen Kerja (X₂) dan Kinerja (Y) melalui Motivasi Berprestasi (Z)

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diuraikan hasil analisis pengujian Hubungan tidak langsung Komitmen Kerja (X₂) dengan Kinerja melalui Motivasi Berprestasi (Z) di SMA Sekota Banjarbaru didapatkan data nilai b untuk pengaruh langsung X₂ – Y adalah sebesar 0,305 dan ini merupakan analisis jalur P₁. Nilai b untuk X₂ – Z adalah sebesar 0,535 dan ini merupakan analisis jalur P₂. Nilai b untuk Z – Y adalah sebesar 0,348 dan ini merupakan analisis jalur P₃. Model analisis jalur dari uraian data tersebut di atas dapat dilihat dalam gambar diagram analisis jalur berikut ini:

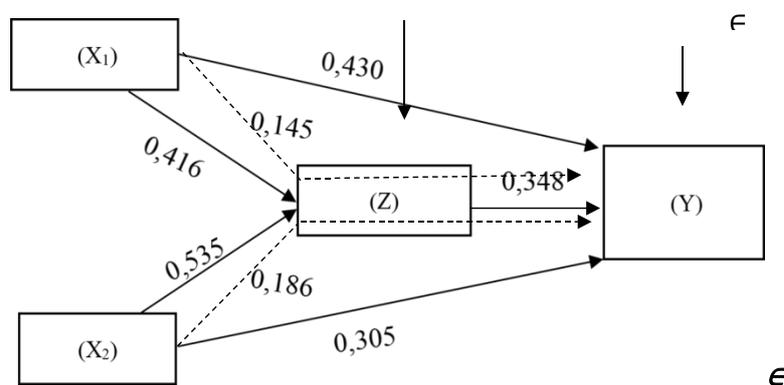


Gambar 4. Analisis Jalur Hubungan tidak langsung Komitmen Kerja (X₂) dengan Kinerja (Y) melalui Motivasi Berprestasi (Z)

Berdasarkan perhitungan di atas didapatkan nilai Zhitung 4,494 > Ztabel sebesar 1,982, sehingga H₀ “Tidak Ada Hubungan tidak langsung Komitmen Kerja (X₂) dengan Kinerja (Y) melalui Motivasi Berprestasi (Z) di SMA Sekota Banjarbaru” ditolak. Ini berarti bahwa terdapat Hubungan tidak langsung Komitmen Kerja (X₂) dengan Kinerja (Y) melalui Motivasi Berprestasi (Z) di SMA Sekota Banjarbaru.

Berdasarkan uraian hasil uji analisis regresi dan analisis jalur, maka dapat disimpulkan jawaban dari hipotesis penelitian ini, yaitu (1) Ada hubungan langsung antara Etos Kerja (X1) dan Kinerja (Y) Guru SMA Sekota Banjarbaru, (2) Ada hubungan langsung antara Komitmen Kerja (X2) dan Kinerja (Y) Guru SMA Sekota Banjarbaru, (3) Ada hubungan langsung antara Motivasi Berprestasi (Z) dan Kinerja (Y) Guru SMA Sekota Banjarbaru, (4) Ada hubungan langsung antara Etos Kerja (X1) dan Motivasi Berprestasi Guru SMA Sekota Banjarbaru, (5) Ada hubungan langsung antara Komitmen Kerja (X2) dan Motivasi Berprestasi (Z) Guru SMA Sekota Banjarbaru, (6) Ada hubungan tidak langsung antara Etos Kerja (X1) dan Kinerja (Y) melalui Motivasi Berprestasi (Z) di SMA Sekota Banjarbaru, (7) Ada hubungan tidak langsung antara Komitmen Kerja (X2) dan Kinerja (Y) melalui Motivasi Berprestasi (Z) di SMA Sekota Banjarbaru.

Berdasarkan temuan diatas, maka dapat digambarkan model akhir jalur sebagai berikut:



Gambar 5. Ringkasan Hasil Uji Regresi Analisis Jalur

Pembahasan

Hubungan langsung antara Etos Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian dari penelitian ini telah memberikan jawaban atas hipotesis yang telah diuraikan dari rumusan masalah dilapangan. Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah adanya hubungan langsung etos kerja dengan kinerja guru SMA Sekota Banjarbaru. Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pengujian yang telah dilakukan adalah bahwa ada hubungan langsung etos kerja dengan kinerja guru SMA Sekota Banjarbaru. Meningkatnya budaya organisasi, maka akan meningkatkan komitmen organisasi guru. Salah satu faktor penentu tingkat kinerja guru SMA Sekota Banjarbaru terhadap sekolahnya adalah ditentukan oleh tingkat tinggi rendahnya etos kerja para guru tersebut. Penelitian terdahulu mengenai etos kerja guru juga menyatakan bahwa memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru (Dharma et al.,2023). Etos kerja yang baik dalam suatu institusi membantu guru memahami cara terbaik untuk melaksanakan tugasnya. Secara umum, etos kerja mencakup perasaan, ucapan, dan tindakan individu dalam menjalankan pekerjaannya di dalam institusi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa segala aspek dalam institusi, termasuk pola pikir, sikap, dan perilaku, dipengaruhi oleh etos kerja yang berlaku di lingkungan tersebut.

Etos kerja berasal dari kepribadian guru yang menjadi faktor pendorong sehingga anggota organisasi bersedia dan berkomitmen untuk mengarahkan kemampuannya dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan tingkat etos kerja individu dalam menjalankan aktivitas yang sama dalam kondisi yang serupa. Seseorang dengan etos kerja yang tinggi akan mencerminkannya melalui perilaku kerjanya. Hal ini sejalan

dengan penelitian yang menyatakan bahwa etos kerja manusia berkembang melalui pandangan terhadap individu atau kelompok (organisasi) yang baik dan buruk berdasarkan kualitas kinerjanya (Abdurahman et al., 2024). Etos kerja yang kuat menjadi syarat mutlak yang perlu ditanamkan dalam kehidupan, terutama dalam hal penyesuaian guru terhadap lingkungan kerja dan rekan sejawat. Sikap ini memungkinkan guru untuk memiliki pandangan yang positif dan menghargai kerja keras serta dedikasi, sehingga mampu menghilangkan kebiasaan bekerja asal-asalan yang tidak berfokus pada kualitas atau mutu kerja sebagaimana mestinya. Melalui kemampuan beradaptasi dan sikap profesional tersebut, seorang guru dapat mencapai hasil kerja yang maksimal sekaligus meningkatkan performa kerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang membuktikan ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru yang di mana menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap guru sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai (Sahabuddin, 2022). Penting bagi setiap guru untuk memahami dan memiliki etos kerja yang tinggi, karena organisasi pada umumnya membutuhkan dedikasi dan komitmen yang kuat dari setiap anggotanya. Organisasi akan melibatkan seluruh anggotanya, termasuk memastikan adanya etos kerja yang baik. Etos kerja, baik secara individu maupun kelompok, berfungsi sebagai sumber motivasi yang dapat mendorong peningkatan kinerja guru.

Hubungan langsung antara Komitmen Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y)

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah adanya hubungan langsung komitmen kerja dengan kinerja guru SMA Sekota Banjarbaru. Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pengujian yang telah dilakukan adalah bahwa ada hubungan langsung komitmen kerja dengan kinerja guru SMA Sekota Banjarbaru. Meningkatnya komitmen kerja, maka akan meningkatkan motivasi guru. Salah satu faktor penentu tingkat tinggi rendahnya kinerja guru SMA Sekota Banjarbaru adalah ditentukan oleh tingkat tinggi rendahnya komitmen kerja guru. Komitmen organisasi sebagai keinginan seseorang untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, serta tingkat keyakinan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi. Komitmen organisasi sebagai kondisi di mana individu menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi tertentu, mendukung tujuan-tujuannya, dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru (Hersanti & Rahmatika, 2020). Komitmen mendorong guru memiliki rasa percaya diri, dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas fisik dan psikologi dari hasil kerja. Tinggi rendahnya komitmen organisasi akan sangat menentukan kinerja yang akan dicapai oleh organisasi, komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Hasil penelitian serupa juga menunjukkan bahwa dengan komitmen yang tinggi akan membuat individu organisasi berusaha keras mencapai tujuan organisasi guna meningkatkan kinerja organisasi (Yudana & Agung, 2021). Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan guru tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggungjawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti turnover yang tinggi, kecapatan dan ketepatan dalam bekerja.

Hubungan langsung antara Motivasi Berprestasi (Z) dan Kinerja Guru(Y)

Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah adanya hubungan langsung motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMA Sekota Banjarbaru. Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pengujian yang telah dilakukan adalah bahwa ada hubungan langsung motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMA Sekota Banjarbaru. Meningkatnya motivasi berprestasi guru, maka akan meningkatkan kinerja guru. Salah satu faktor penentu tingkat tinggi rendahnya kinerja guru SMA Sekota Banjarbaru terhadap sekolahnya adalah ditentukan oleh tingkat tinggi rendahnya motivasi berprestasi para guru tersebut. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan sangat senang jika berhasil memenangkan suatu persaingan, serta berani menanggung segala resiko sebagai konsekuensi dari usahanya untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ada hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru (Ingo et al., 2022). Motivasi Berprestasi merupakan dorongan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya berdasarkan standar keunggulan demi meraih prestasi setinggi mungkin. Motivasi berprestasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada gurui untuk menaikan kinerja.

Penilaian kinerja yang positif tersebut dapat berdampak pada berbagai hal, seperti imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi. Semua hal tersebut pada akhirnya dapat membantu individu mencapai tujuan pribadinya. Sejalan dengan hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru (Turu & Yunarti., 2022). Motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan seringkali didasarkan pada tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, individu cenderung merasa khawatir, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk meningkatkan motivasi dalam dirinya. Motivasi adalah dorongan untuk melakukan suatu tindakan serta kemampuan untuk bertindak guna memenuhi kebutuhan individu. Dengan adanya kebutuhan tersebut, seseorang didorong untuk bekerja lebih keras dan aktif. Hal ini disebabkan oleh tingginya motivasi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya dalam sebuah organisasi.

Hubungan langsung antara Etos Kerja (X1) dan Motivasi Berprestasi (Z)

Hipotesis keempat dari penelitian ini adalah adanya hubungan langsung etos kerja dengan motivasi berprestasi guru SMA Sekota Banjarbaru. Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pengujian yang telah dilakukan adalah bahwa ada hubungan langsung etos kerja dengan motivasi berprestasi guru SMA Sekota Banjarbaru. Meningkatnya etos kerja, maka tidak akan mempengaruhi motivasi berprestasi. Sedangkan pengaruh etos kerja terhadap komponen motivasi berprestasi berdasarkan hasil analisis pengujian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian seblumnya yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap motivasi berprestasi guru (Sularno et al., 2022). Etos kerja merupakan tuntutan internal untuk berperilaku etis didalam mewujudkan unjuk kerja yang baik dan produktif.

Etos kerja merupakan kumpulan perilaku kerja positif yang didasari oleh kesadaran mendalam, keyakinan mendasar, serta komitmen penuh terhadap pola pikir kerja yang menyeluruh. Paradigma dalam konteks ini merujuk pada gagasan utama tentang kerja, meliputi idealisme yang menjadi landasan, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang mendorong, sikap yang tercipta, standar yang ingin dicapai, serta mencakup karakter inti, pemikiran dasar, kode etik, kode moral, dan pedoman perilaku yang dianut oleh individu yang bersangkutan.

Etos kerja yang baik dan kuat sangat diharapkan seseorang pekerja akan senantiasa melakukan pekerjaannya secara efektif dan produktif dalam kondisi pribadi yang sehat dan berkembang. Kualitas unjuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas etos kerja.

Seorang guru yang mempunyai etos kerja yang tinggi, dan disertai oleh motivasi berprestasi yang tinggi maka dia akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi, demikian halnya dengan seorang guru yang mempunyai etos kerja dan motivasi berprestasi yang rendah maka akan bermalas-malasan dan kurang adanya tanggung jawab dalam melaksanakan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengalaman mengajar terhadap motivasi berprestasi guru dalam hasil penelitiannya menyimpulkan terdapat determinasi yang signifikan etos kerja terhadap motivasi berprestasi guru (Kusnadi, 2024).

Hubungan langsung antara Komitmen Kerja (X2) dan Motivasi Berprestasi (Z)

Hipotesis kelima dari penelitian ini adalah adanya hubungan langsung komitmen kerja dengan motivasi berprestasi guru SMA Sekota Banjarbaru. Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pengujian yang telah dilakukan adalah bahwa ada hubungan langsung komitmen kerja yang positif dan signifikan dengan motivasi berprestasi guru SMA Sekota Banjarbaru. Meningkatnya komitmen kerja, maka akan meningkatkan motivasi berprestasi guru. Salah satu faktor penentu tingkat tinggi rendahnya motivasi berprestasi guru SMA Sekota Banjarbaru adalah ditentukan oleh tingkat tinggi rendahnya komitmen kerja para guru tersebut. Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang guru memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seseorang yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat ditandai oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, kesediaan memberikan usaha terbaik demi kepentingan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai serta tujuan yang diemban organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi pada seorang pegawai, khususnya guru, dapat mencegah munculnya perilaku negatif dalam lingkup organisasi, seperti bolos kerja, absen tanpa alasan, berpindah ke tempat kerja lain, meninggalkan tanggung jawab saat jam kerja, dan sebagainya.

Motivasi berprestasi merupakan dorongan individu untuk melampaui capaian orang lain, memacu dirinya untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, dan meraih prestasi yang lebih tinggi. Seseorang dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung bertanggung jawab dalam mencari solusi untuk tugas dan permasalahan, segera menyusun ulang tujuan yang sulit dicapai, siap menghadapi risiko, serta memiliki keinginan kuat untuk memperoleh umpan balik atas kinerjanya. Selain itu, individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan berusaha memenuhi berbagai kebutuhannya melalui pekerjaan dan hubungan dengan organisasi tempat ia bernaung. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan terhadap komitmen kerja dengan motivasi berprestasi (Munjasari & Izzati, 2021).

Hubungan tidak langsung antara Etos Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Berprestasi (Z)

Hipotesis keenam penelitian ini adalah ada hubungan tidak langsung etos kerja dengan kinerja melalui motivasi berprestasi di SMA Sekota Banjarbaru. Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pengujian yang telah dilakukan adalah bahwa ada hubungan tidak langsung yang positif dan signifikan etos kerja dengan kinerja melalui motivasi berprestasi di SMA Sekota Banjarbaru. Meningkatnya etos kerja, maka meningkatkan kinerja melalui motivasi berprestasi.

Ini berarti bahwa pengaruh tidak langsung antara etos kerja dengan kinerja dimediasi variabel motivasi berprestasi dinyatakan signifikan. Salah satu faktor penentu tingkat tinggi rendahnya kinerja guru SMA Sekota Banjarbaru adalah ditentukan oleh tingkat tinggi rendahnya etos kerja melalui motivasi berprestasi. Meskipun demikian, berdasarkan data memperlihatkan bahwa pengaruh lebih kuat etos kerja dengan kinerja secara langsung dari pada pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi berprestasi.

Penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa peran guru yang sangat krusial mengharuskan mereka memiliki etos kerja, motivasi untuk berprestasi, dan pengalaman mengajar agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal (Ismawantini et al., 2019). Etos kerja mengacu pada semangat dan komitmen terhadap pekerjaan yang menjadi ciri khas serta keyakinan individu atau kelompok tertentu. Etos kerja mencerminkan nilai-nilai normatif yang berfungsi sebagai panduan sikap yang perlu dikembangkan. Pendidikan di Indonesia, etos kerja dapat dijadikan sebagai landasan pemikiran, di mana peran guru dengan etos kerja yang baik dalam organisasi sekolah menjadi kebutuhan yang tak terelakkan, meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses pembelajaran di satuan pendidikan sekolah. Tingkat etos kerja yang tinggi memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha dan proses pembelajaran di sekolah. Implikasi dari etos kerja ini adalah peningkatan kinerja para guru yang selaras dengan rencana yang telah dirancang untuk setiap semester atau periode tahunan. Guru dengan etos kerja yang kuat selalu berupaya melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dengan optimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada kualitas kinerja yang lebih baik.

Dorongan untuk berprestasi memiliki hubungan erat dengan kinerja guru. Guru yang termotivasi untuk meraih prestasi akan selalu berupaya memberikan pembelajaran dengan penuh semangat, berusaha tampil maksimal di sekolah, dan memiliki keinginan kuat untuk menunjukkan kinerja yang optimal sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Motivasi berprestasi adalah dorongan internal seseorang untuk menghadapi tantangan dan mengatasi hambatan dalam upaya mencapai tujuannya. Selain itu, pengalaman mengajar juga diperkirakan memiliki keterkaitan dengan kualitas kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai (Diana et al., 2021).

Hubungan tidak langsung antara Komitmen Kerja (X2) dan Kinerja (Y) melalui Motivasi Berprestasi (Z)

Hipotesis ketujuh dari penelitian ini adalah adanya hubungan tidak langsung komitmen kerja dengan kinerja melalui motivasi berprestasi di SMA Sekota Banjarbaru. Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pengujian yang telah dilakukan adalah bahwa ada hubungan tidak langsung yang positif dan signifikan komitmen kerja dengan kinerja melalui motivasi berprestasi di SMA Sekota Banjarbaru. Meningkatnya komitmen kerja, maka akan meningkatkan kinerja melalui motivasi berprestasi. Ini berarti bahwa hubungan tidak langsung antara variabel komitmen kerja dengan kinerja melalui motivasi berprestasi dinyatakan signifikan. Salah satu faktor penentu tingkat tinggi rendahnya kinerja guru SMA Sekota Banjarbaru adalah ditentukan oleh tingkat tinggi rendahnya komitmen kerja melalui motivasi berprestasi. Kinerja memiliki peran penting bagi sebuah instansi, terutama kinerja pegawai yang dapat membantu instansi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas kinerja pegawai, baik itu positif maupun negatif, akan berdampak pada performa instansi secara keseluruhan. Kinerja juga memengaruhi kelangsungan operasional suatu organisasi, di mana kinerja pegawai yang optimal akan berkontribusi signifikan terhadap perkembangan organisasi

atau perusahaan tersebut. Pegawai yang menunjukkan komitmen terhadap organisasi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memengaruhi tingkat kinerja mereka.

Komitmen ini menjadi faktor penting yang memengaruhi apakah seorang pegawai merasa terdorong atau tidak dalam melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien. Motivasi berperan sebagai elemen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi ini lebih merupakan aspek internal dari psikologi individu yang berkaitan dengan pandangan mereka terhadap konsep kinerja. Dorongan untuk berprestasi memotivasi pegawai agar melaksanakan tugas dengan optimal, sehingga dapat meraih hasil kerja dengan kualitas unggul. Oleh karena itu, seorang pegawai perlu memiliki komitmen serta motivasi yang kuat untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi sekolah tempatnya bekerja. Penelitian sebelumnya yang relevan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan etos kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan (Yusuf & Elsandra, 2023)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat etos kerja, komitmen kerja, motivasi berprestasi, dan kinerja guru SMA di Kota Banjarbaru berada pada kategori yang tinggi. Etos kerja, komitmen kerja, dan motivasi berprestasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, etos kerja dan komitmen kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi. Secara tidak langsung, etos kerja dan komitmen kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memainkan peran penting dalam memediasi pengaruh etos kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, di antaranya hanya dilakukan pada guru SMA negeri di Kota Banjarbaru sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke wilayah atau tingkat pendidikan lain. Pendekatan yang digunakan juga terbatas pada metode kuantitatif melalui kuesioner, tanpa mengeksplorasi aspek non-kuantitatif seperti dinamika budaya organisasi. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang mencakup wilayah lebih luas, menggunakan pendekatan campuran kuantitatif dan kualitatif, serta mempertimbangkan variabel tambahan seperti kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru. Penelitian dengan pendekatan longitudinal juga direkomendasikan untuk memahami hubungan antar variabel dalam jangka waktu tertentu.

Acknowledgment

-

References

- Abas, I., Bahri, S., & Rasyid, S. (2024). Hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah, stres dan etos kerja terhadap komitmen guru. *Hijri*, 13(2), 149-168. <http://dx.doi.org/10.30821/hijri.v13i2.21019>
- Abdurahman, A., Zaharuddin, Z., & Pratikno, Y. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Kinerja Guru (Di Sekolah Islam Terpadu SMPIT Assalam Curug (Kabupaten Tangerang). *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 4(04), 348-355. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v5i01.599>

- Aslindawati, A., Caska, C., & Mahdum, M. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kreativitas Guru Terhadap Kinerja Guru SD Se-Gugus I Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Tampan Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 5(2), 180-188.
- Astuti, H., Rokhmat, J., & Sudirman, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2(1). <https://doi.org/10.29303/jipp.v2i1.42>
- Bakir, A. H., & Setiawan, B. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Dampaknya Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMP Muhammadiyah 1 Jember. *Tarlim: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 117-126. <https://doi.org/10.32528/tarlim.v3i2.3946>
- Citra, M., Acepudin, A., & Saputra, D. (2022). Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 4652-4661. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i1.3606>
- Dharma, E., Lie, D., Silalahi, M., Matondang, S., & Siregar, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Hasil Belajar Siswa Yang Dimediasi Oleh Kinerja Guru. *Jurnal Darma Agung*, 31(2). <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v31i2.3027>
- Diana, R., Kristiawan, M., & Wardiah, D. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kinerja guru terhadap mutu Pembelajaran. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(3), 769-777. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i3.1221>
- Gunawan, F. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Komunikasi Pada MAN 1 Sijunjung. *Journal of Business and Market Innovations (JBMI)*, 1(1 Oktober), 20-36.
- Hersanti, D. W., & Rahmatika, D. N. (2020). Analisis Pengaruh Quality of Work Life, Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Karakter*, 5(1).
- Ingo, F., Arsyad, A., & Mas, S. R. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Kerja, Kreativitas Guru Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Madrasah Se-Kabupaten Pohuwato. *Normalita (Jurnal Pendidikan)*, 10(3).
- Ismawantini, N. K. L., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Supervisi Akademik, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Banjar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 81-90. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2794>
- Kailola, L. G. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Self Learning dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kota Depok, Jawa Barat. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 9(2), 61-70.
- Kusnadi, K. (2024). Pengaruh Kompetensi Sosial, Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SLB Se-Kota Yogyakarta. *Media Manajemen Pendidikan*, 7(1), 156-165.
- Monika, I. G. A., Agung, A. A. G., & Dantes, K. R. (2019). Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Etos Kerja Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Pariwisata Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 138-147. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2801>
- Munjasari, D. N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 102-114. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i4.41149>

- Nirmalawati, N., Azhar, A., & Gimin, G. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Efikasi Diri terhadap Etos Kerja Guru Perempuan di SD Negeri Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. *Instructional Development Journal*, 4(3), 299-305. <http://dx.doi.org/10.24014/idj.v4i3.19069>
- Rahino, R., Noor, M., & Andayani, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro*, 7(1), 10-20. <http://dx.doi.org/10.24127/jlpp.v7i1.2070>
- Sahabuddin, S. (2022). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kebijakan Karir Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sma Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(4), 335-353. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i4.3110>
- Satriani, F., Eddy, S., & Ahyani, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Program Sekolah Penggerak. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 6(1), 93-103. <https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1.5447>
- Sularno, M., Hamdi, Y., Gunawan, H. T., & Albar, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru dan Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 33 Jakarta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1489-1496. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i1.3143>
- Turu, D. W. S., & Yunarti, B. S. (2022). Antecedent Dan Konsekuensi Keterlibatan Otoritas Gereja Dalam Seleksi Pada Peningkatan Motivasi Berprestasi Dan Kinerja Guru Pak Papua Selatan. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 17(2), 507-529. <https://doi.org/10.34152/fe.17.2.507%20-%20529>
- Yudana, I. M., & Agung, A. A. G. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 12(2), 160-171. https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v12i2.407
- Yusuf, A., & Elsandra, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Oleh Motivasi Kerja di SMP Negeri 1 Rao. *Ensiklopedia of Journal*, 6(1), 137-146. <https://doi.org/10.33559/eoj.v6i1.2001>