



**PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KOMPETENSI PENDIDIK EKONOMI DI SMA NEGERI  
KABUPATEN BANYUWANGI TAHUN 2016**

**TESIS**

**Oleh:**

**Siti Nurjannah**

**NIM. 140220303011**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN IPS  
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2016**



**PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KOMPETENSI PENDIDIK EKONOMI DI SMA NEGERI  
KABUPATEN BANYUWANGI TAHUN 2016**

**TESIS**

diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister  
Pendidikan (S2) pada Program Studi Magister Pendidikan IPS Jurusan  
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu  
Pendidikan Universitas Jember

**Oleh:**

**Siti Nurjannah**

**NIM. 140220303011**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN IPS  
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2016**

## PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan kepada orang-orang yang selama ini mendukung saya, memberi semangat serta doa sehingga saya bisa menyelesaikan tesis ini:

1. Yang kuhormati dan kucintai Ayahku Sugito dan Ibuku Musayaroh, terima kasih yang tak terhingga atas semua pengorbanan, kesabaran, dan doa yang tak henti-hentinya untuk keberhasilan studiku;
2. Almamater yang aku banggakan Magister Pendidikan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
3. Yang kuhormati Guru-guruku sejak SD sampai Perguruan Tinggi yang telah memberikan ilmu dan memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran.

## MOTTO

*“Change will not come if we wait for some other person or some other time. We are the ones we've been waiting for. We are the change that we seek”*

*(Barack Obama)<sup>1</sup>*

*“The improvement of understanding is for two ends: first, our own increase of knowledge; secondly, to enable us to deliver that knowledge to others.*

*(John Locke)<sup>2</sup>*

*“Yang memiliki motivasi tinggi akan bilang: semua akan selesai tepat pada waktunya!”*

*(Penulis)*

---

<sup>1</sup>[http://www.brainyquote.com/quotes/authors/b/barack\\_obama.html](http://www.brainyquote.com/quotes/authors/b/barack_obama.html)

<sup>2</sup>[http://www.brainyquote.com/search\\_results.html?q=john+locke](http://www.brainyquote.com/search_results.html?q=john+locke)

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Nurjannah  
NIM : 140220303011  
Program Studi : Magister Pendidikan IPS

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2016”** adalah benar - benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 29 Juni 2016

Siti Nurjannah  
Nim. 140220303011

**PERSETUJUAN**

**Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pendidik  
Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2016**

diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister  
Pendidikan (S2) pada Program Studi Magister Pendidikan IPS Jurusan  
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu  
Pendidikan Universitas Jember

Oleh :

Nama : Siti Nurjannah  
NIM : 140220303011  
Angkatan tahun : 2014  
Tempat, tanggal lahir : Banyuwangi, 07 Juli 1990  
Program Studi : Magister Pendidikan IPS

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Sri Kantun, M.Ed  
NIP. 19581007 198602 2 001

Prof. Dr. Bambang Soepeno, M.Pd  
NIP. 19600612 198702 1 001

**PENGESAHAN**

Tesis berjudul “*Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2016*” telah diuji oleh Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

Pada hari : Rabu

Tanggal : 29 Juni 2016

Tempat : Gedung I Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Jember

Tim Penguji:

Ketua

Sekretaris

Dr. Sri Kantun, M.Ed  
NIP. 19581007 198602 2 001

Prof. Dr. Bambang Soepeno, M.Pd  
NIP. 19600612 198702 1 001

Anggota I,

Anggota II,

Dr. Sri Handayani, M.M  
NIP. 19521201 198503 2 002

Dr. Mohamad Na'im, M.Pd  
NIP. 19660328 200012 1 001

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Jember

Prof. Dr. Sunardi, M.Pd  
NIP 19540501 198303 1 005



## RINGKASAN

**Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2016**, Siti Nurjannah, 140220303011, 2016, 153 hlm, Program Studi Magister Pendidikan IPS, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember.

Etos kerja dan motivasi kerja perlu dimiliki oleh seluruh pendidik, karena pendidik berperan langsung dalam membangun pengetahuan dan membentuk karakter peserta didik. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, belum semua pendidik memiliki etos kerja dan motivasi kerja yang tinggi. Masih dijumpai beberapa pendidik yang kurang disiplin, dan kemauan untuk memperluas wawasan masih rendah yang ditunjukkan dengan rendahnya minat baca. Selain itu, kurangnya pemanfaatan fasilitas belajar seperti *proyektor LCD* yang dikarenakan kurangnya kemampuan pendidik dalam mengoperasikan laptop. Hal ini menyebabkan proses pembelajaran terkesan monoton. Beberapa permasalahan tersebut tentunya dapat mempengaruhi kompetensi pendidik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016 baik secara simultan maupun parsial. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi pendidik di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016 secara simultan maupun parsial. Manfaat yang ingin diraih: (1) manfaat teoritis: diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu terutama yang berkaitan dengan konsep etos kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pendidik, (2) manfaat praktis: (a) bagi kepala SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan dalam penetapan kebijakan dan menerapkan langkah-langkah yang perlu diambil; (b) bagi pendidik, untuk mengembangkan pemahaman



serta meningkatkan profesionalitasnya; (c) bagi peserta didik, dengan meningkatnya kompetensi yang dimiliki pendidik maka dapat meningkatkan minat dan hasil belajar peserta didik; (d) bagi peneliti lain, sebagai bahan penelitian lanjutan terhadap masalah yang relevan.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Penentuan lokasi penelitian menggunakan metode *purposive area* yaitu pada SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini merupakan *population research* yaitu seluruh pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi. Metode pengumpulan data yang digunakan terdiri dari metode: angket dan dokumen. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pendidik. Hasil analisis data dibuktikan dengan: (1) uji F menghasilkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $169,294 > 3,204$ ) dengan signifikansi  $F$   $0,000 < 5\%$ ; (2) uji t menghasilkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,491 > 2,014$ ) dengan signifikansi  $0,017 < 0,05$ ; (3) uji t menghasilkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,462 > 2,014$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis data dan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa: (1) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pendidik ekonomi sebesar 16,36%; (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pendidik ekonomi sebesar 71,87%; (3) etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi sebesar 88,3%.

Saran yang dapat peneliti berikan adalah: (1) bagi kepala SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi diharapkan untuk lebih aktif memberikan bimbingan, dorongan dan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada pendidik untuk meningkatkan pengetahuannya; (2) bagi pendidik ekonomi hendaknya tidak mudah merasa puas dengan apa yang dimiliki baik keterampilan, pengetahuan, maupun prestasi yang telah dicapai; (3) bagi peserta didik, hendaknya dapat memanfaatkan kemampuan pendidik untuk mengembangkan potensi yang dimiliki; (4) bagi peneliti lain diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan melihat faktor lain.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2016”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Magister (S2) pada Program Studi Magister Pendidikan IPS Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

Penulisan tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tiada terhingga kepada:

1. Drs. Moh. Hasan, M.Sc, Ph.D selaku Rektor Universitas Jember;
2. Prof. Dr. Sunardi, M.Pd selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
3. Dr. Mohamad Na'im, M.Pd selaku Kepala Program Studi Magister Pendidikan IPS Universitas Jember dan penguji II;
4. Dr. Sri Kantun, M.Ed selaku pembimbing I dan Prof. Dr. Bambang Soepeno, M.Pd selaku pembimbing II yang telah meluangkan segenap pikiran, waktu, dan perhatian hingga selesainya penulisan tesis ini;
5. Dr. Sri Handayani, M.M selaku penguji I dan Dr. Sukidin, M.Pd selaku penguji III yang telah memberikan saran dan masukan pada tesis ini;
6. Seluruh Dosen Magister Pendidikan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
7. Seluruh Pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi yang turut membantu memberikan informasi berkaitan dengan penulisan tesis ini;
8. Ayahku Sugito dan Ibuku tercinta Musayaroh yang tiada hentinya mendoakan, membimbing dan selalu mencurahkan perhatiannya sampai saat ini;
9. Anton Suprianto, S.H, M.H yang selama ini mendampingi, memberikan semangat, dan selalu memberikan dukungan dengan segenap kasih sayang;

10. Adik-adikku yang ku sayang, Muhammad Rifqi, Ahmad Ferdianto, Khoirul Amri, Elok Rahmadhani yang selalu memberikan dukungan dan semangat;
11. Seluruh keluarga besarku, khususnya Nenekku Musinem, Nenek Teni, Om Ahmad Subairi, Bibi Sofiyah, dan sepupuku tersayang Helmiah Angga Dewi (Anggi) yang turut memberikan dukungan dan do'a;
12. Seluruh teman-teman Magister Pendidikan IPS angkatan 2014, khususnya Mbak Tifa, Bunda, dan Tina;
13. Sahabat terbaikku yang selalu mendukung dan memberikan semangat untukku, Dian, Sitkom, dan Mbak Nurul;
14. Semua pihak yang turut membantu yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu yang memberikan dukungan hingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan penulisan tesis ini. Akhir kata, semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Jember, 29 Juni 2016

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
2.1 Landasan Teori Etos Kerja .....	11
2.1.1 Jujur Berintegritas .....	15
2.1.2 Kreatif .....	18
2.1.3 Kerja Keras .....	21
2.1.4 Disiplin.....	23
2.1.5 Loyalitas .....	26
2.1.6 Tepat Waktu.....	28
2.2 Landasan Teori Motivasi Kerja .....	32

2.2.1 Prestasi ( <i>achievement</i> ).....	35
2.2.2 Pengakuan ( <i>recognition</i> ).....	37
2.2.3 Tanggung Jawab ( <i>responsibility</i> ).....	38
2.2.4 Kemajuan ( <i>advancement</i> ) .....	42
2.2.5 Pekerjaan Itu Sendiri ( <i>work it self</i> ) .....	44
2.2.6 Hubungan Antar Pribadi – Rekan Sekerja ( <i>interpersonal relation peers</i> ) .....	45
2.2.7 Hubungan Antar Pribadi – Bawahan ( <i>interpersonal relation subordinates</i> ) .....	47
2.2.8 Hubungan Antar Pribadi – Atasan ( <i>interpersonal relation superior</i> ) .....	48
2.2.9 Keamanan Kerja ( <i>job security</i> ).....	49
2.2.10 Kehidupan Pribadi ( <i>personal life</i> ).....	50
2.2.11 Kebijakan dan Administrasi ( <i>policy and administration</i> ).....	51
2.2.12 Kesempatan Untuk Berkembang ( <i>possibility of growth</i> ).....	52
2.2.13 Gaji ( <i>salary</i> ).....	57
2.2.14 Kondisi Kerja ( <i>working conditions</i> ).....	60
2.2.15 Kedudukan ( <i>status</i> ) .....	61
2.3 Landasan Teori Kompetensi Pendidik .....	62
2.3.1 Kompetensi Pedagogik.....	65
2.3.2 Kompetensi Kepribadian .....	71
2.3.3 Kompetensi Sosial .....	72
2.3.4 Kompetensi Profesional.....	74
2.4 Penelitian Terdahulu.....	81
2.5 Kerangka Berpikir .....	83
2.6 Hipotesis .....	86
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>87</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	87
3.2 Metode Penentuan Lokasi Penelitian .....	88



3.3 Populasi Penelitian .....	88
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	88
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	89
3.5.1 Variabel Bebas .....	89
3.5.1.1 Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) .....	89
3.5.1.2 Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	89
3.5.2 Variabel Terikat .....	90
3.5.2.1 Variabel Kompetensi Pendidik (Y) .....	90
3.6 Teknik Pengumpulan data .....	91
3.6.1 Angket.....	91
3.6.2 Dokumen.....	92
3.7 Metode Pengolahan Data .....	93
3.7.1 Editing .....	93
3.7.2 Skoring.....	93
3.7.3 Tabulasi .....	94
3.8 Uji Instrumen Penelitian .....	94
3.8.1 Validitas Konstruk .....	94
3.8.1.1 Etos Kerja .....	95
3.8.1.2 Motivasi Kerja .....	97
3.8.1.3 Kompetensi Pendidik .....	100
3.8.2 Uji Validitas Instrumen.....	100
3.8.3 Uji Reliabilitas .....	102
3.9 Uji Asumsi Klasik .....	104
3.9.1 Uji Normalitas.....	104
3.9.2 Uji Multikolinearitas.....	105
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas.....	105
3.10 Metode Analisis Data .....	106
3.11 Uji Hipotesis .....	107
3.11.1 Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan) .....	107



3.11.2 Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) .....	108
3.11.3 Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial) .....	109
3.11.4 Koefisien Determinasi Parsial .....	110
<b>BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>111</b>
4.1 Data Pendukung .....	111
4.1.1 Karakteristik Pendidik Berdasarkan Usia .....	111
4.1.2 Karakteristik Pendidik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	112
4.1.3 Karakteristik Pendidik Berdasarkan Golongan/Pangkat .....	112
4.1.4 Karakteristik Pendidik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	113
4.1.5 Karakteristik Pendidik Berdasarkan Masa Kerja .....	114
4.2 Data Utama .....	115
4.3 Uji Instrumen Penelitian .....	116
4.3.1 Uji Validitas Instrumen .....	116
4.3.1 Uji Reliabilitas Instrumen .....	119
4.4 Analisis Data .....	120
4.4.1 Analisis Deskriptif .....	120
4.4.1.1 Etos Kerja .....	120
4.4.1.2 Motivasi Kerja .....	121
4.4.1.3 Kompetensi Pendidik .....	122
4.4.2 Uji Asumsi Klasik .....	123
4.4.2.1 Uji Normalitas .....	123
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas .....	125
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	126
4.4.3 Analisis Inferensial .....	129
4.4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	129
4.4.4 Uji Hipotesis .....	130
4.4.4.1 Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan) .....	131
4.4.4.2 Koefisien Determinasi .....	132
4.4.4.3 Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial) .....	132

4.4.4.4 Koefisien Determinasi Parsial .....	134
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	136
4.5.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kompetensi Pendidik.....	136
4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pendidik.....	138
4.5.3 Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pendidik .....	141
<b>BAB 5. PENUTUP</b> .....	144
5.1 Kesimpulan .....	144
5.2 Saran .....	144
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	146

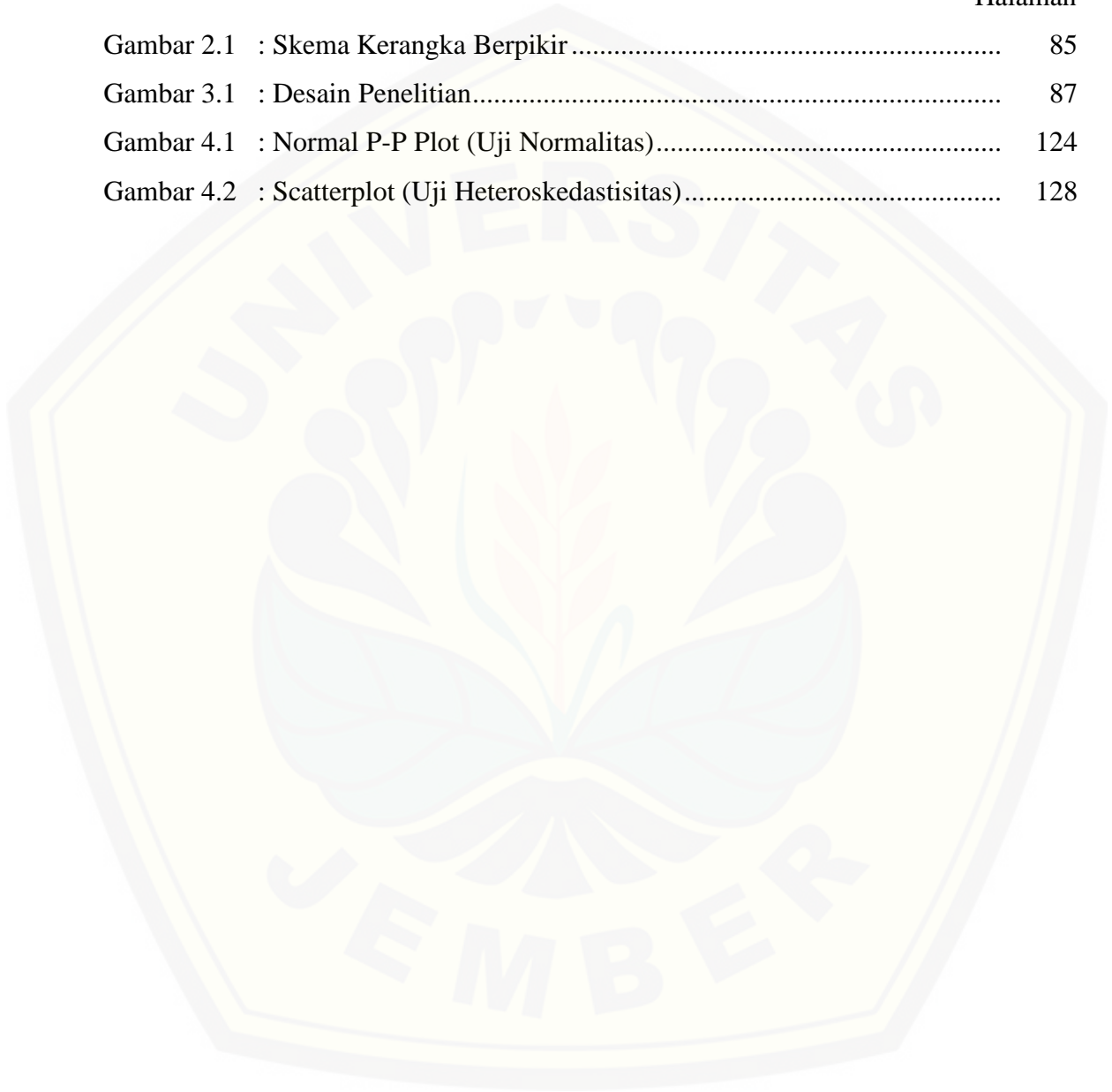
**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1 : Indikator Etos Kerja dari Beberapa Ahli .....	14
Tabel 2.2 : Kegiatan dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan .....	42
Tabel 2.3 : Kegiatan Diklat Fungsional Pendidik .....	54
Tabel 2.4 : Kegiatan Kolektif Pendidik.....	55
Tabel 2.5 : Penelitian Terdahulu .....	81
Tabel 3.1 : Kisi-kisi Instrumen Etos Kerja ( $X_1$ ) .....	95
Tabel 3.2 : Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	97
Tabel 3.3 : Hasil Uji Validitas Instrumen .....	101
Tabel 3.4 : <i>Reliability Analysis Scale</i> (Alpha) .....	104
Tabel 4.1 : Karakteristik Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2016 Berdasarkan Usia.....	111
Tabel 4.2 : Karakteristik Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2016 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	112
Tabel 4.3 : Karakteristik Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2016 Berdasarkan Golongan.....	113
Tabel 4.4 : Karakteristik Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2016 Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	114
Tabel 4.5 : Karakteristik Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2016 Berdasarkan Masa Kerja.....	115
Tabel 4.6 : Jumlah Nilai Angket.....	116
Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas Etos Kerja.....	116
Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	117
Tabel 4.9 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ).....	119
Tabel 4.10 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	119
Tabel 4.11 : Hasil Uji Reliabilitas.....	119
Tabel 4.12 : Hasil Penilaian Angket Etos Kerja.....	121

Tabel 4.13 : Hasil Penilaian Angket Motivasi Kerja .....	121
Tabel 4.14 : Hasil Klasifikasi Nilai Uji Kompetensi (UK).....	122
Tabel 4.15 : Hasil Analisis Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov.....	125
Tabel 4.16 : Hasil Analisis Uji Multikolinearitas .....	126
Tabel 4.17 : Ringkasan Hasil Analisis Uji Multikolinearitas .....	126
Tabel 4.18 : Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas .....	127
Tabel 4.19 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	129
Tabel 4.20 : Hasil Uji Signifikansi F .....	131
Tabel 4.21 : Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	132
Tabel 4.22 : Hasil Uji Signifikansi t.....	133
Tabel 4.23 : Hasil Analisis Regresi ( <i>Stepwise</i> ).....	135

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 : Skema Kerangka Berpikir.....	85
Gambar 3.1 : Desain Penelitian.....	87
Gambar 4.1 : Normal P-P Plot (Uji Normalitas).....	124
Gambar 4.2 : Scatterplot (Uji Heteroskedastisitas).....	128



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Matrik Penelitian .....	154
Lampiran B. Tuntunan Penelitian .....	155
Lampiran C. Angket Penelitian.....	156
Lampiran D. Hasil Perhitungan Angket.....	163
Lampiran E. Hasil Rekapitulasi Angket.....	169
Lampiran F. Hasil Rekapitulasi Indikator Masing-Masing Variabel.....	185
Lampiran G. Hasil Uji Validitas Instrumen .....	191
Lampiran H. Hasil Uji Reliabilitas.....	194
Lampiran I. Analisis Data Garis Regresi Linier Berganda .....	197
Lampiran J. Tabel Nilai Kritis Koefisien r.....	203
Lampiran K. Tabel Nilai Kritis F.....	204
Lampiran L. Tabel Nilai Kritis t .....	207
Lampiran M. Permohonan Ijin Penelitian.....	230
Lampiran N. Surat Keterangan.....	231
Lampiran O. Berita Acara Bimbingan Tesis.....	232
Lampiran P. Dokumentasi.....	234
Lampiran Q. Karakteristik Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi .....	239
Lampiran R. Daftar Riwayat Hidup.....	241



## BAB 1. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang: (1) latar belakang masalah, (2) rumusan masalah, (3) tujuan penelitian, dan (4) manfaat penelitian.

### 1.1 Latar Belakang

Pendidik merupakan ujung tombak pendidikan yang secara langsung berhadapan dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Profesionalitas pendidik menjadi harapan dalam rangka membentuk pribadi, sikap, dan kemampuan generasi bangsa. Beban tugas tersebut mengharuskan setiap pendidik menjadi pribadi yang terampil, ahli dalam bidangnya, memiliki tingkat pendidikan yang memadai, memiliki kepekaan serta memiliki etos kerja dan motivasi kerja. Etos kerja dan motivasi kerja inilah yang akan menciptakan pendidik profesional.

Proses pembelajaran sangat erat kaitannya dengan etos kerja pendidik. Etos kerja merujuk pada kualitas kepribadian yang meliputi kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku yang tercermin dalam unjuk kerjanya. Freeman (1997: 56) menyebutkan bahwa *ethos in a broad sense, incorporating both morals and the thinking faculty, or the sum total of the intellect* yang artinya bahwa etos kerja ini menggabungkan moral dan kemampuan berpikir, atau seluruh kecerdasan. Semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu akan menciptakan budaya kerja yang positif, sehingga kinerjanya lebih optimal dan lebih berorientasi pada hasil.

Pendidik merupakan faktor utama dalam proses pembelajaran. Fasilitas belajar yang lengkap dan canggih, mustahil akan menimbulkan proses pembelajaran yang maksimal jika tidak ditunjang oleh pendidik yang etos kerjanya tinggi. Etos kerja tercipta dalam budaya kerja yang ditunjukkan dengan jujur integritas, kreatif, kerja keras, disiplin, loyalitas, dan tepat waktu. Pendidik yang beretos kerja akan menunjukkan perilaku tersebut yang tercermin dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Pentingnya etos kerja dalam profesi juga diungkapkan oleh Chugranis

(2008: 100) yang menyebutkan bahwa *equality teachers develop an identity as a teacher, develop a hard working and organized work ethic, and sustain a need to do well in their work and in their profession*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kesetaraan pendidik dalam mengembangkan identitasnya, mengembangkan kerja keras dan etos kerja yang terorganisir, dan mempertahankan untuk melakukannya dengan baik dalam pekerjaan dan profesi mereka. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja yang dimiliki oleh pendidik untuk mampu bekerja lebih baik, tidak semata-mata hanya melaksanakan tugas namun untuk memperoleh nilai hidup.

Peran pendidik dalam mempertahankan kesehatan mental bangsa dengan pengetahuannya tentang tingkah laku manusia, dan teori-teori cara memandang problema manusia terutama peserta didik dan integritasnya sangatlah berbeda-beda. Pendidik harus memiliki keahlian khusus, mempunyai integritas tinggi dan berkepribadian baik. Jujur integritas membuat pendidik memiliki komitmen pribadi dan konsisten dengan apa yang diyakini bahwa hal yang dilakukan adalah benar. Selalu berusaha menjaga kepercayaan dari rekan kerja maupun kepala sekolah. Serta selalu memberikan teladan yang baik kepada peserta didiknya bahwa nilai-nilai kejujuran merupakan hal yang perlu dijunjung tinggi. Kaitannya dengan hal ini, dapat ditunjukkan pendidik dengan memberikan nilai yang sesuai dengan kemampuan peserta didiknya.

Pendidik juga harus memiliki kreativitas yang tinggi, karena dapat mendorong untuk menemukan berbagai ide-ide dan gagasan baru yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran. Kemampuan dalam berkekrativitas dapat membedakan pendidik dengan pendidik yang lain. Selain pendidik terus berupaya mencari inovasi dalam melaksanakan proses pembelajaran, juga berupaya mencari solusi permasalahan peserta didik ketika berada di kelas, di sekolah, maupun di luar sekolah. Kerja keras juga merupakan bekal yang harus dimiliki pendidik. Kerja keras memungkinkan pendidik selalu giat dan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Sehingga segala tugas akan dilaksanakan dengan sepenuh hati dan sekuat tenaga untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Disiplin dalam menggunakan waktu seefektif mungkin baik dalam melaksanakan tugas maupun penghematan waktu juga sangat diperlukan. Membiasakan diri dengan hidup disiplin membuat pendidik lebih taat terhadap peraturan baik dalam hal ketaatan jam kerja, prosedur kerja, serta patuh pada peraturan dan komitmen dibandingkan dengan pendidik yang kurang disiplin. Selain itu, loyalitas terhadap pekerjaan juga menunjukkan tinggi rendahnya etos kerja pendidik. Pendidik yang loyal terhadap pekerjaan maupun profesinya akan menjalankan tugas dengan tulus ikhlas tanpa pamrih serta selalu memperhatikan kepentingan terbaik setiap perkembangan peserta didiknya. Tepat waktu juga sangat diperlukan baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun dalam memanfaatkan waktu luang untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat. Oleh karena itu penting bagi pendidik untuk membudayakan etos kerja, karena keberhasilan pembelajaran membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi. Apabila etos kerja yang tinggi tidak dimiliki pendidik maka tujuan yang diharapkan dari proses pembelajaran tidak akan tercapai.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan (Selasa, 16 Februari 2016) menunjukkan bahwa belum semua pendidik memiliki kreativitas, sehingga masih sebagian pendidik yang mau mencari ide dan gagasan baru demi pembelajaran yang lebih efektif. Masih dijumpai beberapa pendidik yang kurang disiplin, baik kehadiran, ketepatan jam kerja, serta jam kepulangan. Hal ini akan berdampak pada kepercayaan peserta didik terhadap pendidik. Peserta didik akan memilih datang terlambat ketika masuk kelas karena beranggapan bahwa pendidik juga akan datang terlambat. Hal ini tentunya menyebabkan proses pembelajaran dan hasil belajar kurang optimal. Oleh sebab itu, agar etos kerja pendidik meningkat perlu adanya evaluasi kinerja dari pihak sekolah terutama dari kepala sekolah, untuk membangkitkan sekaligus meningkatkan etos kerja pendidik.

Motivasi kerja melatarbelakangi pendidik untuk melakukan suatu pekerjaan dengan seoptimal mungkin. Hal tersebut terjadi karena ada daya dorong untuk mencapai tujuan yang diharapkan, atau untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Madden dan Smith (2013: 94) menyebutkan bahwa *the term work motivation refers to the energy necessary for achieving anything when confronted with the need for effort or for overcoming hardship or adversity*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja merujuk pada energi yang diperlukan untuk mencapai sesuatu ketika dihadapkan dengan kebutuhan usaha untuk mengatasi kesulitan atau musibah. Jadi adanya kebutuhan atau desakan baik dari luar maupun dari dalam diri pendidik dapat memicu semangat kerja yang lebih optimal.

Motivasi kerja masing-masing pendidik berbeda-beda. Perbedaan motivasi kerja pendidik dapat dilihat dari kinerjanya sehari-hari di sekolah. Motivasi kerja pendidik yang rendah akan cenderung menampilkan kinerja pendidik yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pendidik yang motivasi kerjanya tinggi merasa bergairah untuk bekerja. Pendidik mempunyai tujuan dan rencana yang jelas, sehingga akan memunculkan perbedaan kinerja dengan pendidik yang lain, dan biasanya kinerjanya lebih diakui oleh orang lain. Pendidik yang motivasi kerjanya tinggi, hasil kerjanya menunjukkan kemajuan yang nyata. Hal ini tentu membuat peserta didiknya merasa antusias dan ikut termotivasi atas *performance* pendidik yang sangat menarik dan menginspirasi peserta didik.

Motivasi kerja pendidik dapat dilihat dari prestasi yang diraih, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan pekerjaan itu sendiri. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pendidik dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Agar hasil kerja yang dicapai oleh pendidik sesuai dengan mutu yang diharapkan dan waktu yang ditentukan, maka penilaian prestasi kerja perlu dilakukan oleh kepala sekolah. Ukuran prestasi kerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja, dapat diandalkan, aktif dan mempunyai inisiatif, rajin, dan mau



bekerja sama dengan rekan pendidik lainnya. Hasil kerja yang dicapai inilah yang akan membuat orang disekitarnya mengakui kemampuannya atau bahkan sebaliknya.

Pendidik yang berprestasi kinerjanya lebih diakui oleh orang lain. Pengakuan ditunjukkan kepada pendidik sebagai perwujudan dari perhatian atau penghargaan dari orang lain atau masyarakat umum. Wujud nyata pengakuan pemerintah Indonesia terhadap profesi pendidik telah dibahas secara khusus dalam beberapa peraturan, termasuk pengakuan pemerintah yang diwujudkan melalui pemberian sertifikat pendidik sebagai tenaga pendidik profesional. Adanya animo yang tinggi dari masyarakat untuk memasukan anak-anaknya keperguruan tinggi berbasis kependidikan.

Tanggung jawab merupakan salah satu perilaku yang sangat penting yang harus diperhatikan dalam melakukan proses pembelajaran. Pendidik yang bertanggung jawab dalam bekerja mempunyai komitmen pribadi untuk tidak hanya sekedar menyelesaikan tugasnya, tetapi juga berani menanggung segala resiko. Tanggung jawab yang harus dipegang teguh oleh pendidik yaitu: tanggung jawab terhadap pembelajaran, tugasnya sebagai pembimbing, sebagai administrator kelas, mengembangkan kurikulum, mengembangkan profesi, dan tanggung jawab dalam hubungan dengan masyarakat. Selain itu, adanya kesempatan dan kemudahan bagi pendidik untuk meningkat, menduduki pangkat atau jabatan-jabatan yang lebih tinggi di sekolah, kesempatan untuk memperoleh promosi diharapkan mampu memicu motivasi kerja pendidik agar bekerja lebih optimal.

Pendidik yang berprestasi, memperoleh pengakuan dari orang lain atas kinerjanya, bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan dan terus konsisten, serta menyukai dan mengagumi profesinya, maka selayaknya pendidik memperoleh promosi atau kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Hal ini bertujuan agar motivasi kerja pendidik akan semakin meningkat sehingga kinerjanya lebih optimal. Kepuasan tingkat tinggi hanya dapat dipenuhi jika kebutuhan tingkat rendahnya telah terpenuhi. Kebutuhan tingkat rendah yang dimaksud yakni: pengakuan; hubungan interpersonal pendidik dengan sesama pendidik, peserta didik

dan kepala sekolah; keamanan kerja; kehidupan pribadi; kebijaksanaan dan administrasi; kesempatan bertumbuh; gaji; kondisi kerja; dan kedudukan. Meskipun kebutuhan tingkat rendah ini harus terpenuhi sebelum kebutuhan tingkat tinggi, namun kebutuhan tingkat rendah ini tidak dapat meningkatkan kinerja pendidik. Namun, jika kebutuhan tingkat rendah tidak terpenuhi, maka hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan potensial (Cushway dan Lodge, 1995: 139).

Berdasarkan hasil observasi di lapangan (Senin, 22 Februari 2016) menunjukkan bahwa pendidik sudah menunjukkan prestasi yang baik terbukti dari nilai ulangan harian peserta didik yang tinggi. Namun, masih dijumpai beberapa pendidik yang kurang bertanggung jawab terhadap pembelajaran kaitannya dengan pembuatan RPP. Beberapa pendidik yang menyusun rencana pembelajaran hanya dengan melakukan *copy paste* tanpa merevisi isi dari rencana program pembelajaran (RPP). Belum semua pendidik memiliki kesadaran untuk *upgrade* kemampuannya. Hal ini ditunjukkan dengan minimnya buku penunjang yang digunakan dalam proses pembelajaran. Rendahnya dorongan untuk memperbaiki mutu pendidik menjadi salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Oleh sebab itu, perlu adanya rangsangan atau penghargaan baik dari pihak sekolah maupun pemerintah, untuk membangkitkan sekaligus meningkatkan motivasi kerja pendidik.

Upaya pendidik dalam meningkatkan profesionalitasnya dilakukan dengan mengejar pengalaman-pengalaman baru, baik pengalaman pembelajaran maupun pengalaman di luar kelas, seperti: penataran, pendidikan dan pelatihan, *workshop*, penelitian tindakan kelas, penyusunan karya ilmiah, pembuatan alat peraga dan sebagainya. Hal tersebut dimaksudkan untuk memperluas wawasan guna diterapkan dalam proses pembelajaran. Tentunya kegiatan-kegiatan tersebut membuat pendidik semakin aktif kegiatan di luar kelas, sehingga menyebabkan beberapa pendidik melupakan tugas utamanya sebagai pendidik. Padahal, dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen, mengisyaratkan bahwa pendidik sebagai tenaga 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.

Kompetensi pendidik dalam penelitian ini dengan menggunakan nilai uji kompetensi yang terdiri dari kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, merancang, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang harus dimiliki pendidik yang kaitannya dengan bidang keilmuannya. Hasil uji kompetensi yang dijadikan potret untuk kompetensi pendidik secara nasional, Mendikbud secara jelas mengakui rata-rata UKG masih dibawah standar dari nilai yang ditentukan yaitu dengan rata-rata 55, sedangkan untuk Jawa Timur memperoleh nilai rata-rata 56,73. Sebanyak tujuh provinsi mendapat nilai terbaik dalam penyelenggaraan uji kompetensi pada tahun 2015. Nilai yang diraih tersebut merupakan nilai yang mencapai standar kompetensi minimum yang ditargetkan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan (Kamis, 25 Februari 2016) menunjukkan bahwa pendidik yang hebat sudah menjadi pendidik inti, pendidik trainer dan instruktur dalam *workshop* dan sebagainya, yang hebat dalam teori dan metode-metode pembelajaran, ketika kembali ke sekolah tempat pendidik melakukan proses pembelajaran di depan kelas kembali ke sistem tutorial. Penyampaian pembelajaran masih mengandalkan ceramah dan pendidik memegang peranan utama. Prichard (1994: 85) menyatakan bahwa *of the four basic teaching methods, lecture, discussion, seminar, tutorial independent study, it is the lecture that has come in for the greatest amount of criticism*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa dari empat dasar metode pengajaran, ceramah yang muncul dalam jumlah terbesar. Tentunya hal ini menyebabkan peserta didik menjadi pasif dan kurang interaktif, sehingga kurang mendukung dalam pengembangan potensi yang dimiliki.

Kemampuan pendidik dalam mengoperasikan teknologi seperti laptop belum terlaksana dengan baik. Belum semua pendidik mampu menggunakan laptop. Padahal fasilitas belajar di sekolah sudah sangat lengkap, termasuk *proyektor LCD* tersedia di setiap kelas namun jumlah pendidik yang mempunyai dan mampu mengoperasikan laptop masih sangat terbatas, sehingga fasilitas dari sekolah kurang dimanfaatkan. Oleh karena masih rendahnya mutu pendidik, pemerintah selalu mengupayakan berbagai cara dalam peningkatan mutu, kualitas, dan kompetensi pendidik. Baik dengan cara pelatihan, *work shop*, penulisan karya ilmiah, sampai pemberian tunjangan sertifikasi yang besarnya satu kali gaji pokok guna mengangkat kesejahteraan pendidik. Harapannya dengan diberikannya sertifikat pendidik, pendidik akan lebih semangat sehingga memicu etos kerja yang positif dan termotivasi untuk meningkatkan mutu dan kompetensinya.

Dirjen Kemendikbud RI menyatakan, salah satu asas yang menjadi pegangan pemerintah dalam menyalurkan tunjangan profesi adalah tepat sasaran. Artinya Tunjangan profesi hanya disalurkan kepada pendidik yang memenuhi persyaratan, antara lain memenuhi 24 jam tatap muka dan linier dengan bidang sertifikasinya (<http://www.sertifikasi-pendidik.com/2015/09/asas-penyialuran-tp-pendidik.html>).

Opini terhadap pendidik (dalam Serambi Indonesia) juga menyebutkan bahwa pendidik yang belum memenuhi 24 jam tatap muka mendapat tugas tambahan, seperti: wakil kepala sekolah, wakil bidang kurikulum, wakil bidang kesiswaan, kepala laboratorium, kepala urusan perpustakaan dan lain-lain. Jabatan tambahan tersebut sama halnya pendidik mengampu pembelajaran selama 12 jam tatap muka dalam seminggu, dan 12 jam sisanya dengan melaksanakan pembelajaran secara regular. <http://aceh.tribunnews.com/2014/11/25/pendidik-dan-etos-kerjanya?page=2>.

Pendidik memiliki peluang yang amat besar untuk mengubah kondisi pendidikan di Indonesia. Namun tentunya hal ini tidak terlepas dari peningkatan etos kerja dan motivasi kerja pendidik. Jika pendidik memiliki kesadaran untuk membudayakan perilaku kerja yang positif, disertai dengan dorongan yang kuat dari dalam diri untuk membangun pengetahuan dan membentuk karakter peserta didik,

maka hal ini dapat berdampak terhadap peningkatan kompetensi pendidik. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yustiyawan (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional Pendidik yang Bersertifikasi terhadap Kinerja Pendidik di SMP Negeri 1 Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 78,4% kinerja pendidik di SMP Negeri 1 Surabaya dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi profesional. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2016”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016?
- c. Apakah etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016.

- c. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu terutama yang berkaitan dengan konsep etos kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pendidik. Penelitian ini juga diharapkan sebagai pengembangan pada bidang manajemen pendidikan di sekolah agar dapat diterapkan dalam upaya mewujudkan suatu lingkungan lembaga pendidikan yang kondusif yang dapat mendorong aktivitas dan kreativitas pendidik.

- b. **Manfaat Praktis**

Manfaat praktis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagi kepala SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan dalam penetapan kebijakan dan menerapkan langkah-langkah yang perlu diambil sekolah.
- 2) Bagi pendidik, untuk mengembangkan pemahaman serta meningkatkan profesionalitasnya.
- 3) Bagi peserta didik, dengan meningkatnya kompetensi yang dimiliki pendidik maka dapat meningkatkan minat dan hasil belajar peserta didik.
- 4) Bagi peneliti lain, sebagai bahan penelitian lanjutan terhadap masalah yang relevan.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan beberapa teori yang menjadi dasar teori dan tinjauan pustaka dalam penelitian ini. Pembahasan dalam bab ini meliputi: (1) landasan teori etos kerja, (2) motivasi kerja, (3) kompetensi pendidik, (4) penelitian terdahulu, (5) kerangka berpikir, dan (6) hipotesis.

### 2.1 Landasan Teori Etos Kerja

Setiap individu yang mempunyai pekerjaan diberbagai sektor pasti mempunyai etos kerja, salah satunya pada sektor pendidikan. Etos kerja pendidik dapat membangun keunggulan pribadi, bahkan kemajuan pendidik dalam bekerja sangat ditentukan oleh etos kerjanya. Pendidik harus memiliki etos kerja yang tinggi, karena pendidik sebagai subyek dan sebagai penentu keberhasilan dalam pendidikan. Tidak semua orang bisa menjadi pendidik profesional. Mereka harus memiliki kompetensi sebagai pendidik, mempunyai latar belakang pendidikan sebagai pendidik, tergabung dalam organisasi kependidikan, dan mampu melaksanakan tugas-tugas sebagai pendidik.

Konsep tentang etos kerja dipopulerkan oleh Max Weber pada tahun 1958. Weber menjelaskan bahwa ada kaitan antara perkembangan suatu masyarakat dengan sikap dari masyarakat terhadap makna kerja. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab terhadap masa depan bangsa dan Negara. Menurut Weber (1930: 1) dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan, keterbelakangan hanya mungkin timbul, jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan teracu kemas depan yang lebih baik. Weber juga menambahkan bahwa etos kerja termasuk salah satu pembicaraan global. Hal ini dibuktikan dengan salah satu ciri sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan Negara-negara maju dan berkembang adalah warga yang memiliki etos kerja yang tinggi. (1) bagaimana pandangan seseorang tentang kerja, (2) ada atau



tidaknya semangat untuk melakukan pekerjaan, semangat bekerja atau menyelesaikan pekerjaan, (3) adanya upaya untuk menyempurnakan kerja agar menjadi lebih produktif, (4) adanya kebanggaan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya (Mulyadi, 2008: 10).

Etos kerja berkaitan erat dengan persoalan sikap yang ada pada seseorang dalam melaksanakan kerjanya. Etos kerja menurut Sinamo (2005: 151) adalah perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Adapun yang dimaksud paradigma kerja adalah konsep utama kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, standar-standar yang ingin dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku bagi para pekerja.

Etos kerja dapat dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya dan sistem nilai yang diyakini oleh seseorang. Etos kerja juga dapat lahir dari adanya harapan dan berbagai hambatan maupun kesulitan yang dialami oleh seseorang dalam menghadapi sesuatu. Adanya harapan dan kesulitan tersebut sering kali memacu seseorang untuk berupaya sungguh-sungguh. Berdasarkan beberapa pendapat di atas tentang etos kerja, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan perilaku kerja positif seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh yang tidak lepas dari nilai-nilai dan keyakinan spiritual, guna mencapai hasil kerja yang optimal.

Manfaat yang diperoleh dari membudayanya etos kerja menurut Wolseley & Campbell sebagai berikut:

- 1) Orang yang terlatih melalui kelompok budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan-gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran, mencocokkan apa yang ada padanya dengan kedahsyatan dan daya imajinasi seteliti mungkin dan seobjektif mungkin.



- 2) Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metode ilmu pengetahuan, dibangkitkan oleh pemikiran yang kritis kreatif, tidak menghargai penyimpangan akal bulus dan pertentangan.
- 3) Orang yang terdidik melalui kelompok budaya kerja berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya, baik nilai-nilai spiritual maupun standar-standar etika yang fundamental untuk menyetarakan kepribadian dan moral karakternya.
- 4) Orang yang terdidik dalam kelompok budaya kerja mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban dan bidangnya, demikian juga dengan hal berproduksi dan pemenuhan kebutuhan hidupnya.
- 5) Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan memahami dan menghargai lingkungannya seperti alam, ekonomi, sosial, politik, budaya dan menjaga kelestarian sumber-sumber alam, memelihara stabilitas dan kontinuitas masyarakat yang bebas sebagai suatu kondisi yang harus ada.
- 6) Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangganya, sekolah, masyarakat dan bangsanya, penuh tanggung jawab sebagai manusia merdeka dengan mengisi kemerdekaannya, serta memberi tempat secara berdampingan kepada oposisi yang bereaksi dengan yang memegang kekuasaan sebaik mungkin (dalam Triguno, 2002: 9-10).

Hakikatnya secara garis besar etos kerja pendidik berkaitan dengan perilaku, praktik dan budaya kerja di sekolah. Pendidik yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dari perilakunya dalam menjalankan tugasnya di sekolah maupun dalam proses pembelajaran di kelas. Menurut Weber (1988: 28) agar lebih sukses dan berhasil maka seseorang harus memiliki etos kerja tinggi yang dimanifestasikan dalam kerja keras dan hidup hemat. Semakin tinggi etos kerja yang dimanifestasikan dalam kerja keras, maka semakin besar kemungkinan untuk berhasil.

Etos kerja menggambarkan hal-hal yang bersifat normatif sebagai sikap kehendak yang dituntut agar dikembangkan. Tindak lanjut dari etos kerja ini yaitu meningkatnya kualitas kerja para pendidik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam setiap semester maupun periode tahunan. Etos kerja pendidik tersebut dalam suatu organisasi sekolah mutlak dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses pelaksanaan pembelajaran disatuan pendidikan sekolah

sehingga peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai. Menurut Mulyana (2010: 24) menyatakan bahwa sebagai pendidik, etos kerja itu sangat penting, karena etos kerja sangat menentukan produktivitas yang akan dihasilkannya. Beberapa perilaku yang ditunjukkan oleh pendidik yang memiliki etos kerja yang tinggi menurut pendapat beberapa ahli, digambarkan dalam bentuk tabel 2.1 sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Indikator Etos Kerja Dari Beberapa Ahli**

<b>Pendapat Ahli</b>	<b>Perilaku Yang Ditunjukkan</b>	<b>Etos Kerja Dalam Penelitian Ini</b>
Weber (1958: 84)	1) Berpikir rasional, 2) Berdisiplin tinggi, 3) Tekun, 4) Berorientasi sukses (material), 5) Hemat dan bersahaja, 6) Menabung dan berinvestasi.	1. Jujur integritas 2. Kreatif 3. Kerja keras
Santosa (2012: 27)	1) Jujur berintegritas, 2) Cerdas memiliki kreativitas, 3) Empati penuh peduli, 4) Ikhlas penuh kecintaan, 5) Berpikiran maju atau visioner, 6) Mengutamakan kerja sama, 7) Disiplin penuh tanggung jawab.	4. Disiplin 5. Loyalitas 6. Tepat waktu
Myrdal (dalam Atmodiwirio, 2000: 214).	1) Kerja keras, 2) Efisiensi, 3) Kerajinan, 4) Tepat waktu, 5) Prestasi, 6) Energetik, 7) Kerja sama, 8) Jujur, 9) Loyal	
Dharma (2004: 108)	1) Disiplin kerja, 2) Sikap terhadap pekerjaan, 3) Kebiasaan-kebiasaan kerja, 4) Kerja keras, 5) Dedikasi dan loyalitas, 6) Tanggung jawab, dan 7) Mempunyai pemahaman yang kuat tentang pembelajaran	
Tasmara (2002: 73)	1) Tepat waktu, 2) Moralitas, 3) Kejujuran, 4) Komitmen, 5) Kuat pendirian, 6) Disiplin, 7) Tanggung jawab, 8) Percaya diri, 9) Kreatif.	

Sumber: berbagai sumber yang dimodifikasi

Berdasarkan beberapa pendapat diatas tentang perilaku yang ditunjukkan dari pendidik yang memiliki etos kerja, kiranya dapat dijadikan acuan sebagai indikator etos kerja pendidik dalam penelitian ini. Indikator etos kerja pendidik dalam penelitian ini ditunjukkan dengan perilaku: 1) jujur integritas, 2) kreatif, 3) kerja

keras, 4) disiplin, 5) loyalitas, dan 6) tepat waktu. Hal ini dikarenakan keteladanan pendidik adalah segala hal yang dapat diberikan untuk keberhasilan peserta didiknya.

Membiasakan diri untuk selalu berperilaku jujur berintegritas dapat menanamkan nilai dan moral serta membentuk karakter peserta didik yang positif, sedangkan untuk menjawab tantangan masa depan dibutuhkan kreativitas dan kerja keras pendidik dalam setiap kinerjanya. Disiplin juga merupakan hal yang penting, selain pembiasaan perilaku yang positif juga merupakan keteladanan yang baik bagi peserta didik. Menanamkan perilaku disiplin dalam mentaati segala aturan yang ada di sekolah juga dapat bermanfaat dalam kehidupan bermasyarakat. Selain itu, sikap loyal terhadap profesi dan membiasakan diri untuk tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, bisa memberikan keteladanan juga mendapatkan tingkat kepercayaan yang tinggi baik dari peserta didik maupun rekan kerjanya, karena etos kerjanya tidak diragukan lagi. Etos kerja merupakan landasan untuk meningkatkan kualitas kerja pendidik, maka semakin tinggi etos kerja pendidik maka akan semakin optimal kualitas kerjanya. Semakin baik kualitas kerjanya semakin pendidik tersebut berkompoten dibidangnya.

### **2.1.1 Jujur Berintegritas**

Jujur adalah bersikap transparan, terbebas dari segala kepalsuan dan penipuan, hatinya terbuka dan selalu bertindak lurus, serta memiliki keberanian moral yang sangat kuat (Tasmara, 2002). Integritas adalah mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Walesh (2012: 9) menyebutkan bahwa *honesty is what you say about what you've done and integrity is what you do about what you've said*. pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kejujuran merupakan apa yang Anda katakan tentang apa yang telah Anda lakukan dan integritas adalah apa yang Anda lakukan tentang apa yang Anda ucapkan. Jadi berdasarkan pengertian

tersebut dapat disimpulkan bahwa, jujur berintegritas merupakan kesesuaian antara ucapan dengan tindakan dan hal ini mutlak dimiliki oleh pendidik.

Pendidik sebagai teladan bagi peserta didiknya harus memiliki sikap jujur berintegritas dan mampu menjaga kepercayaan dari berbagai pihak. Pentingnya jujur berintegritas diungkapkan oleh Danielson; *et al* (2009: 475) yang menyebutkan bahwa *teacher display high standards of honesty, integrity, and confidentiality in interactions with colleagues, students, and the public*. Pengertian tersebut bermakna bahwa standar tinggi kejujuran pendidik, integritas, dan kerahasiaan dalam berinteraksi dengan kolega, peserta didik dan umum. Kemudian Danielson menambahkan, “*at the proficient level of performance, teaching practices may include the following types of activities:*

- a. *Teacher implementations methods that ensure that student records, including test scores, anecdotal comments, and student progress reports, are kept private and confidential.*
- b. *Teacher maintains scrupulous records for the collection of money from students, inviting colleagues or students to help improve the system.*
- c. *Teacher is careful not to betray confidences about colleagues in the school”*  
Danielson; *et al* (2009: 475).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa di tingkat kinerja ahli, terdapat jenis kegiatan praktik mengajar yaitu: 1) implementasi metode yang menjamin bahwa peserta didik mencatat, komentar anekdot dan laporan kemajuan pelajar, disimpan secara pribadi dan rahasia; 2) pendidik mengelola dengan teliti catatan pengumpulan uang dari peserta didik, mengundang kolega atau peserta didik untuk membantu meningkatkan sistem; 3) pendidik berhati-hati untuk tidak mengkhianati kepercayaan dari rekan-rekan di sekolah. Pendidik sebagai tenaga profesional harus memiliki kemampuan dalam memberikan bimbingan untuk membantu peserta didik mengatasi masalah dan kesulitan-kesulitannya.



Pendidik berperan dalam mempertahankan kesehatan mental bangsa dengan pengetahuannya tentang tingkah laku manusia, dan teori-teori cara memandang problema manusia terutama peserta didik dan integritasnya sangatlah berbeda-beda. Pendidik harus memiliki keahlian khusus, mempunyai integritas tinggi dan berkepribadian baik. Harapannya dengan keahlian yang dimiliki serta sikap jujur berintegritas yang dibudayakan oleh pendidik akan menjadi panutan bagi peserta didiknya. Moore (dalam Sinamo & Santoso, 2012: 160) perilaku yang benar adalah perilaku yang menunjang yang baik. Pentingnya jujur berintegritas diperkuat oleh Lathrop & Foss (2005: 37) yang menyebutkan bahwa *the single most effective change a teacher can make is to focus on ethics, honesty, and integrity in every class*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa satu perubahan paling efektif yang dapat pendidik lakukan adalah fokus pada etika, kejujuran dan integritas di setiap kelas. Itulah sebabnya pepatah mengatakan bahwa pendidik “digugu lan ditiru”, segala sikap dan tindakan pendidik akan menjadi panutan bagi peserta didiknya.

Keteladanan seorang pendidik adalah segala hal yang dapat diberikan untuk keberhasilan peserta didiknya. Inilah aktualisasi dari pendidik yang jujur berintegritas tinggi, yang akan senantiasa berusaha dan memikirkan apa yang dapat diberikan untuk peserta didiknya. Membiasakan diri untuk selalu menerapkan dan mengajarkan berperilaku jujur berintegritas sangat erat kaitannya dengan kompetensi pendidik. Menerapkannya membutuhkan suatu keahlian khusus bagaimana menyampaikan nilai-nilai jujur berintegritas dalam proses pembelajaran yang disertai dengan contoh dari pendidik itu sendiri.

Pendidik yang jujur berintegritas dalam penelitian ini ditunjukkan dengan perilaku, seperti: konsisten dan konsekuen dengan apa yang dikerjakan, mengelola dengan benar catatan keuangan yang dipercayakan, menjaga kepercayaan dari rekan kerja di sekolah, memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan peserta didiknya tanpa membeda-bedakan. Pengembangan jujur berintegritas di sekolah merupakan hal yang sangat penting, terutama bila kita ingin menghasilkan pribadi-pribadi yang jujur

berintegritas tinggi. Tugas pengembangan jujur integritas ini menjadi tugas bersama seluruh civitas sekolah, mulai dari kepala sekolah, pendidik sampai dengan peserta didik. Maka semua harus terlibat di dalamnya.

### 2.1.2 Kreatif

Banyak cara yang dapat pendidik lakukan untuk membuat proses pembelajaran yang menarik dan merupakan hal baru bagi peserta didik. Tentunya hal tersebut membutuhkan kreativitas pendidik dalam menumbuhkan ide dan gagasan. Pendidik dapat memanfaatkan segala hal yang ada di sekitarnya untuk diterapkan dalam proses pembelajaran yang sesuai dengan konten. Tanpa kreativitas maka tidak akan ada inovasi dan perkembangan baik dalam proses maupun hasil pembelajaran. Pentingnya memiliki kreativitas diungkapkan oleh Starko (2010: 9) yang menyebutkan bahwa *without creativity we have no art, no literature, no science, no innovation, no problem solving, no progress*. Hal tersebut mengandung pengertian bahwa tanpa kreativitas kita tidak memiliki seni, tidak ada literatur, tidak ada ilmu, tidak ada inovasi, tidak ada pemecahan masalah, tidak ada perkembangan.

Pendidik yang kreatif adalah mereka yang mampu menerapkan metode yang interaktif dan memanfaatkan potensi pikirnya secara maksimal. Kreativitas melibatkan keseluruhan otak. Seorang pendidik akan bertindak kreatif manakala mempergunakan potensi otak dengan optimal. Mempergunakan kedua belahan otak, otak kiri dan otak kanan. Otak kiri yang mengatur kemampuan logika dan otak kanan yang mengatur humanistik. Implikasinya setiap persoalan yang datang dilihat tidak hanya dari kaca mata logika tetapi berbagai dimensi yang menyertainya. Kreativitas mengekspresikan kualitas solusi penyelesaian masalah. Kunci kreativitas adalah kemampuan menilai permasalahan dari berbagai sudut pandang sehingga menjadi solusi yang lebih baik. Sudut pandang yang berbeda akan menstimulasi beragam ide dan mengembangkan struktur kognitif baru. Beragam pertanyaan akan memberikan



gambaran masalah utama yang dihadapi peserta didik, sehingga memfasilitasi pendidik untuk menetapkan solusi yang paling mungkin dilakukan secara tepat.

Pendidik diberi kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan tantangan perkembangan pendidikan. Perubahan dan perkembangan dalam dunia pendidikan berimplikasi kepada pendidik untuk dapat beradaptasi dengan cepat dan tepat. Seringkali tingkat keragaman dan kedalaman permasalahan dalam pendidikan, terutama menyangkut pembelajaran di sekolah sangat tinggi dan kompleks. Hal itu dikarenakan tantangan dan permasalahan pembelajaran dapat berasal dari faktor ekstern pendidik seperti peserta didik yang tidak semangat belajar, media pembelajaran yang kurang memadai, dsb. maupun intern pendidik seperti kurang menguasai teknologi informasi, dsb. Pendidik sudah sepatutnya dapat memikirkan dan bertindak dengan cara yang tepat untuk dapat menguraikan kompleksitas tantangan dan memikirkan berbagai alternatif tindakan yang dapat dilakukan untuk menjawab berbagai masalah tersebut. Untuk itulah pendidik membutuhkan kreativitas.

Berpikir kreatif merupakan kekuatan untuk mengangkat manusia ke tingkat yang lebih tinggi dari fungsi intelektual, martabat manusia dan prestasi. Informasi-informasi pendukung yang aktual juga sangat diperlukan guna menunjang kreativitas pendidik. Hal ini juga diungkapkan oleh Starko (2010: 4) yang menyebutkan bahwa *although collections of activities can be useful, without information on these more basic issues it is difficult for any teacher to make good decisions on classroom practices that might encourage or discourage creativity in students*. Pernyataan tersebut bermakna bahwa meskipun beragam kegiatan dapat berguna, tanpa informasi tentang isu-isu yang lebih mendasar sulit bagi pendidik untuk memutuskan praktek-praktek yang baik di kelas yang mungkin mendorong atau mencegah kreativitas peserta didik. Jadi memang untuk menjadi seorang pendidik yang kreatif perlu didukung pengetahuan serta keterampilan dalam memanfaatkan informasi-informasi pendukung yang aktual.

Pendidik yang kreatif tentunya mampu mengimplementasikan berbagai model pembelajaran, dengan memunculkan kreasi baru yang membedakannya dengan pendidik yang lain. Sangat sulit untuk memunculkan kreativitas jika banyak kekhawatiran pada pendidik sebagaimana yang diungkapkan oleh Smutny dan Fremd (2009: 20) yang menyatakan bahwa *its hard to think about creativity when you have to worry about curriculum standards. Creativity is kind of like a dessert rather than a main meal; who has time for it*. Pernyataan tersebut bermakna bahwa sulit untuk berpikir kreatif ketika pendidik hanya khawatir tentang standar kurikulum. Kemudian Smutny dan Fremd juga menambahkan *treat curriculum standards as a guide and catalyst for creative work rather than as a hindrance to it*. Seorang pendidik perlu memperlakukan standar kurikulum sebagai panduan dan katalis untuk karya kreatif bukan sebagai halangan untuk berkreasi.

Pendidik yang kreatif memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Cenderung melihat suatu persoalan sebagai tantangan untuk menunjukkan kemampuan diri.
2. Cenderung memikirkan alternatif solusi/tindakan yang tidak dilakukan oleh orang-orang pada umumnya atau bukan sesuatu yang sudah biasa dilakukan.
3. Tidak takut untuk mencoba hal-hal baru asalkan positif.
4. Mau belajar mempergunakan pendekatan, metode, teknik, strategi, media, alat peraga, dan peralatan inovatif dalam pembelajaran.
5. Tidak takut dicemooh karena berbeda dari kebiasaan.
6. Tidak malu bertanya berbagai informasi tentang sesuatu hal yang dianggap menarik.
7. Tidak cepat puas terhadap hasil yang diperoleh.
8. Toleran terhadap kegagalan dan frustrasi.
9. Memikirkan apa yang mungkin dapat dilakukan atau dikerjakan dari suatu kondisi, keadaan atau benda.
10. Melakukan berbagai cara yang mungkin dilakukan dengan tetap berdasar pada integritas, kejujuran, menjunjung sistem nilai, dan bertujuan positif.
11. Tindakan yang dilakukan efektif, efisien, dan produktif (<http://murih Widodo.blogspot.co.id/2014/05/guru-kreatif-oleh-pak-do-idealnya.html>).

Pendidik dapat menerapkan pola pembelajaran yang memiliki semangat untuk meningkatkan kreativitas. Pendidik dapat tetap tegas bertindak atas dasar

aturan-aturan baku namun tetap memberikan kesempatan dan memfasilitasi peningkatan kreativitas positif peserta didik. Bersikap kreatif membawa dampak positif pada diri pendidik dan peserta didik. Pada diri pendidik mendorong aktualisasi potensi yang dimiliki. Bagi peserta didik memberikan kepuasan karena tindakan yang dilakukan dalam waktu yang lebih cepat, memberi hasil yang lebih tepat, hasil yang lebih banyak, dan merupakan hasil karya yang orisinal dan unik.

### 2.1.3 Kerja Keras

Pendidik dalam menjalankan segala tugas dan kewajibannya di sekolah harus membudayakan kerja keras untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Bekerja keras pada umumnya merupakan usaha sepenuh hati dengan sekuat tenaga untuk mendapatkan pencapaian hasil yang maksimal. Menurut Yap (2006:150) bahwa kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil, dengan menggunakan energi sendiri sebagai *input* (modal kerja). Kerja keras dapat juga diartikan sebagai upaya yang dilakukan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah. Kerja keras tidak selalu identik dengan melakukan pekerjaan yang memeras keringat. Seseorang dapat disebut bekerja keras selama masih menggunakan seluruh energinya untuk melakukan pekerjaan, seperti berpikir sungguh-sungguh dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.

Setiap orang yang sukses selalu ada usaha yang disertai dengan kerja keras. Rata-rata mereka menghabiskan waktunya untuk bekerja sekitar 12 sampai 14 jam seharinya. Tidak ada seorang pun yang bisa mencapai potensi maksimum dengan melakukan sesuatu secara minimum. Pada dasarnya bekerja keras sangat efektif dan efisien jika mempunyai arah, sasaran, skala prioritas, fokus, dan konsisten sehingga dapat menghemat waktu tanpa membuang tenaga sia-sia. Selain itu, bekerja keras dapat ditunjukkan dari segala aktivitas yang dilakukan dalam bekerja, dimana

aktivitas yang dilakukan harus berguna dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kerja keras pendidik dapat dilihat dari pelaksanaan proses pembelajaran dan pelaksanaan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya sikap kerja keras pendidik diungkapkan oleh Catt (2012: 101) yang menyebutkan bahwa *children and young people, from 3 to 18 years of age, benefit from the excellence, dedication and hard work of the teachers and support staff who together from a team dedicated to the creation and maintenance of an environment in which each student can learn effectively*. Ungkapan tersebut bermakna bahwa anak-anak dan kaum muda, dari 3 sampai 18 tahun, memanfaatkan keunggulan, dedikasi, dan kerja keras dari para pendidik dan staf pendukung yang bersama-sama dari sebuah tim yang didedikasikan untuk penciptaan dan pemeliharaan lingkungan di mana setiap peserta didik dapat belajar secara efektif.

Pendidik harus mampu membuat peserta didik merasa tertarik dengan materi yang sedang mereka pelajari. Menurut Vos (2003: 87) jika seorang pendidik ingin bertambah luas pengetahuannya, maka ia harus menggunakan dunia ini sebagai ruang kelasnya. Pendidik yang profesional bukan hanya mengetahui semua teori saja melainkan dalam mengaplikasikannya pendidik juga harus paham. Pendidik di zaman sekarang juga harus mampu menguasai internet serta siap mengaplikasikannya baik dalam pembelajaran maupun dalam kehidupan sehari-hari. Penguasaan pendidik dalam menggunakan internet dapat menambah ilmu pengetahuan, dan teknologi sehingga pendidik semakin profesional.

Pendidik membuat keputusan selama proses pembelajaran yang berhubungan dengan penyesuaian kegiatan, pengamatan hasil, prediksi dan modifikasi. Keputusan yang dibuat setelah belajar mengandung refleksi, pembelajaran kedepan, dan perubahan. Pendidik harus dapat meramalkan dan membedakan aspek psikologis peserta didik untuk mengambil keputusan yang tepat. Hal ini hanya memungkinkan jika pendidik mengetahui tentang kemampuan peserta didik, sifat emosional dan



perilaku, rasa percaya diri dengan kompetensi yang peserta didik miliki. Selain itu, kerja keras dapat dilihat pada saat pendidik melaksanakan segala tugas yang diberikan sekolah dengan tepat waktu.

Kerja keras pendidik dalam penelitian ini ditunjukkan dengan upaya pendidik dalam menumbuhkan rasa percaya diri peserta didik dalam bertanya. Sering terjadi di dalam kelas, sebagian peserta didik tidak mempunyai keberanian untuk bertanya. Hal tersebut mungkin terjadi karena peserta didik merasa takut, juga tidak percaya diri. Upaya yang perlu dilakukan pendidik dengan memulai hal-hal kecil seperti memberikan senyuman saat masuk ruang kelas, pemberian motivasi agar peserta didik semakin bersemangat, juga dengan melemparkan pertanyaan-pertanyaan yang sekiranya tidak terlalu sulit bagi peserta didik sehingga peserta didik mampu menjawab. Pendidik harus bijak dalam menjawab pertanyaan peserta didik dan lebih menghargai keberanian peserta didik untuk bertanya. Hal ini menuntut pendidik untuk selalu berupaya menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab dengan penuh kesungguhan.

#### **2.1.4 Disiplin**

Kegiatan pembelajaran tentunya mengharapkan hasil pembelajaran yang maksimal. Proses pencapaian hasil belajar sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor utama yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan pembelajaran adalah disiplin. Disiplin kuat yang dimiliki pendidik, merupakan salah satu hal penting. Pendidik yang datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kelas sebelum proses pembelajaran berakhir adalah salah satu contoh yang dapat membangkitkan motivasi peserta didik dalam belajar. Bagi pendidik yang disiplin, para peserta didik cenderung memberikan penghargaan lebih dalam bentuk perilaku peserta didik yang sama di sekolah.

Peserta didik cenderung kurang termotivasi dalam belajar dan kurang disiplin, oleh karena itu tugas pendidiklah untuk menumbuhkan sikap tersebut. Menciptakan

perubahan besar tidak harus melakukan perubahan drastis, tetapi bisa dimulai dengan melakukan hal-hal kecil yang dilakukan dengan penuh kedisiplinan. Kata disiplin sangat erat kaitannya dengan dunia pendidikan seperti halnya di sekolah. Menurut Tasmara (2002: 88) menyebutkan bahwa disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *disciple, discipulus* yang artinya murid, mengikuti dengan taat. Pada dasarnya disiplin merupakan masalah kebiasaan, yaitu setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama.

Disiplin menurut Santosa (2012: 219) adalah sikap mental untuk melakukan hal-hal yang seharusnya dilakukan pada saat yang tepat dan menghargai waktu. Orang yang memiliki sebutan disiplin biasanya tertuju kepada orang yang selalu hadir tepat waktu. Seseorang yang memiliki sikap disiplin akan melakukan apa yang harus dilakukannya. Bagaimanapun kondisi emosinya, maka tindakan yang akan dilakukan terlebih dahulu. Seseorang yang menjalankan pekerjaan kedisiplinan amat penting. Misalnya pendidik yang sering datang terlambat, maka tingkat kepercayaan peserta didik maupun pendidik lain akan berkurang. Selain itu juga akan memberikan dampak yang negatif kepada pendidik tersebut.

Disiplin bukan berarti pelaksanaan pembelajaran yang memforsir peserta didik untuk belajar terlalu keras, karena hal tersebut dapat menimbulkan rasa cepat bosan dan kurang efektif. Menurut Jones (2007:11) menyebutkan bahwa *any time that you are working harder at discipline management than the students, you will eventually lose*. Jadi setiap kali pendidik bekerja lebih keras dalam manajemen disiplin daripada peserta didik, pada akhirnya pendidik akan kalah. Pendidik perlu memantau dan menyesuaikan kinerja peserta didik dengan tujuan yang telah pendidik rencanakan.

Manajemen disiplin fokus terhadap kebiasaan rutin dan tidak berlawanan sebagaimana yang disebutkan oleh Jones (2007:13) yang menyebutkan bahwa *discipline management focuses on 1) making cooperation and responsible behavior a matter of routine, and 2) setting limits in a non adversarial fashion through mobility,*



*proximity, and the body language of meaning business.* Manajemen disiplin berfokus pada: 1) kerjasama dan perilaku yang bertanggung jawab secara rutin, dan 2) menetapkan batas gerakan yang tidak berlawanan, kedekatan, dan mengelola bahasa tubuh yang berarti. Jadi dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidik yang disiplin akan menerapkan sikap kerjasama dan bertanggung jawab terhadap tugasnya, serta melaksanakan segala sesuatunya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan di sekolah. Sedangkan menurut Dirjen Dikdasmen (1996: 10-17) dalam rangka peningkatan disiplin pendidik, ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Kehadiran
2. Pelaksanaan tugas (kegiatan)
3. Program tindak lanjut

Untuk lebih jelasnya ketiga hal tersebut di atas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kehadiran
  - a) Hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai.
  - b) Menandatangani daftar hadir.
  - c) Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu.
  - d) Tidak meninggalkan sekolah tanpa seizin Kepala Sekolah.
  - e) Mencatat kehadiran peserta didik setiap hari.
2. Pelaksanaan tugas (kegiatan)
  - a) Mengatur peserta didik yang akan masuk kelas dengan berbaris secara teratur.
  - b) Melaksanakan semua tugasnya secara tertib dan teratur.
  - c) Membuat program catur wulan.
  - d) Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar.
  - e) Mengikuti upacara, peringatan hari besar agama/nasional dan acara lainnya yang diselenggarakan oleh sekolah.
  - f) Memeriksa setiap pekerjaan atau latihan peserta didik serta mengembalikan kepada peserta didik.
  - g) Menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratur.
  - h) Tidak mengajar di sekolah lain tanpa seizin tertulis dari pejabat yang berwenang.
  - i) Melaksanakan ulangan harian minimal 3 kali dalam satu catur wulan dan ulangan umum setiap akhir catur wulan.
  - j) Tidak merokok selama berada di lingkungan sekolah.
  - k) Mengisi buku batas pelajaran setiap selesai mengajar.

- l) Mengisi buku agenda pendidik.
  - m) Berpakaian olahraga selama memberikan pelajaran praktek olahraga Pendidikan Jasmani dan Kesehatan.
  - n) Mempersiapkan dan memeriksa alat yang akan dipergunakan dalam pelajaran/praktek Pendidikan Jasmani dan Kesehatan serta mengembalikan pada tempat semula.
  - o) Mengawasi peserta didik selama jam istirahat.
  - p) Mengikuti senam yang dilaksanakan bersama-sama peserta didik di sekolahnya.
  - q) Berpakaian rapi dan pantas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - r) Melaksanakan 5 K.
3. Program Tindak Lanjut
- a) Memeriksa kebersihan peserta didik secara berkala.
  - b) Membantu peserta didik yang mengalami kesulitan belajar dan memberikan program pengayaan kepada yang mempunyai kecakapan lebih.
  - c) Mengatur pemindahan tempat duduk peserta didik secara berkala (Dirjen Dikdasmen, 1996: 27-29).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, jelaslah bahwa kedisiplinan pendidik merupakan suatu ketaatan (kepatuhan) pendidik terhadap tata tertib (aturan) yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai tenaga pendidik dalam proses pembelajaran di sekolah. Berkenaan dengan hal itu, maka teori dasar yang dikembangkan sebagai dimensi dan indikator kedisiplinan pendidik dalam proses belajar mengajar adalah mencakup tiga aspek, yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas (kegiatan) dan program tindak lanjut, dengan alasan untuk mengetahui sejauhmana tingkat kedisiplinan pendidik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di sekolah.

### **2.1.5 Loyalitas**

Mewujudkan tujuan proses pembelajaran membutuhkan loyalitas pendidik dalam menggunakan tenaga, pikiran, dan waktunya. Loyalitas menurut Robbin (1996: 334) merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Loyalitas merupakan suatu kebajikan sebagaimana yang diungkapkan oleh Jollimore (2013: 4) yang menyebutkan *the common view is that loyalty is a virtue*, yang artinya loyalitas menurut pandangan umum adalah suatu kebajikan. Jollimore juga menambahkan bahwa pendidik yang memiliki loyalitas mampu bertahan terhadap ketidaknyamanan, godaan, dan tidak merasa takut di bawah tekanan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidik yang memiliki loyalitas merupakan sikap yang bijak, dan memiliki rasa keberanian untuk melawan tekanan demi kesetiaan dan rasa baktinya baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada lembaganya.

Salah satu contoh loyalitas pendidik yang saat ini ramai diperbincangkan adalah seorang pendidik di Filipina yang bernama Elizabeth Miranda dalam Hello Pet, dengan keseriusan, keteguhan dan tanggung jawabnya, ia harus berjalan berjam-jam demi mencapai sekolah tempatnya mengajar, Bahkan harus rela basah saat menyebrangi 5 buah sungai tanpa jembatan <http://hello-pet.com/quiz?id=110045>. Tentunya untuk pendidik-pendidik yang ada di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi bisa menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dari hal tersebut. Selain dari segi fasilitas sudah lengkap, sumber belajar mudah di dapat, dan jarak ke sekolah tempat pembelajaran mudah untuk dijangkau.

Pentingnya sikap loyalitas diungkapkan Jollimore (2013: 9) dalam pernyataannya yang menyebutkan bahwa *loyalty is not the only virtue that can lead to bad results or be turned to undesirable purposes, but loyalty, much more than courage or honesty, seems to set us at cross-purposes with one another*. Hal tersebut berarti bahwa loyalitas bukan satu-satunya kebajikan yang dapat menyebabkan hasil yang buruk atau beralih ke tujuan yang tidak diinginkan, tapi loyalitas, lebih dari keberanian atau kejujuran, tampaknya untuk mengatur kita pada tujuan satu dengan yang lain. bagi pendidik yang memiliki loyalitas yang tinggi, imbalan bukan sesuatu yang diharapkan dalam melaksanakan tugasnya, melainkan tanggung jawabnya yang mendorong untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan seoptimal mungkin.

Pendidik yang memiliki loyalitas terhadap profesi dan tempatnya mengajar, akan menunjukkan sikap seperti: siap berkorban demi kepentingan bersama, selalu terdorong untuk tujuan yang lebih besar, serta memiliki keyakinan sehingga muncul semangat yang tinggi. Pendidik yang loyalitasnya tinggi selalu memiliki kemauan untuk melakukan suatu hal secara terus menerus untuk mencapai tujuan bersama, baik tujuan menciptakan peserta didik yang berprestasi dan bermoral, maupun menciptakan sekolah yang berprestasi.

### 2.1.6 Tepat Waktu

Tepat waktu merupakan membiasakan diri menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain. Kemampuan dalam manajemen waktu berkaitan erat dengan kebiasaan sehari-hari. Jika telah terbiasa dengan hidup tanpa *planning* atau suka menunda-nunda waktu untuk penyelesaian suatu pekerjaan akan sangat sulit membiasakan diri dengan jadwal waktu yang terencana. Keberhasilan hanya akan dapat diraih jika dapat merubah kebiasaan kearah yang lebih baik terutama dalam hal manajemen waktu. Davidson (2001: 6) menyebutkan bahwa manajemen waktu adalah menyelesaikan sesuatu dengan lebih cepat dan bekerja lebih cerdas. Sedangkan Taylor (1990: 9) menyebutkan bahwa manajemen waktu adalah pencapaian sasaran utama kehidupan sebagai hasil dari menyisihkan kegiatan-kegiatan yang tidak berarti yang sering memakan banyak waktu.

Manajemen waktu merupakan suatu proses pencapaian sebuah sasaran atau tujuan tertentu yang telah ditentukan dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan sumber-sumber daya tertentu secara efektif dan efisien. Penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam pemanfaatan waktu yang tersedia, dimana waktu menjadi salah satu sumber daya yang harus dikelola secara efektif dan efisien. Bagi pendidik tentu manajemen waktu sangat diperlukan, terkait dengan perannya yang sangat penting dalam pembelajaran, juga banyaknya tugas yang harus dikerjakan.



Mulai dari mendidik, merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, sampai mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didiknya. Belum lagi tugas-tugas lain yang terkait dengan keprofesiannya. Jika pendidik tidak mampu mengatur waktunya secara tepat dan sesegera mungkin menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu, tentu hal ini akan menjadi hambatan bagi tugas keprofesiannya. Oleh karenanya, penting bagi pendidik untuk membiasakan diri melaksanakan tugas tepat waktu dan mampu membagi waktunya secara efektif. Adapun alasan pentingnya manajemen waktu antara lain:

1) Membantu dalam membuat prioritas

Banyaknya tugas dan tanggung jawab pendidik, mengharuskan pendidik cerdas dalam membuat skala prioritas antara pekerjaan yang harus diutamakan dan mana pekerjaan yang masih dapat ditunda dan dikerjakan setelah pekerjaan pertama selesai. Hal ini sangat diperlukan terkait banyaknya tugas dan tanggung jawab yang membutuhkan kemampuan pendidik dalam membagi waktunya secara efektif dan efisien.

2) Waktu yang berharga

Waktu adalah harta yang sangat mahal dan untuk menghargai waktu diperlukan kegiatan-kegiatan yang positif agar waktu tidak terbuang dengan percuma. Jika tidak ada jam pembelajaran, pendidik perlu memanfaatkan waktu untuk hal-hal yang bermanfaat, seperti: membaca buku, membuat kerajinan, dan lain sebagainya. Tentunya dengan memanfaatkan waktu luang dengan hal-hal yang bermanfaat selain dapat menambah wawasan dan pengetahuan pendidik.

3) Memberi kebebasan dan kendali

Pendidiklah yang memegang kendali atas waktu bukan waktu yang mengendalikan pendidik. Waktu dapat menjadi anugrah jika pendidik dapat mengelolanya secara benar dan bijaksana. Jika pendidik ingin mencetak peserta didik yang unggul dan bermoral maka hal tersebut dapat pendidik



ciptakan dari sekarang, baik berupa pemberian contoh-contoh yang teladan, maupun dalam proses pembelajaran yang menarik dan interaktif.

Agar dapat mengatur waktu dengan tepat, diperlukan pemahaman tentang prinsip-prinsip dasar manajemen waktu, antara lain:

1. Menetapkan Tujuan

Tujuan atau target merupakan arah atau sasaran yang ingin dicapai dalam melakukan sesuatu hal. Tujuan memberikan arah terhadap apa yang dilaksanakan. Tujuan dapat dibedakan atas: tujuan jangka pendek, menengah dan jangka panjang.

2. Menetapkan Rencana

Perencanaan merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan. Perencanaan memberikan gambaran apa yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Rencana memberikan peta terhadap pencapaian tujuan.

3. Tindakan

Melakukan apa yang telah direncanakan. Target dan rencana yang telah dibuat tidak akan berarti jika tidak dikerjakan.

Manajemen waktu yang baik sangat penting dalam menghadapi berbagai tekanan kehidupan modern tanpa harus mengalami stres. Manajemen waktu bukan berarti pendidik harus mengerjakan banyak pekerjaan, melainkan fokus pada tugas utama yang ditetapkan, melakukan pekerjaan berkualitas tinggi, bukan kerja banyak. Satu hal yang sangat membantu dalam hal mencapai efektivitas penggunaan waktu adalah dengan memperhatikan perbedaan antara hal yang sifatnya mendesak dengan yang sifatnya penting. Ada banyak hal yang dirasakan sebagai hal yang mendesak lalu diberikan waktu untuk menanggapi. Sementara, hal yang sesungguhnya penting sering diabaikan, sehingga sering kali terperosok dalam waktu krisis yang membuat pendidik terus bergumul dengan makin banyak hal yang penting dan mendesak. Pendidik seharusnya menangani hal-hal penting sebelum hal itu menjadi

hal mendesak. Namun, tentunya perlu adanya perencanaan jangka panjang, latihan, pemeliharaan, pencegahan, dan persiapan.

Pendidik sebagai ujung tombak pendidikan, tentu sangat perlu membiasakan diri tepat waktu, dengan mengatur dan membuat perencanaan kerja, karena dengan membiasakan perilaku tepat waktu pekerjaan selesai tepat pada waktunya tanpa ada yang terbengkalai, pekerjaan menjadi ringan, dan waktu yang tersisa dapat digunakan untuk kegiatan lain yang lebih bermanfaat. Sikap tepat waktu dalam penelitian ini ditunjukkan dengan tidak menunda-nunda pekerjaan dan tidak menyia-nyiakan waktu dengan memanfaatkan waktu luang untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat.

Hakikat profesi pendidik merupakan jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai pendidik dan tidak dapat dilakukan oleh sembarangan orang diluar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataan masih terdapat pendidik yang bidang akademiknya bukanlah dari pendidikan. Pendidik dituntut untuk meningkatkan keahlian dan kompetensinya. Kompetensi atau keahlian yang dimiliki oleh pendidik adalah untuk mendukung semua tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karenanya, untuk meningkatkan kompetensi pendidik tersebut pendidik haruslah memiliki etos kerja yang tinggi. Perilaku etos kerja yang ditunjukkan dengan jujur berintegritas, memiliki kreativitas yang tinggi, mau bekerja keras dengan penuh kesungguhan, disiplin, loyalitas terhadap profesi, dan membudayakan perilaku tepat waktu, tentu dapat berpengaruh besar terhadap peningkatan kemampuan pendidik.

Membudayanya perilaku kerja yang positif tentu akan berdampak positif terhadap pendidik. Selain bisa memberikan keteladanan juga mendapatkan tingkat kepercayaan yang tinggi baik dari peserta didik maupun rekan kerjanya, karena etos kerja pendidik tidak diragukan lagi. Jadi etos kerja merupakan landasan untuk meningkatkan kualitas kerja pendidik, maka semakin tinggi etos kerja pendidik maka akan semakin optimal kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Kualitas kerja dapat menunjukkan tinggi rendahnya kemampuan yang dimiliki oleh pendidik. Semakin baik kualitas kerjanya semakin pendidik tersebut berkompeten dibidangnya.

## 2.2 Landasan Teori Motivasi Kerja

Setiap orang mempunyai motivasi dalam melaksanakan segala sesuatu, termasuk seorang pendidik, namun masing-masing pendidik memiliki motivasi yang berbeda-beda. Tujuan pendidik yang berbeda mendorong pelaksanaan kerjanya pun berbeda. Semakin besar tujuan yang ingin dicapai maka akan semakin besar pula upaya yang akan dilakukan. Demikian sebaliknya, semakin sedikit upaya yang dilakukan menunjukkan rendahnya dorongan kerja yang disebabkan rendahnya tujuan yang ingin dicapai. Pendidik yang bekerja dengan rasa kecintaan terhadap profesinya akan terus membangun rasa emosional dengan peserta didik. Hal tersebut bertujuan agar peserta didik terus semangat untuk belajar, oleh karena itu motivasi kerja pendidik sangat diperlukan.

Pengertian motivasi itu sendiri sebagaimana yang diungkapkan oleh Dornyei dan Ushioda (2001: 1) yang menyatakan bahwa *the word motivation derives from the Latin verb movere meaning 'to move'*. Pernyataan tersebut menyebutkan bahwa motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Pengertian motivasi lebih lengkap diungkapkan oleh Kost (2003: 3) yang menyebutkan bahwa *motivation can be defined as an inner state of need or desire that activates an individual to do something that will satisfy that need or desire*, yang artinya motivasi merupakan suatu kebutuhan batin atau keinginan yang mengaktifkan individu melakukan sesuatu untuk memuaskan kebutuhan atau keinginan. Sedangkan kerja dapat diartikan sebagai aktivitas dinamis yang dilakukan manusia dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani).

Pendidik sebagai tenaga profesional dituntut mampu memerankan dirinya sebagai agen perubahan bagi peserta didik. Pendidik harus menyadari bahwa kekuatan motivasi kerja jika digunakan dengan baik dimanapun dan kapanpun, akan melahirkan sikap optimis. Motivasi kerja inipun dapat terkikis jika tidak adanya dukungan dari pihak luar. Menurut Koesoema (2007: 178) pengenduran motivasi dikarenakan alasan ekonomis maupun kultural sehingga motivasi ini semakin lama

semakin jauh dari hakikat keberadaan pendidik. Pentingnya dukungan dari orang lain bagi motivasi kerja pendidik juga diperkuat oleh pendapat Kost (2003: 3) yang menyebutkan bahwa *it is not possible for others to actually motivate an individual but others "must manipulate environmental variables that may result in an increase of decrease of motivation*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa tidak mungkin bagi orang lain untuk benar-benar memotivasi individu yang lain tetapi "harus memanipulasi variabel lingkungan yang dapat mengakibatkan peningkatan atau penurunan motivasi. Jadi lingkungan hanya memperkuat atau sekedar memberikan kepuasan terhadap pendidik, sedangkan motivasi kerja itu sendiri dapat muncul karena adanya dorongan dari dalam diri pendidik itu sendiri.

Adanya penghargaan juga mampu mendorong motivasi kerja pendidik seperti yang diungkapkan oleh Harold dan Keeps (1992: 284) yang menyebutkan bahwa *these good feeling can result from obtaining extrinsic rewards in the form of material benefit, are an important measure of the value that an organization attaches to one performance*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa perasaan yang baik merupakan hasil dari penghargaan ekstrinsik dalam bentuk keuntungan materi, hadiah moneter, dalam bentuk gaji langsung atau yang lain, adalah ukuran penting dari nilai suatu organisasi yang menempel pada suatu kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pendidik berasal dari dalam diri pendidik dan pengaruh dari luar diri merupakan faktor yang akan menguatkan motivasi dalam diri pendidik.

Pentingnya pemberian tunjangan dengan tujuan memotivasi pendidik diungkapkan oleh Jacobson (dalam Tomlinson, 1992: 50) yang menyebutkan bahwa *noted that the central premise of performance-related pay-that reward can effectively motivate teachers to improve their performance -- is based on the assumption that teachers are primarily motivated by money*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kinerja terkait pembayaran/gaji bahwa hadiah yang efektif dapat memotivasi pendidik untuk meningkatkan kinerja mereka, berdasarkan asumsi bahwa pendidik termotivasi terutama oleh uang. Jika pendidik hanya semangat melaksanakan tugas karena



adanya *reward* atau imbalan, dan sebaliknya terlihat malas dan enggan melaksanakan tugas ketika tidak ada imbalan, maka semata-mata pendidik ini bekerja karena untuk memperoleh gaji.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan segenap kemampuan karena adanya tujuan yang ingin dicapai, dan tujuan yang ingin dicapainya akan menggerakkan motivasi dari dalam dirinya. Begitu pula pada pendidik yang bersungguh-sungguh ingin mengembangkan peserta didiknya baik segi pengetahuan maupun sikap dan moralnya, maka pendidik tersebut akan mengupayakan segala hal agar apa yang menjadi tujuannya dapat tercapai.

Motivasi kerja berperan penting dalam diri seorang pendidik karena dengan motivasi ini pendidik akan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas yang tinggi dan kepuasan yang tercapai. Herzberg mendefinisikan motivasi sebagai faktor-faktor yang merangsang psikologis pertumbuhan. Herzberg mengidentifikasi pendekatan dua faktor untuk memahami motivasi pekerja. Pertama, ia membagi perilaku pekerja menjadi dua kategori, faktor motivasi (*motivation factors*) dan faktor penyehat (*hygiene factors*). Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu dari pendapat Herzberg tersebut yang terdiri dari dua kategori yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Faktor motivasi dalam kategori intrinsik ini termasuk prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), dan pekerjaan itu sendiri (*work itself*). Faktor penyehat (*hygiene factors*) atau motivasi ekstrinsik terkait dengan: hubungan antar pribadi - rekan sekerja (*interpersonal relation peers*), hubungan antar pribadi - bawahan (*interpersonal relation subordinates*), hubungan antar pribadi - atasan (*interpersonal relation superior*), keamanan kerja (*job security*), kehidupan pribadi (*personal life*), kebijaksanaan dan administrasi (*policy and administration*), kesempatan untuk bertumbuh (*possibility of growth*), gaji atau penghasilan (*salary*), kondisi kerja



(*working conditions*), dan kedudukan (*status*). Pemilihan teori ini dikarenakan salah satu teori besar yang melihat dari sisi kepuasan kerja. Selain itu, memberikan frame dan kriteria klasifikasi yang jelas.

### **2.2.1 Prestasi (*achievement*)**

Prestasi atau *achievement* berasal dari kata *to achieve* yang berarti mencapai, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi pencapaian atau apa yang dicapai. Kesesuaian antara rencana kerja dengan hasil kerja ini kemudian dikenal dengan prestasi. Prestasi kerja menurut Siswanto (1987: 20) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011: 94). Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu: (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai.

Adanya kemauan atau minat dalam melaksanakan pekerjaan tentu dapat berdampak baik bagi pendidik. Hal ini dikarenakan dengan adanya minat untuk mengerjakan, maka apa yang dikerjakan akan menjadi ringan dan tidak merasa terbebani, sehingga pendidik akan melaksanakan pekerjaan dengan seoptimal mungkin. Begitu pula dengan penerimaan delegasi tugas atau pemberian wewenang. Adanya pelimpahan wewenang sama dengan halnya melimpahkan tanggung jawab atas suatu tugas pada pendidik. Pendidik sebagai penerima tugas tentu akan menggunakan seluruh kemampuannya untuk berkreaitivitas maupun memunculkan inisiatif atau ide-ide agar apa yang dikerjakan memberikan hasil yang memuaskan. Motivasi atau dorongan pada pendidik juga berpengaruh khususnya dalam melaksanakan tugas, baik motivasi dari dalam maupun dari luar. Semakin tinggi

ketiga faktor tersebut dalam bekerja, maka semakin besar peluang bagi pendidik untuk meraih prestasi.

Penyelesaian tugas-tugas sekolah telah menjadi kewajiban bagi pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pelaksanaan tugas oleh pendidik tentunya disesuaikan dengan rincian tugasnya. Rincian tugas ini secara otomatis juga dapat menjadi panduan bagi pendidik dalam mencapai hasil yang diharapkan. Penilaian prestasi kerja perlu dilakukan oleh sekolah, agar hasil kerja yang dicapai oleh pendidik sesuai dengan mutu yang diharapkan dan waktu yang ditentukan. Secara teoritis ada tiga alasan yang dapat memberikan penjelasan tentang pentingnya penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Penilaian prestasi memberikan informasi yang dapat digunakan untuk membuat keputusan tentang kenaikan pangkat. Hal ini merupakan tujuan utama dari penilaian prestasi.
2. Penilaian prestasi memberikan kesempatan kepada kepala sekolah dan pendidik yang dinilai untuk bersama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Pada umumnya pendidik menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasinya (terutama bila prestasi tersebut menyenangkan). Penilaian prestasi merupakan cara untuk menyampaikan umpan balik.
3. Penilaian prestasi juga memungkinkan penilai dan yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya (Indrawijaya, 1986: 215).

Indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran prestasi kerja pendidik menurut (Ranupandojo dan Husnan, 1984: 126) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, meliputi ketepatan hasil kerja dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja, yaitu kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan bahan ajar.
3. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi kepala sekolah, aktif dan mempunyai inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati.
4. Sikap terhadap rekan kerja dan pekerjaan serta kerjasama.

### 2.2.2 Pengakuan (*recognition*)

Pengakuan adalah perilaku atau perbuatan yang ditunjukkan kepada seseorang sebagai perwujudan dari pengakuan, perhatian atau penghargaan dari orang lain atau masyarakat umum atas prestasi yang diraih. Sebagai tenaga profesional, pendidik memiliki hak yang sama untuk mendapatkan penghargaan dan kesejahteraan. Penghargaan diberikan kepada pendidik yang berprestasi, berprestasi luar biasa, berdedikasi luar biasa, dan bertugas di daerah khusus. Penghargaan kepada pendidik dapat diberikan pada tingkat satuan pendidikan, desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, dan/atau internasional. Penghargaan itu beragam jenisnya, seperti: satyalancana, tanda jasa, bintang jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, jabatan fungsional, jabatan struktural, bintang jasa pendidikan, dan bentuk penghargaan lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pendidik yang memenuhi persyaratan sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 dan PP No. 74 Tahun 2008, memiliki hak atas aneka tunjangan dan kesejahteraan lainnya. Tunjangan dan kesejahteraan dimaksud mencakup tunjangan profesi, tunjangan khusus, tunjangan fungsional, subsidi tunjangan fungsional, dan maslahat tambahan. Canadian Education Association (CEA) juga menyebutkan hal yang serupa dalam bentuk pengakuan atas kinerja atau prestasi pendidik di Canada. CEA (1988: 14) bahwa pada tahun 1985 Dewan pengawas Calgary Katolik membentuk satuan tugas untuk meninjau cara-cara dan sarana mengakui keunggulan pendidik, diantaranya dengan memberikan imbalan, peningkatan karir, pendidik master, dan menerbitkan pengakuan laporan keunggulan pendidik. Namun demikian, masih dijumpai beberapa ketimpangan terkait kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah, maupun oleh masyarakat mengenai pengakuan dan penghargaan terhadap profesi pendidik, yaitu:

1. Terkait pengaturan yang ada saat ini, pemerintah hanya mengakui pengabdian pendidik yang mengabdikan dirinya di sekolah negeri yang dapat diakui sebagai tenaga honorer untuk diangkat menjadi CPNS. Hal ini tidak berlaku

bagi pendidik yang mengabdikan diri di sekolah swasta. Padahal, hakikatnya mereka juga bekerja yang kaitannya dengan pendidikan bagi bangsa Indonesia.

2. Dalam hal pengaturan gaji, pemerintah masih mengutamakan pengaturan terhadap pendidik yang berstatus PNS. Maka, dalam hal ini, perlu ada peraturan yang jelas dari pemerintah, agar yayasan yang mengelola lembaga pendidikan dapat memberikan gaji yang sesuai dengan standar kelayakan.
3. Penghargaan masyarakat dalam hal pengakuan terhadap pendidik sebagai tenaga kerja profesional masih memerlukan pembimbingan secara intensif, sehingga masyarakat dapat memahami bahwa pendidik bukan sekedar pejuang tanpa tanda jasa, pendidik adalah pejuang yang perlu mendapat pengakuan secara pasti. Selain itu, masyarakat juga harus memahami bahwa untuk menyanggah status sebagai pendidik perlu persyaratan khusus sebagaimana menjadi dokter dan profesi lainnya.
4. Kebanyakan masyarakat masih menganggap bahwa pendidik adalah “pahlawan tanpa tanda jasa”, artinya pendidik bekerja sebagai pengabdian yang tidak selayaknya menuntut besaran gaji yang diterima. Hal ini merujuk kepada kemarahan masyarakat manakala pendidik mendapat gaji yang layak (<http://henadia.blogspot.co.id/2016/04/pengakuan-dan-penghargaanguru.html>).

### **2.2.3 Tanggung Jawab (*responsibility*)**

Tanggung jawab dalam mengembangkan profesi pada dasarnya ialah tuntutan dan panggilan untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga, dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya. Pendidik harus sadar bahwa tugas dan tanggung jawab tidak bisa dilakukan orang lain, kecuali oleh dirinya. Pendidik dituntut untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan bukan merupakan pekerjaan sambilan. Pendidik harus sadar bahwa yang dianggap baik dan benar saat



ini, belum tentu benar di masa yang akan datang. Pendidik dituntut agar selalu meningkatkan wawasan dan pengetahuan, kemampuan dalam rangka pelaksanaan tugas profesinya. Pendidik harus peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi khususnya dalam bidang pendidikan dan pembelajaran.

Tanggung jawab merupakan salah satu perilaku yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh pendidik dalam melakukan proses pembelajaran. Hal ini dikarenakan untuk menciptakan proses pembelajaran yang lancar dan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan pendidik harus dapat mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Tasmara (2002: 94) tanggung jawab berasal dari dua kata yakni menanggung dan memberi jawaban. Tanggung jawab mempunyai arti berkewajiban menanggung, memikul, menanggung segala resiko dan akibat. Pendidik yang bertanggung jawab dalam bekerja mempunyai komitmen pribadi untuk tidak hanya sekedar menyelesaikan tugasnya, tetapi juga menciptakan hasil terbaik dari tugas yang dilakukan.

Tanggung jawab menurut Santosa (2012: 224) menyangkut dua hal, yakni tanggung jawab internal dan tanggung jawab eksternal. Secara internal tanggung jawab melibatkan komitmen pribadi setiap individu. Sementara tanggung jawab eksternal melibatkan akuntabilitas pada orang lain. Tanggung jawab internal merupakan komitmen pendidik untuk memberikan hasil kerja yang terbaik, sedangkan tanggung jawab eksternal merupakan tanggung jawab yang dilakukan oleh pendidik kepada peserta didik maupun pihak sekolah untuk dapat melakukan tugasnya dengan tidak merugikan pihak peserta didik maupun pihak sekolah, bahkan pendidik akan berupaya agar peserta didik maupun pihak sekolah memperoleh keuntungan dengan adanya tugas yang dilakukan oleh pendidik tersebut.

Pentingnya peran pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab diungkapkan oleh Peters, *et al* (1963: 74) yang menyebutkan bahwa terdapat tiga tugas dan tanggung jawab pendidik, yaitu: a) pendidik sebagai pengajar; b) pendidik sebagai pembimbing; dan c) pendidik sebagai administrator kelas. Sedangkan



Amstrong, *et al* (1981: 249) membagi tugas dan tanggung jawab pendidik menjadi lima kategori, yaitu: a) tanggung jawab dalam pembelajaran; b) tanggung jawab dalam memberikan bimbingan; c) tanggung jawab mengembangkan kurikulum; d) tanggung jawab dalam mengembangkan profesi; e) tanggung jawab dalam hubungan dengan masyarakat. Ada tiga hal yang berbeda dengan pendapat Peters, yakni mengembangkan kurikulum, profesi, dan membina hubungan dengan masyarakat.

a) Tanggung jawab dalam pembelajaran

Pendidik lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Tugas ini menuntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, di samping menguasai ilmu atau bahan yang akan diajarkannya.

b) Tanggung jawab dalam memberikan bimbingan

Pendidik sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas, memberikan bantuan kepada peserta didik dalam pemecahan masalah yang dihadapinya. Tugas ini merupakan aspek mendidik, sebab tidak hanya berkenaan dengan penyampaian ilmu pengetahuan tetapi juga menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai para peserta didik.

c) Tanggung jawab sebagai administrator kelas

Pendidik pada hakikatnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pembelajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya. Ketatalaksanaan bidang pembelajaran lebih menonjol dan lebih diutamakan bagi profesi pendidik.

d) Tanggung jawab mengembangkan kurikulum

Pendidik dituntut untuk selalu mencari gagasan baru, penyempurnaan praktek pendidikan, khususnya dalam praktek pembelajaran. Pendidik harus berusaha untuk mempertahankan apa yang sudah ada serta mengadakan penyempurnaan praktek pembelajaran agar hasil belajar yang diperoleh peserta didik dapat ditingkatkan. Kurikulum sebagai program belajar yang harus dijadikan dasar pedoman dalam praktek pembelajaran di sekolah. Apa

yang ada dalam kurikulum harus dijabarkan pendidik sehingga maknanya dapat mempengaruhi pribadi peserta didik.

e) Tanggung jawab dalam mengembangkan profesi

Mengembangkan profesi merupakan tuntutan dan panggilan untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga, dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya. Pendidik harus menyadari bahwa dalam melaksanakan tugasnya selalu dituntut untuk bersungguh-sungguh dan bukan pekerjaan sampingan. Pendidik dituntut agar selalu meningkatkan wawasan dan pengetahuan, kemampuan dalam rangka pelaksanaan tugas profesinya. Pendidik harus peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi khususnya dalam bidang pendidikan dan pembelajaran, sehingga pendidik harus lebih dahulu mengetahuinya dari pada peserta didik dan masyarakat pada umumnya.

f) Tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat

Pendidik harus dapat berperan menempatkan sekolah sebagai bagian yang integral dari masyarakat serta sekolah sebagai pembaharu masyarakat. Pendidikan bukan hanya tanggung jawab pendidik atau pemerintah saja, tapi juga tanggung jawab masyarakat. Untuk itu pendidik dituntut untuk dapat menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Sebagai bagian dari tugas dan tanggung jawab profesinya, pendidik harus dapat membina hubungan baik dengan masyarakat dalam meningkatkan pendidikan dan pembelajaran.

Tanggung jawab biasanya berkaitan dengan kesenangan atau ketidakseenangan terhadap apa yang sedang pendidik kerjakan. Rasa senang atau tidak senang ini akan mempengaruhi rasa tanggung jawabnya terhadap tugas yang dijalankan. Hal ini berdampak pada peningkatan atau penurunan tanggung jawab pendidik.

#### 2.2.4 Kemajuan (*advancement*)

Kemajuan bisa berarti perubahan posisi pendidik di sekolah ataupun kesempatan bagi pendidik untuk meningkat, menduduki pangkat atau jabatan-jabatan yang lebih tinggi di sekolah, kesempatan untuk memperoleh promosi. Syarat dari kenaikan pangkat ini adalah adanya bukti fisik yang berupa angka kredit dalam jumlah yang ditentukan dan wajib melakukan kegiatan PKB. PKB adalah kegiatan pendidik dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan, untuk peningkatan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kependidikan. Tujuannya, untuk meningkatkan kualitas diri agar pendidik semakin profesional dalam melaksanakan tugas.

PKB meliputi subunsur: (1) pengembangan diri, (2) publikasi ilmiah, dan (3) karya inovatif. Setiap subunsur mencakup beberapa kegiatan sebagai berikut.

**Tabel 2.2 Kegiatan dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan**

PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan)	Kegiatan
Pengembangan diri	1. Mengikuti diklat fungsional 2. Melaksanakan kegiatan kolektif pendidik
Publikasi ilmiah	1. Membuat publikasi ilmiah berdasarkan hasil penelitian 2. Membuat publikasi buku
Karya inovatif	1. Menemukan teknologi tepat guna 2. Menemukan/menciptakan karya seni 3. Membuat/memodifikasi alat pelajaran 4. Mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal, dan sejenisnya

Sumber: Wiyanto dan Mustakim (2012: 15)

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 tahun 2009 dan Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan kepala Badan Kepegawaian Negara No. 14 Tahun 2010 pasal 16 ayat (1) tentang kenaikan pangkat dapat dipertimbangkan paling singkat 2 tahun dalam pangkat terakhir serta memenuhi angka kredit yang

dipersyaratkan. Adanya kesempatan dan kemudahan bagi pendidik untuk kenaikan pangkat diharapkan mampu memicu motivasi kerja pendidik agar bekerja lebih optimal. Berikut kutipan sebagian isi syarat kenaikan pangkat/ jabatan pendidik:

1. III/a ke III/b wajib melaksanakan kegiatan pengembangan diri (pelatihan dan kegiatan kolektif pendidik) yang besarnya 3 angka kredit.
2. III/b ke III/c wajib melaksanakan kegiatan pengembangan diri (pelatihan dan kegiatan kolektif pendidik) yang besarnya 3 angka kredit dan publikasi ilmiah (karya tulis ilmiah, membuat alat peraga, alat pelajaran, karya teknologi/seni) dengan 4 angka kredit.
3. III/c ke III/d wajib melaksanakan kegiatan pengembangan diri (pelatihan dan kegiatan kolektif pendidik) yang besarnya 3 angka kredit dan dan publikasi ilmiah (karya tulis ilmiah, membuat alat peraga, alat pelajaran, karya teknologi/seni) dengan 6 angka kredit.
4. III/d ke IV/a wajib melaksanakan kegiatan pengembangan diri (pelatihan dan kegiatan kolektif pendidik) yang besarnya 4 angka kredit dan publikasi ilmiah (karya tulis ilmiah, membuat alat peraga, alat pelajaran, karya teknologi/seni) dengan 8 angka kredit.
5. IV/a ke IV/b wajib melaksanakan kegiatan pengembangan diri (pelatihan dan kegiatan kolektif pendidik) yang besarnya 4 angka kredit dan publikasi ilmiah (karya tulis ilmiah, membuat alat peraga, alat pelajaran, karya teknologi/seni) dengan 12 angka kredit.
6. IV/b ke IV/c wajib melaksanakan kegiatan pengembangan diri (pelatihan dan kegiatan kolektif pendidik) yang besarnya 4 angka kredit dan publikasi ilmiah (karya tulis ilmiah, membuat alat peraga, alat pelajaran, karya teknologi/seni) dengan 12 angka kredit dan harus presentasi di depan tim penilai.
7. IV/c ke IV/d wajib melaksanakan kegiatan pengembangan diri (pelatihan dan kegiatan kolektif pendidik) yang besarnya 5 angka kredit dan publikasi ilmiah (karya tulis ilmiah, membuat alat peraga, alat pelajaran, karya teknologi/seni) dengan 14 angka kredit.
8. IV/d ke IV/e wajib melaksanakan kegiatan pengembangan diri (pelatihan dan kegiatan kolektif pendidik) yang besarnya 5 angka kredit dan publikasi ilmiah (karya tulis ilmiah, membuat alat peraga, alat pelajaran, karya teknologi/seni) dengan 20 angka kredit (<http://www.reportasependidik.com/2016/01/syarat-kenaikan-pangkat-pendidik.html>).

Pendidik yang ingin kenaikan pangkatnya dapat berjalan lancar perlu mempersiapkan diri sejak awal, dimulai dengan mencatat kegiatan yang bernilai angka kredit, menyimpan bukti fisik berupa surat perintah, surat keterangan, sertifikat, tanda lulus pelatihan. Demikian pula bukti fisik hasil kegiatan ilmiah yang



berupa buku, diktat, artikel, makalah, dan sebagainya. Hal tersebut digunakan sebagai penetapan angka kredit (PAK) yang akan digunakan untuk melengkapi persyaratan kenaikan pangkat.

Kenaikan pangkat merupakan hal penting yang menjadi bukti nyata adanya pengakuan terhadap prestasi kerja dengan peningkatan mutu. Sebab, pangkat pendidik mencerminkan bobot kualitas dan profesionalnya. Semakin tinggi pangkat atau kemajuan pendidik menunjukkan bahwa dirinya juga bermutu dan kualitas profesionalnya tinggi. Hal ini berdampak pada kesejahteraan yang turut meningkat sesuai dengan mutu dan kualitas profesionalnya. Oleh karena itu, wajar jika pendidik berkinerja baik karena adanya dorongan untuk memperoleh kemajuan atau kenaikan pangkat. Tentunya untuk memperoleh kemajuan inipun pendidik juga harus memenuhi syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Adanya persyaratan inilah yang menyebabkan kenaikan pangkat pendidik satu dengan pendidik yang lain menjadi tidak sama, tergantung kemampuan masing-masing pendidik dalam memenuhi persyaratan.

#### **2.2.5 Pekerjaan Itu Sendiri (*work itself*)**

Pekerjaan itu sendiri adalah sifat-sifat dari suatu pekerjaan yang menimbulkan reaksi dari sikap seseorang selama melaksanakan tugas atau pekerjaan tersebut. Mendidik bukan hal yang mudah, karena peserta didik berasal dari latar belakang keluarga yang berbeda-beda. Sehingga sebagai pendidik dituntut untuk memiliki minat dan rasa ketertarikan untuk mendidik. Menurut Amstel (2008: 21) menyebutkan bahwa *personal feeling that affected work performance* yang artinya bahwa perasaan pribadi mempengaruhi kinerja. Seperti reaksi sikap menyenangkan, tertarik, mengagumi dan lainnya. Pendidik yang menyenangkan, tertarik, dan mengagumi profesinya, akan senantiasa menggambarkan pola tingkah laku yang baik dalam berbagai interaksinya, baik dengan peserta didik, sesama pendidik, maupun dengan staf lain. Ketertarikan terhadap profesinya sebagai pendidik akan mendorong



pendidik melakukan sesuatu untuk mencapai apa yang diharapkan. Ketertarikan mengajar memberikan suatu perhatian yang besar terhadap peserta didik maupun hasil belajarnya. Pemusatan perhatian itu muncul karena peserta didik dan hasil belajarnya sesuai dengan minatnya. Demikian munculnya ketertarikan itu karena adanya kesesuaian antara pendidik dengan pekerjaannya sebagai pendidik.

Keinginan, kemampuan dan bakat yang ada dalam diri pendidik akan menentukan besar kecilnya ketertarikan atau rasa menyenangkan pekerjaannya. Ketertarikan terhadap pekerjaan ini dapat timbul berdasarkan respon positif, pengalaman dan keberadaan profesi pendidik dipandang dari sudut pribadi individu. Adanya rasa menyenangkan ini mendorong pendidik mengabdikan diri berdasarkan panggilan jiwa, panggilan hati nurani, bukan karena tuntutan uang belaka, yang membatasi tugas dan tanggung jawabnya sebatas dinding sekolah (Nasrul, 2014: 21). Begitu pula sebaliknya, jika pendidik kurang menyukai atau mencintai profesinya maka dalam melakukan setiap tugas akan menunjukkan kinerja yang kurang optimal, karena yang dikerjakan dianggap sebuah beban.

#### **2.2.6 Hubungan Antar Pribadi - Rekan Kerja (*interpersonal relation peers*)**

Manusia dalam kegiatan sehari-hari tidak lepas dari interaksi sesama manusia, baik yang positif dan negatif. Begitu halnya dengan pendidik yang perlu menciptakan suasana yang menyenangkan saat di sekolah yang bertujuan agar pendidik dapat bekerja dengan baik. Selain itu, hubungan yang baik dengan sesama pendidik akan lebih memudahkan pendidik dalam segala hal, sehingga membuat suasana kerja aman dan nyaman. Begitu pula sebaliknya, hubungan yang buruk dapat menimbulkan ketidakharmonisan, ketidaksepakatan, dan masalah lainnya. Adanya hubungan yang buruk dengan rekan pendidik, akan memicu perasaan pribadi yang cenderung negatif, sehingga akan berpengaruh terhadap penurunan kinerjanya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Amstel (2008: 21) yang menyebutkan bahwa *personal feeling that affected work performance* yang artinya bahwa perasaan pribadi mempengaruhi

kinerja. Perlu adanya sikap saling menghargai, menghormati, saling tolong menolong, dan saling memberikan motivasi. Jika hubungan dengan rekan sekerja dapat terpenuhi dengan baik maka hal ini dapat menjaga motivasi kerja pendidik.

Beberapa hal yang harus dilakukan pendidik kaitannya hubungan dengan rekan kerja, kewajiban-kewajiban yang harus pendidik penuhi sebagai berikut:

1. Membantu dalam menentukan dan menjalankan kebijakan-kebijakan sekolah.
2. Membantu pendidik dengan nasihat-nasihat yang konstruktif dan pikiran-pikiran yang membantu.
3. Menghargai dengan ikhlas bantuan yang diterima dan kemajuan-kemajuan yang dicapai.
4. Membantu pendidik lain untuk memperoleh promosi yang patut di dapat.
5. Menjauhkan diri campur tangan, perkara-perkara antara pendidik dan peserta didik kecuali jika kedudukannya yang resmi mengharuskan.
6. Menjauhkan kecaman yang bersifat menentang tentang pendidik lain.
7. Berbicara secara konstruktif tentang pendidik lain, akan tetapi melaporkan secara jujur kepada pejabat-pejabat yang berwenang dalam perkara-perkara yang menyangkut kesejahteraan peserta didik, sekolah dan jabatan.
8. Menggabungkan diri dengan aktif dalam organisasi pendidik.

Berdasarkan ayat 7 kode etik pendidik disebutkan bahawa pendidik memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial. Hal ini menjelaskan bahwa: (1) pendidik hendaknya menciptakan dan memelihara hubungan sesama pendidik dalam lingkungan kerjanya, dan (2) pendidik hendaknya menciptakan dan memelihara semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial di dalam dan di luar lingkungan kerjanya. Selain itu, dalam kode etik pendidik Indonesia menunjukkan betapa pentingnya hubungan yang harmonis dengan mewujudkan persaan bersaudara yang mendalam antara sesama anggota profesi.

Hubungan sesama anggota profesi dapat dilihat dari dua segi, yakni hubungan formal dan hubungan kekeluargaan. Hubungan formal ialah hubungan yang perlu

dilakukan dalam rangka melakukan tugas kedinasan. Sedangkan hubungan keuargaan ialah hubungan persaudaraan yang perlu dilakukan, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam hubungan keseluruhan dalam rangka menunjang tercapainya keberhasilan anggota profesi dalam membawakan misalnya sebagai pendidik bangsa.

### **2.2.7 Hubungan Antar Pribadi - Bawahan (*interpersonal relation subordinates*)**

Hubungan antar pribadi dengan bawahan, yang dimaksud bawahan pendidik disini adalah peserta didik. Hubungan dengan peserta didik dalam rangka melaksanakan proses pembelajaran. Sebelum melakukan proses pembelajaran pendidik hendaknya mempersiapkan perangkat-perangkat pembelajaran. Ini bertujuan agar pendidik memiliki kesiapan untuk memberikan materi saat di dalam kelas. Sebab, pendidik yang kurang memiliki kesiapan, baik pelaksanaan maupun penyampaian materi pembelajarannyapun akan kurang optimal.

Pentingnya hubungan yang baik antara pendidik dengan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran diungkapkan oleh Cushman dan Cahn (1985: 108) yang menyebutkan bahwa *they may also solicit opinions from other subordinates or supervisors. In any case, they will undoubtedly plan the evaluation to accomplish certain specific goals*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa pendidik dengan peserta didik dapat saling memberikan pendapat. Mereka pasti akan merencanakan evaluasi untuk mencapai tujuan-tujuan spesifik tertentu. Perencanaan evaluasi di sini adalah untuk menilai keefektifan proses pembelajaran serta ketuntasan belajar peserta didik. Cushman dan Cahn (1985: 108) menyebutkan bahwa *subordinates hope to avoid being discouraged, confused, punished, or offended*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa peserta didik menghindari sesuatu yang ditakuti, menghindari hukuman maupun suatu hal yang dapat membuatnya tersinggung. Peserta didik akan berupaya seoptimal mungkin untuk menghindari hal-hal yang tidak mereka harapkan.

Kode etik pendidik Indonesia dengan jelas menyebutkan bahwa: pendidik berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila. Dasar ini mengandung beberapa prinsip yang harus dipahami oleh pendidik dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, yakni: tujuan pendidikan nasional, prinsip membimbing, dan prinsip pembentukan manusia Indonesia seutuhnya. Membimbing mengandung arti bersikap menentukan ke arah pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila, dan bukanlah mendikte apalagi memaksa menurut kehendak pendidik.

Tujuan pendidikan nasional dalam UU No. 2/1989 tentang Pendidikan Nasional, yakni membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila. Prinsip yang lain adalah membimbing peserta didik, bukan mengejar, atau mendidik saja, namun membantu peserta didik untuk mengembangkan bakat dan potensinya. Oleh karena itu, pendidik dituntut perkembangan seluruh pribadi peserta didik, baik jasmani, rohani, sosial maupun yang lainnya yang sesuai dengan hakikat pendidikan. Ini dimaksudkan agar peserta didik pada akhirnya dapat menjadi manusia yang mampu menghadapi tantangan-tantangan dalam kehidupan sebagai insan dewasa.

### **2.2.8 Hubungan Antar Pribadi - Atasan (*interpersonal relation superior*)**

Hubungan antara pendidik dengan kepala sekolah dalam konteks kedinasan atau pekerjaan. Perwujudan hubungan ini dapat berupa keakraban antara pendidik dengan kepala sekolah, sikap terbuka dan saling membantu antara pendidik dengan kepala sekolah. Hubungan antara pendidik dengan kepala sekolah juga dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi kinerja. Menurut Cushman dan Cahn (1985: 112) menyebutkan bahwa *the realization that supervisors can initiate constructive evaluations suggests that the performance of a particular subordinate is the responsibility of both participants*. Pernyataan tersebut bermakna bahwa realisasi pendidik melakukan evaluasi yang membangun kinerja pendidik adalah tanggung jawab dari kepala sekolah dan pendidik.



Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah akan mempunyai kebijaksanaan dan arahan dalam memimpin organisasinya, di mana setiap pendidik dituntut untuk bekerja sama dalam melaksanakan tujuan sekolah tersebut. Kerja sama yang dituntut pemimpin bisa berupa kepatuhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, maupun usulan bahkan kritik yang membangun demi pencapaian tujuan yang diharapkan. Oleh sebab itu, sikap pendidik terhadap kepala sekolah harus positif, dalam pengertian harus bekerja sama dalam menyukseskan program yang sudah disepakati, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Setiap pendidik dapat memahami hubungan antara atasan dan bawahan, sehingga pendidik harus melakukan upaya untuk menciptakan dan memelihara sikap yang menguntungkan bersama. Pendidik juga harus mengarahkan upaya evaluasi demi perbaikan kualitas kerja yang lebih baik. Adanya perbaikan kinerja berimplikasi terhadap hubungan yang lebih baik dengan atasan. Cushman dan Cahn (1985: 112) menyebutkan bahwa *both supervisors and subordinates need to use two communication strategies: 1) checking out and 2) reflective listening*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa baik kepala sekolah maupun pendidik harus menggunakan dua strategi komunikasi yaitu: 1) memeriksa dan 2) reflektif mendengarkan. Jika terdapat perbedaan dalam hubungan ini, keduanya dapat melakukan musyawarah untuk mengambil keputusan bersama.

### **2.2.9 Keamanan kerja (*job security*)**

Keamanan kerja didefinisikan sebagai harapan-harapan pendidik terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Keamanan kerja tidak dapat dipisahkan dari perhatian terhadap ketidakpastian kelanjutan pekerjaan seseorang dan situasi yang tidak pasti yang dihasilkan dari adanya perubahan dalam organisasi. Keamanan kerja mencakup hal-hal seperti masa jabatan, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang (Jacobson, 1991: 1-19). Pentingnya faktor keamanan kerja digerakkan



oleh adanya kenyataan mengenai pengaruhnya terhadap berbagai *outcomes* yang berhubungan dengan pekerjaan (Yousef, 2002: 250-266).

Keamanan kerja berperan penting terhadap faktor sosial dan lingkungan kerja pendidik karena keyakinan yang dimiliki oleh pendidik akan pekerjaannya berpengaruh terhadap persepsi pendidik untuk tidak khawatir akan masa depannya. Ketika keamanan kerja dirasakan negatif oleh pendidik, maka pendidik akan mencari solusi lain agar kesejahteraan hidupnya kedepan tetap terpenuhi. Hal ini akan membagi konsentrasi pendidik, sehingga pendidik tidak hanya fokus terhadap tugas utamanya sebagai pendidik. Pendidik akan mengalami kesulitan untuk mentransfer pengetahuan yang ia miliki dalam menjalankan tugas-tugas yang seharusnya diselesaikan. Akibatnya, produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan yang dapat berdampak pada hasil belajar peserta didiknya. Oleh karena itu, pendidikan perlu mendapatkan keamanan kerja yang seharusnya mereka peroleh. Sehingga pendidik hanya akan fokus pada tugas-tugasnya di sekolah.

#### **2.2.10 Kehidupan Pribadi (*personal life*)**

Kehidupan pribadi merupakan perasaan pribadi pendidik yang mempengaruhi kinerja. Perasaan pribadi biasanya terpengaruh dari orang-orang terdekat yang memiliki hubungan erat dengan pendidik, yakni keluarga. Pengaruh timbal-balik antara kepuasan kerja dan kepuasan keluarga, terlihat pada bagaimana kepuasan keluarga tersebut dibangun. Kepuasan keluarga mampu menjaga konsentrasi pendidik dalam melaksanakan segala tugasnya. Selain itu, kepuasan keluarga yang membanggakan atas dirinya mampu memotivasi pendidik. Pendidik yang mampu mencukupi kebutuhan keluarga juga akan merasa senang, bangga dan puas dalam pekerjaannya. Perasaan-perasaan tersebut merupakan cerminan hubungan antara kepuasan keluarga dan kepuasan pekerjaan. Sebagai dampaknya pendidik dapat konsentrasi lebih baik, lebih semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Disamping itu, bagi pendidik yang menerima penghargaan

dari keluarga akan merasa diperlakukan secara adil, rasa puas ini mungkin menghasilkan upaya kinerja yang lebih besar (Luthans, 1995).

Pemerintah membuat program-program dengan tujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga, misalnya: bantuan kesehatan keluarga, asuransi kesehatan keluarga, rencana gaji pensiun, dan sebagainya (Mercer, 1991). Program tersebut dapat menghemat banyak biaya, karena dengan puasnya pendidik dalam pekerjaannya, dapat mengurangi tingkat absensi, mengurangi tingkat *labour turnover* dan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Luthans, 1995). Selain faktor tersebut di atas pendidik yang dapat menghidupi keluarganya dengan cukup akan merasa puas dalam pekerjaannya. Pendidik tersebut merasa teraktualisasi, karena memperoleh kepuasan kerja melalui gaji yang diterima dan prestise yang mengindikasikan pendidik memenuhi peran sebagai pencari nafkah keluarga.

#### **2.2.11 Kebijakan dan Administrasi (*policy and administration*)**

Kebijakan dan administrasi berkaitan dengan kebijakan atau manajemen sekolah. Objek atau sasaran administrasi pendidikan ialah segala sesuatu yang bertalian dengan kegiatan/ proses administrasi pendidikan, perhatian/pengamatan dengan tujuan meningkatkan kualitas lulusan melalui sistem pembelajaran yang lebih sempurna untuk menguasai IPTEK. Kebijakan dan administrasi yang digunakan di sekolah bertujuan untuk mengatur kerja. Oleh karenanya Herzberg, *et al* (1959: 48) menyebutkan bahwa *company policies and the adequacy of management and company organization*, yang artinya bahwa kebijakan sekolah dan kelayakan manajemen organisasi sangat diperlukan. Kebijakan dan administrasi ini terkait dengan persepsi pendidik dari kebijakan di sekolah masing-masing. Baik atau buruk atau adil tidaknya, tergantung dari persepsi pendidik terkait dengan kebijakan yang ada. Biasanya perubahan tingkat ketidakpuasan pendidik ini akan terlihat jika kebijakan yang ada dirasa memberatkan tugas dan tanggung jawabnya.

Kebijakan publik adalah upaya untuk mendefinisikan dan menyusun basis rasional untuk memilih apakah melakukan atau tidak suatu tindakan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan politik tertentu. Kebijakan publik merupakan intervensi pemerintah yang bersifat pengaturan dalam ruang lingkup kegiatan publik untuk mewujudkan tujuan-tujuan umum. dapat dikatakan bahwa sebuah kebijakan termasuk kebijakan public, apabila: (1) merupakan program pemerintah; (2) merupakan seperangkat keputusan yang dibuat oleh lembaga atau pejabat pemerintah; (3) menghadirkan sejumlah pengaruh, akibat, dampak, atau konsekuensi; (4) dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan lembaga terkait; (5) dengan jelas dimaksudkan untuk mencapai seperangkat tujuan yang berkaitan dengan kepentingan pelayanan publik; (6) senantiasa menyertakan rencana pelaksanaan (Subhan, 2012: 19). Hal ini dapat dijadikan dasar bahwa sertifikasi pendidik merupakan kebijakan public yang bersifat *top down*.

Kebijakan publik dalam ranah pendidikan adalah sebuah pilihan yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Rohman (2012:2) menyebutkan bahwa wujud dari kebijakan pendidikan ini biasanya berupa undang-undang pendidikan, instruksi presiden, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan, peraturan menteri, dan sebagainya menyangkut pendidikan. Edwards (1980: 1) menyebutkan bahwa *without effective implementation the decision of policymakers will not be carried out successfully*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa melalui implementasi yang efektif sebuah kebijakan dapat berhasil mencapai tujuannya.

### **2.2.12 Kesempatan Untuk Berkembang (*possibility of growth*)**

Pengembangan profesi adalah usaha yang dimaksudkan untuk meningkatkan profesi mengajar dan mendidik. Usaha mengembangkan profesi ini bisa timbul dari dua segi, yaitu dari segi eksternal, yaitu pimpinan yang mendorong pendidik untuk mengikuti penataran atau kegiatan akademik yang memberikan kesempatan pendidik

untuk belajar lagi. Sedangkan dari segi internal, pendidik dapat berusaha belajar sendiri untuk dapat berkembang dalam jabatannya, dengan demikian pendidik akan lebih efektif dan efisien dalam melakukan tugas profesi.

Pengembangan profesi adalah kegiatan pendidik dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan ketrampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesi tenaga kependidikan lainnya. Macam kegiatan pendidik yang termasuk kegiatan pengembangan profesi adalah:

- (1) Mengadakan penelitian dibidang pendidikan,
- (2) Menemukan teknologi tepat guna dibidang pendidikan,
- (3) Membuat alat pelajaran/peraga atau bimbingan,
- (4) Menciptakan karya tulis,
- (5) Mengikuti pengembangan kurikulum (Aqib dan Rohmanto, 2007: 155).

Kesempatan untuk tumbuh akan mempengaruhi pertumbuhan masa depan pendidik di sekolah, sebagaimana yang diungkapkan oleh Amstel (2008: 21) yang menyebutkan *a change in the respondent's situation which would affect his future growth within the organization*. Pendapat tersebut menyebutkan bahwa perubahan dalam situasi responden akan mempengaruhi pertumbuhan masa depannya dalam organisasi. Pendidik sebagai tenaga profesional tidak boleh hanya merasa puas dengan pengetahuan dan keterampilan yang sudah dimiliki. Pendidik hendaknya berusaha mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya sehingga layanan yang diberikan kepada peserta didik adalah layanan yang semakin berkualitas. Berbagai hal bisa dilakukan oleh pendidik untuk dapat meningkatkan profesionalismenya, salah satunya dengan pengembangan diri.

Pengembangan diri adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh pendidik untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan-kemampuan pendidik. Sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada pendidik untuk meningkatkan atau memperbaiki pengetahuan dan keterampilan kerja, misalnya dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan, diklat fungsional dan kegiatan kolektif pendidik.



## 1) Diklat Fungsional

Diklat fungsional bagi pendidik adalah kegiatan pendidik dalam mengikuti pendidikan atau latihan yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesian pendidik yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu. Macam-macam kegiatan dapat berupa: kursus, pelatihan, penataran, maupun berbagai bentuk diklat yang lain dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.3 Kegiatan Diklat Fungsional Pendidik

No	Lama Pelaksanaan Diklat (dalam satuan jam efektif pelaksanaan diklat)	Angka kredit	Bukti fisik
1	Lebih dari 960 jam	15	• Foto sertifikat/surat keterangan copy
2	Antara 641 – 960	9	
3	Antara 481 – 640	6	
4	Antara 181- 480	3	• Foto copy surat penugasan/surat persetujuan
5	Antara 81 – 180	2	
6	Antara 30 – 80	1	

Sumber: <http://www.slideshare.net/ibnufajar59/pengembangan-diri-pendidik>

## 2) Kegiatan Kolektif Pendidik

Kegiatan kolektif pendidik adalah kegiatan pendidik dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau mengikuti kegiatan bersama yang dilakukan pendidik yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesian pendidik yang bersangkutan. Beberapa macam kegiatan kolektif yang diikuti pendidik:

- a) Lokakarya atau kegiatan bersama (seperti kelompok/ musyawarah kerja pendidik) untuk penyusunan perangkat kurikulum dan pembelajaran.
- b) Kegiatan ilmiah, seperti seminar, koloqium, diskusi panel atau bentuk pertemuan ilmiah yang lain:
  - Sebagai pembahas atau pemakalah
  - Sebagai peserta
- c) Kegiatan kolektif lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban pendidik.



**Tabel 2.4 Kegiatan Kolektif Pendidik**

No	Kegiatan Kolektif yang Diikuti Pendidik	Angka Kredit
1	Lokakarya atau kegiatan bersama (seperti kelompok/ musyawarah kerja pendidik) untuk penyusunan perangkat kurikulum dan atau pembelajaran	0,15
2	Kegiatan ilmiah, seperti seminar, koloqium, diskusi panel atau bentuk pertemuan ilmiah yang lain: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sebagai pembahas atau pemakalah</li> <li>• Sebagai peserta</li> </ul>	0,20 0,10
3	Kegiatan kolektif lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban pendidik	0,10

Sumber: <http://www.slideshare.net/ibnufajar59/pengembangan-diri-pendidik>

Pengembangan profesi pendidik terdiri dari dua bentuk, yaitu pembinaan dan pengembangan. Pembinaan yang dimaksud adalah berbagai kegiatan yang tidak sebatas pelatihan, tetapi berbagai kegiatan sebagai upaya yang ditujukan untuk para pendidik dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan profesi saat ini, segera dan berjangka pendek. Tujuan utama kegiatan ini adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja setiap pendidik. Pengembangan adalah usaha yang terus-menerus dalam rangka menyesuaikan kemampuan pendidik terhadap pengembangan ilmu dan teknologi serta mengembangkan ilmu dan teknologi itu sendiri khususnya dalam kegiatan pendidikan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengharuskan orang untuk belajar terus, terlebih seorang yang mempunyai tugas mendidik dan mengajar. Sedikit saja langkah dalam belajar maka akan tertinggal dengan perkembangan termasuk peserta didik yang diajar. Oleh karenanya, kemampuan mengajar pendidik harus selalu ditingkatkan melalui pengembangan pendidik. Tujuan pengembangan pendidik melalui pembinaan pendidik adalah untuk memperbaiki proses belajar mengajar yang di dalamnya melibatkan pendidik dan peserta didik, melalui serangkaian tindakan, bimbingan dan arahan. Perbaikan proses belajar mengajar yang pencapaiannya melalui peningkatan profesi pendidik tersebut diharapkan memberikan kontribusi bagi peningkatan mutu pendidikan.

Danim (2002: 51) menjelaskan bahwa pengembangan profesi pendidik dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan, yaitu: (1) kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan sosial; (2) kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staff pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas; (3) kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong kehidupan pribadinya, seperti halnya membantu peserta didiknya dalam mengembangkan keinginan dan keyakinan untuk memenuhi tuntutan pribadi yang sesuai dengan potensi dasarnya. Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut dapat diidentifikasi fungsi-fungsi pembinaan pendidik. Fungsi-fungsi tersebut meliputi memelihara program pengajaran sebaik-baiknya, menilai, dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi hal belajar dan memperbaiki situasi belajar peserta didik. Oleh karenanya, fungsi pembinaan pendidik adalah menumbuhkan iklim bagi perbaikan proses dan hasil belajar melalui serangkaian upaya pembinaan terhadap pendidik.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tanggung jawab upaya pengembangan profesi pendidik ini merupakan kewajiban pemerintah dan pemerintah daerah. Artinya pemerintah dan pemerintah daerah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik. Hanya saja, mengingat yang hampir setiap hari bertemu dengan pendidik di sekolah adalah kepala sekolah dan bukan pembina yang lain-lainnya sehingga kepala sekolah yang paling banyak bertanggungjawab dalam pembinaan dan pengembangan pendidik. Oleh karena itu, selain tugas kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah haruslah diikutsertakan pada pembinaan pendidik di sekolah yang dipimpinnya. Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, menyelaraskan sumber daya pendidikan. Kepemimpinannya sebagai faktor pendukung untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, termasuk sasaran. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu memobilisasi sumber daya sekolah,

perencanaan, evaluasi program, kurikulum, pembelajaran, pengelolaan personalia, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan peserta didik, hubungan dengan masyarakat, dan penciptaan iklim kondusif.

### 2.2.13 Gaji (*salary*)

Gaji atau penghasilan berkaitan dengan terpenuhi tidaknya hak pendidik sebagai tenaga profesional, sebagaimana yang diungkapkan oleh Herzberg, *et al* (1959: 46) yang menyebutkan bahwa *any wage increase or unfulfilled expectation of salary increases*. Pernyataan tersebut bermakna bahwa setiap kenaikan upah atau harapan yang tidak terpenuhi dari kenaikan gaji. Penghasilan pendidik di Indonesia sudah dituangkan secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen mengamanatkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesian pendidik berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.

Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan. Pemenuhan hak pendidik untuk memperoleh penghasilan didasari atas pertimbangan prestasi dan pengakuan atas profesionalitasnya. Penghasilan yang dimaksud merupakan hak yang diterima oleh pendidik dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesian yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat pendidik sebagai tenaga profesional.

#### 1. Tunjangan Profesi

Tunjangan profesi diberikan kepada pendidik yang sudah memiliki sertifikat sebagai pendidik profesional yang telah memiliki kualifikasi akademik dan empat standar kompetensi pendidik. Pemberian tunjangan profesi diharapkan mampu mendorong dan memotivasi pendidik untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja profesionalnya dalam melaksanakan tugas di sekolah

sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, dan penilai peserta didiknya. Besarnya tunjangan profesi ini setara dengan satu kali gaji pokok pendidik yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama. Pendidik yang sudah bersertifikat akan menerima tunjangan profesinya jika pendidik yang bersangkutan mampu membuktikan kinerjanya yaitu dengan mengajar 24 jam tatap muka per minggu dan persyaratan lainnya.

## 2. Tunjangan Fungsional

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen Pasal 17 ayat (1) mengamanatkan Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah memberikan tunjangan fungsional kepada pendidik yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan pemerintah daerah. Pasal 17 ayat (2) mengamanatkan bahwa subsidi tunjangan fungsional diberikan kepada pendidik yang bertugas di sekolah yang diselenggarakan oleh masyarakat. Pelaksanaan tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional ini dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (Pasal 17 ayat (3)). Besarnya tunjangan fungsional yang diberikan untuk pendidik PNS seharusnya sesuai dengan jenjang jabatan fungsional yang dimiliki.

## 3. Tunjangan Khusus

Sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen Pasal 18, disebutkan bahwa pendidik yang diangkat oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dan ditugaskan di daerah khusus berhak memperoleh tunjangan khusus yang diberikan setara dengan satu kali gaji pokok. Sasaran dari program ini adalah pendidik yang bertugas di daerah khusus, daerah yang terpencil atau terbelakang, daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil, daerah perbatasan dengan negara lain, daerah



yang mengalami bencana alam, bencana sosial, atau daerah yang berada dalam keadaan darurat lain. Harapannya dengan pemberian tunjangan khusus ini selain meningkatkan kesejahteraan pendidik, juga memotivasi pendidik untuk tetap mengajar di sekolah tersebut. Pada sisi lain, pemberian tunjangan ini bisa sebagai insentif bagi pendidik baru untuk bersedia mengajar di daerah khusus. Belum terpenuhinya jumlah pendidik di daerah terpencil diharapkan juga semakin mudah dilakukan dengan insentif tunjangan khusus ini.

#### 4. Maslahat Tambahan

Maslahat tambahan merupakan tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beapeserta didik, dan penghargaan bagi pendidik, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri pendidik, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen. Tujuan pemberian maslahat tambahan ini adalah untuk: (1) memberikan penghargaan terhadap prestasi, dedikasi, dan keteladanan pendidik dalam melaksanakan tugas; (2) memberikan penghargaan kepada pendidik sebelum purna tugas terhadap pengabdianya dalam dunia pendidikan; dan (3) memberikan kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih baik dan bermutu kepada putra/putri pendidik yang memiliki prestasi tinggi. Dengan demikian, pemberian maslahat tambahan akan bermanfaat untuk: (i) mengangkat citra, harkat, dan martabat profesi pendidik; (2) memberikan rasa hormat dan kebanggaan kepada penyandang profesi pendidik; (3) merangsang pendidik untuk tetap memiliki komitmen yang konsisten terhadap profesi pendidik hingga akhir masa bhakti; dan (4) meningkatnya motivasi pendidik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.



#### 2.2.14 Kondisi Kerja (*working conditions*)

Kondisi kerja menurut Stewart and Stewart (1983: 53) menyebutkan bahwa *working condition can be defined as series of conditions of the working environment in which become the working place of the employee who works there*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu lembaga yang menjadi tempat bekerja yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja sekolah yang baik yaitu nyaman dan mendukung para pendidik untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan pendidik yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain. Bagi pendidik dalam rangka proses pembelajaran, kondisi kerja ini bisa berupa fasilitas pembelajaran, ruang pembelajaran serta jumlah peserta didik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kondisi fisik dari lingkungan kerja di sekitar pendidik perlu diperhatikan karena hal tersebut menjamin efektif tidaknya pelaksanaan proses pembelajaran. kondisi fisik lingkungan pembelajaran yang baik seperti: pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang baik, pewarnaan ruang kelas yang cerah. Begitu halnya dengan kondisi psikologis dari lingkungan kerja pendidik seperti desain ruang yang perlu turu diperhatikan. Sejumlah ruangan kerja yang tersedia dan jenis-jenis dari perlengkapan dapat mempengaruhi perilaku pekerja dalam menciptakan macam-macam kondisi psikologi. Menurut Keith dan Newstrom (1996: 494) menyebutkan bahwa *psychological conditions of the work environment that can affect work performance include feelings of privacy or crowding, the status associated with the amount or location of workspace, and the amount of control over the work environment*. Pernyataan tersebut bermakna bahwa kondisi psikologis dari

lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok, status dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan.

#### **2.2.15 Kedudukan (*status*)**

Status atau kedudukan merupakan salah satu tempat atau posisi seseorang dalam kelompok sosial atau masyarakat secara umum sehubungan dengan keberadaan orang lain di sekitarnya. Kedudukan atau status tergantung dari gaji serta pelayanan yang ditawarkan. Hal ini juga diungkapkan oleh Bowden dan Wijasuriya (1994: 107) yang menyebutkan *status depends generally on the salary and service conditions the profession offers to an individual*. Pernyataan tersebut bermakna bahwa status umumnya tergantung pada gaji dan pelayanan profesi yang ditawarkan untuk individu. Status berorientasi profesi. Seorang pendidik sebagai tenaga profesional tentu dilingkungan masyarakat mempunyai status sosial yang tinggi. Status pendidik sebagai tenaga kerja profesional akan menaikkan pencitraannya di mata masyarakat.

Proses kebahagiaan atau kepuasan pendidik melalui profesinya juga diungkapkan oleh Bowden dan Wijasuriya (1994: 108) yang menyebutkan *the professions will build reputation, through reputation gain status, through status improve image, through improved image they get recognition, through recognition they get delight*. Pernyataan tersebut bermakna bahwa profesi akan membangun reputasi, melalui reputasi akan menaikkan statusnya, melalui statusnya meningkatkan citra, melalui peningkatan citra mereka mendapatkan pengakuan, melalui pengakuan mereka mendapatkan kesenangan. Diperolehnya kedudukan yang tinggi di sekolah, akan membuat pendidik memiliki pencitraan yang baik, sehingga akan memperoleh kepuasan.

Menurut Herzberg faktor penyehat tidak akan mendorong minat para pekerja untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat

memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway dan Lodge, 1995: 139). Hal ini juga diperkuat oleh pendapat Jacob (dalam Tomlinson, 1992) yang menyebutkan bahwa *further he stated that pay incentives may prevent job dissatisfaction, but cannot be used to improve performance*. Insentif gaji dapat mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan faktor intrinsik merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (faktor penyehat) (Leidecker dan Hall dalam Timpe, 1999: 13).

### **2.3 Landasan Teori Kompetensi Pendidik**

Kompetensi individu tidak bisa berdiri sendiri hanya sebatas kebiasaan atau kemampuan seseorang, tetapi terkait erat dengan tugas dan profesi yang dijalankan seseorang dalam suatu pekerjaan. Kompetensi diakui sebagai faktor yang memegang faktor penting dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Tanpa terkecuali pendidik yang juga merupakan sebagai salah satu profesi yang tercantum dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen, menyatakan bahwa Pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kompetensi secara harfiah diartikan sebagai kecakapan atau kemampuan. Richen dan Salganik (2003: 43-46) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan yang kompleks dalam konteks khusus melalui pengerahan persyaratan psikososial (meliputi aspek kognitif dan non kognitif). Fokus utamanya adalah pada keberhasilan pencapaian seseorang melalui tindakan, pilihan, atau berperilaku, yang merujuk tuntutan. Tindakan yang merujuk

tuntutan ini melibatkan struktur mental internal kemampuan, watak atau sumber yang melekat dalam individu.

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer (2003: 9) merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau kinerja terbaik di tempat kerja atau situasi tertentu. Karakteristik mendasar artinya bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan bagian yang melekat dari kepribadian seseorang serta memperkirakan sikap orang tersebut ketika berhadapan dengan suatu keadaan atau tuntutan pekerjaan yang sangat beragam. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku atau kinerja seseorang. Kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata dapat menentukan siapa yang bekerja dengan baik atau buruk berdasar kriteria standar yang dijadikan acuan.

Kompetensi pendidik menurut Nasrul (2014: 37) merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan diaktualisasikan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi pendidik bersifat menyeluruh dan merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan dan saling mendukung. Adanya perubahan status pendidik menjadi tenaga profesional dan apresiasi lingkungan yang tinggi, tentu saja kompetensi merupakan langkah penting yang perlu ditingkatkan.

Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kompetensi pendidik dengan sertifikasi pendidik. Pendidik harus mengikuti uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi profesi pendidik. Pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada pendidik tentunya juga bertujuan untuk mensejahterakan kehidupan pendidik. Kehidupan yang semakin sejahtera, diharapkan pendidik akan semakin bersemangat, kreatif, bergairah, dan termotivasi serta lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sebagai pendidik. Semakin meningkatnya kemampuan dan kinerja pendidik, maka diharapkan mutu peserta didik juga dapat ditingkatkan.



Salah satu wadah pengembangan kompetensi pendidik di Sekolah Menengah adalah Musyawarah Pendidik Mata Pelajaran (MGMP). MGMP ini merupakan organisasi bagi pendidik mata pelajaran untuk mengembangkan kompetensinya sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya melalui kerjasama. Ruang lingkupnya meliputi pendidik mata pelajaran pada SMP-SMA Negeri dan Swasta, baik yang berstatus PNS maupun Swasta dan pendidik tidak tetap/honorarium. Prinsip kerjanya adalah cermin kegiatan dari, oleh, dan untuk pendidik”. MGMP ini merupakan organisasi nostruktural yang bersifat mandiri, berasaskan kekeluargaan, dan tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan lembaga lain. Menurut Nasrul (2014: 60) tujuan diselenggarakannya MGMP ini ialah:

- a. Untuk memotivasi pendidik guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan, dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai pendidik profesional.
- b. Untuk menyatakan kemampuan dan kemahiran pendidik dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan.
- c. Untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh pendidik dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternative pemecahannya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, pendidik, kondisi sekolah dan lingkungannya.
- d. Untuk membantu pendidik memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi, dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan.
- e. Saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil lokakarya, symposium, seminar, diklat, penelitian tindakan kelas, referensi dan kegiatan lain-lain.
- f. Mampu menjabarkan dan merumuskan agenda reformasi sekolah.

Pendidik dan profesi kependidikan lainnya harus selalu sadar bahwa setiap program pembelajaran adalah satu tahap penting dalam upaya untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pada akhirnya mencapai tujuan pendidikan. Pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 Pasal 28, menyatakan bahwasanya



kompetensi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Semua itu dibuktikan dengan kepemilikan Sertifikat Pendidik.

### **2.3.1 Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 pasal 28 ayat 3 butir (a) adalah kemampuan mengelola pembelajaran yaitu meliputi pemahaman peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Kusnadi, 2011: 42). Hal tersebut berimplikasi terhadap pendidik yang harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena peserta didik memiliki karakter, sifat, dan minat yang berbeda. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang pendidik harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Pendidik harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.

Kompetensi pedagogik menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 merupakan kemampuan pendidik dalam pengelolaan peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Menguasai karakteristik peserta didik.
  1. Pendidik dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.
  2. Pendidik memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.
  3. Pendidik dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.

4. Pendidik mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.
  5. Pendidik membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.
  6. Pendidik memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok- olok, minder, dsb).
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar yang mendidik.
1. Pendidik memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.
  2. Pendidik selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.
  3. Pendidik dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran.
  4. Pendidik menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.
  5. Pendidik merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.
  6. Pendidik memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.
- c. Pengembangan kurikulum.
1. Pendidik dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.

2. Pendidik merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.
  3. Pendidik mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.
  4. Pendidik memilih materi pembelajaran yang: a) sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dan d) dapat dilaksanakan di kelas e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.
- d. Kegiatan belajar yang mendidik.
1. Pendidik melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa pendidik mengerti tentang tujuannya.
  2. Pendidik melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.
  3. Pendidik mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik.
  4. Pendidik menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju atau tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar.
  5. Pendidik melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.
  6. Pendidik melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik.

7. Pendidik mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif.
  8. Pendidik mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas.
  9. Pendidik memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.
  10. Pendidik mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh: pendidik menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya.
  11. Pendidik menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.
- e. Pengembangan potensi peserta didik.
1. Pendidik menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.
  2. Pendidik merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.
  3. Pendidik merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.
  4. Pendidik secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.
  5. Pendidik dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.
  6. Pendidik memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai

dengan cara belajarnya masing-masing.

7. Pendidik memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.
- f. Komunikasi dengan peserta didik.
1. Pendidik menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.
  2. Pendidik memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/ tanggapan tersebut.
  3. Pendidik menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya.
  4. Pendidik menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik.
  5. Pendidik mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.
  6. Pendidik memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.
- g. Penilaian dan evaluasi.
1. Pendidik menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.
  2. Pendidik melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan di sekolah, dan



mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.

3. Pendidik menganalisis hasil penilaian untuk meng-identifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.
4. Pendidik memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.
5. Pendidik memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kemampuan ini adalah dengan melaksanakan penelitian tindakan kelas. Penelitian tindakan kelas berbasis pada perencanaan dan solusi atas masalah yang dihadapi peserta didik dalam belajar, sehingga hasil belajar peserta didik dapat ditingkatkan dan target perencanaan pendidik dapat tercapai. Selain itu, implikasi kompetensi terhadap penampilan pendidik saat proses pembelajaran, diantaranya ialah:

- a. Selalu membuat perencanaan yang konkrit dan detail yang siap untuk dilakspeserta didikan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran.
- b. Berupaya pembaharuan pola pikir yang lebih baik.
- c. Bersikap kritis dan berani menolak kehendak yang kurang edukatif.
- d. Merubah pola tindakan dalam menetapkan peran peserta didik, pendidik berperan dan mempunyai gaya mengajar.
- e. Berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis.
- f. Kreatif dalam membangun dan menghasilkan karya pendidikan.

### 2.3.2 Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian menurut Surya (2003: 138) merupakan kompetensi personal, yaitu kemampuan pribadi seorang pendidik yang diperlukan agar dapat menjadi pendidik yang baik. Pelaksanaan tugas sebagai pendidik harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Tantangan dan rintangan berat yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya, pendidik harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Pendidik harus dapat melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat.

Kompetensi kepribadian merupakan tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik peserta didik sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian peserta didik yang kuat. Pendidik dituntut harus mampu membelajarkan peserta didiknya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semua itu akan berhasil apabila pendidik juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kompetensi kepribadian menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 merupakan kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian pendidik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
  1. Membuka diri untuk menerima kritik dan saran.
  2. Konsisten dalam bersikap dan bertindak.
  3. Membiasakan diri meletakkan persoalan sesuai dengan tempatnya.

- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia yang menjadi teladan bagi peserta didik.
  - 1. Memberikan contoh-contoh sikap yang baik kepada peserta didik.
  - 2. Tidak merokok didalam kelas.
- c. Berperilaku sebagai pendidik profesional.
  - 1. Mampu menempatkan diri dengan baik, tanpa membawa persoalan pribadi kedalam urusan pekerjaan.
  - 2. Membiasakan diri selalu berkomitmen terhadap tugas sebagai pendidik.
  - 3. Mengembangkan budaya kerja yang positif dengan penuh tanggung jawab.
  - 4. Membiasakan diri menilai kinerja sendiri untuk perbaikan di masa yang akan datang.
- d. Mengembangkan diri secara terus menerus sebagai pendidik profesional.
  - 1. Memanfaatkan berbagai sumber untuk meningkatkan pengetahuan.
  - 2. Memanfaatkan berbagai sumber untuk meningkatkan keterampilan.
  - 3. Mengikuti berbagai kegiatan yang menunjang pengembangan profesi kependidikan.
  - 4. Mengembangkan dan menyelenggarakan kegiatan yang menunjang profesi pendidik.
- e. Mampu menilai kinerja sendiri yang dikaitkan dengan pencapaian tujuan.
  - 1. Mengkaji strategi berfikir reflektif untuk melakukan penilaian kinerja sendiri.
  - 2. Berusaha memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja sendiri untuk kepentingan pendidikan ekonomi.

### 2.3.3 Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat

sekitar. Dimata masyarakat dan peserta didik, pendidik merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupkan suritauladan dalam kehidupan sehari-hari. Pendidik perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyakat, sesama pendidik maupun tenaga kependidikan, serta peserta didik, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Kemampuan sosial meliputi kemampuan pendidik dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria kinerja pendidik terkait kompetensi sosial menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 yang harus dimiliki sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
  1. Membantu peserta didik menyadari potensi serta kelemahan diri.
  2. Membantu menumbuhkan keberanian peserta didik dalam mengungkapkan pendapat.
  3. Membantu peserta didik dalam mencari solusi atas kesulitan yang dialami.
  4. Bersikap ramah terhadap peserta didik baik di dalam kelas maupun diluar kelas.
  5. Memberikan kesempatan yang sama kepada peserta didik dalam proses pembelajaran.
- b. Berkomunikasi secara efektif dengan orang tua peserta didik.
  1. Mengikutsertakan orang tua dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.
  2. Menyampaikan kepada orang tua potensi yang dimiliki peserta didik baik dalam pertemuan formal maupun informal.
  3. Memberikan informasi kepada orang tua secara jujur dan objektif mengenai perkembangan hasil belajar peserta didik.
- c. Menjalin hubungan yang baik dan efektif dengan sesama pendidik.
  1. Saling menghormati dan menghargai perbedaan pendapat dengan sesama pendidik.

2. Menyelenggarakan berbagai program pendidikan dengan sesama pendidik.
  3. Berkomunikasi melalui publikasi ilmiah kepada sesama pendidik dalam rangka memajukan pembelajaran.
  4. Mengkaji berbagai perangkat belajar dengan sesama pendidik.
  5. Membuka diri dalam menerima masukan dari pendidik lain terkait dengan proses pembelajaran.
- d. Berkontribusi terhadap perkembangan pendidikan di sekolah dan masyarakat.
1. Berperan serta dalam merancang berbagai program untuk mengembangkan pendidikan.
  2. Berperan serta dalam penyelenggaraan berbagai program di sekolah.
  3. Berperan serta dalam mengkaji berbagai perangkat belajar.

#### **2.3.4 Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional menurut Kusnadi (2011: 31) adalah kemampuan pendidik yang berkaitan dengan keahlian bidang keilmuan. Pendidik mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Pendidik dituntut mampu menyampaikan bahan pembelajaran. Pendidik harus selalu meng-*update*, dan menguasai materi pembelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

Pendidik mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan pembelajaran harus disambut oleh peserta didik sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus. Pelaksanaan proses pembelajaran, keaktifan peserta didik harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Pendidik menciptakan suasana yang dapat mendorong peserta didik untuk bertanya,



mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar. Pendidik harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai konteks materinya.

Pelaksanaan proses pembelajaran pendidik harus menerapkan apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya. Evaluasi secara teori dan praktik, pendidik harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula pendidik dapat menyusun butir secara benar, agar tes yang digunakan dapat memotivasi peserta didik. Kemampuan yang harus dimiliki pendidik kaitannya dengan kompetensi profesional Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi.
  - 1) Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.
  - 2) Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar.
  - 3) Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.
  - 4) Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Menguasai struktur dan metode keilmuan.
  - 1) Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/ materi bidang studi.
- c. Menguasai landasan pendidikan.
  - 1) Mengenal tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.
  - 2) Mengkaji tujuan pendidikan nasional.
  - 3) Mengkaji pendidikan dasar dan menengah.
  - 4) Meneliti kaitan antar tujuan pendidikan dasar dan menengah dengan tujuan pendidikan nasional.
  - 5) Mengkaji kegiatan-kegiatan pengajaran yang menunjang pencapaian tujuan

- pendidikan nasional.
- 6) Mengetahui fungsi sekolah dalam masyarakat.
    - a) Mengetahui peranan sekolah sebagai pusat pendidikan dan kebudayaan.
    - b) Mengetahui peristiwa-peristiwa yang mencerminkan sekolah sebagai pusat pendidikan dan kebudayaan.
    - c) Mengelola kegiatan sekolah yang mencerminkan sekolah sebagai pusat pendidikan dan kebudayaan.
  - 7) Mengetahui prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar.
    - a) Mengetahui jenis perbuatan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap.
    - b) Mengetahui prinsip-prinsip belajar.
    - c) Menerapkan prinsip-prinsip belajar dalam kegiatan belajar mengajar.
- d. Mengetahui bahan pembelajaran.
- 1) Mengetahui bahan pengajaran kurikulum pendidikan.
    - a) Mengetahui bahan pengajaran kurikulum.
    - b) Menelaah buku teks pedoman khusus bidang studi.
    - c) Menelaah buku teks.
    - d) Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dinyatakan dalam buku teks dan buku pedoman khusus.
  - 2) Mengetahui bahan pengayaan.
    - a) Mengetahui bahan penunjang yang relevan dengan bahan bidang studi.
    - b) Mengetahui bahan penunjang yang relevan dengan profesi pendidik.
- e. Menyusun program pembelajaran.
- 1) Menetapkan tujuan pembelajaran.
    - a) Mengetahui ciri-ciri pembelajaran.
    - b) Dapat merumuskan tujuan pembelajaran.
    - c) Menetapkan tujuan pembelajaran untuk satu satuan pembelajaran/

- pokok bahasan.
- 2) Memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran.
    - a) Dapat memilih bahan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.
    - b) Mengembangkan bahan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.
  - 3) Memilih dan mengembangkan strategi belajar-mengajar.
    - a) Mengkaji berbagai metode pembelajaran.
    - b) Dapat memilih metode pembelajaran dengan tepat.
    - c) Merancang prosedur pembelajaran yang tepat.
  - 4) Memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai.
    - a) Mengkaji berbagai media pembelajaran.
    - b) Memilih media pembelajaran yang tepat.
    - c) Membuat media pembelajaran yang sederhana.
    - d) Menggunakan media pembelajaran.
  - 5) Memilih dan memanfaatkan sumber belajar.
    - a) Mengkaji berbagai jenis dan kegunaan sumber belajar.
    - b) Memanfaatkan sumber belajar dengan tepat.
- f. Melaksanakan program pembelajaran.
- 1) Menciptakan iklim pembelajaran yang tepat.
    - a) Mengkaji prinsip-prinsip pengelolaan kelas.
    - b) Mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi suasana pembelajaran.
    - c) Menciptakan suasana pembelajaran yang baik.
    - d) Menangani masalah pengelolaan pembelajaran.
  - 2) Mengatur ruang belajar.
    - a) Mengkaji berbagai tata ruang belajar.
    - b) Mengkaji kegunaan sarana dan prasarana kelas.
    - c) Mengatur ruang belajar yang tepat.

- 3) Mengelola interaksi pembelajaran.
  - a) Dapat mengamati kegiatan pembelajaran.
  - b) Mengamati cara-cara kegiatan pembelajaran.
  - c) Menguasai berbagai keterampilan dasar mengajar.
  - d) Dapat menggunakan berbagai keterampilan dasar mengajar.
  - e) Dapat mengatur peserta didik dalam kegiatan pembelajaran.
- g. Menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakannya.
  - 1) Memilih prestasi peserta didik untuk kepentingan pembelajaran.
    - a) Mengkaji konsep dasar penilaian.
    - b) Mengkaji berbagai teknik penilaian.
    - c) Menyusun berbagai teknik penilaian.
    - d) Menyusun alat penilaian.
    - e) Mengkaji cara mengelola dan menafsirkan data untuk menetapkan taraf pencapaian peserta didik.
    - f) Dapat menyelenggarakan penilaian pencapaian peserta didik.
  - 2) Menilai proses pembelajaran yang telah dilaksanakannya.
    - a) Menyenggarakan penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran.
    - b) Memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran.

Pendidik sebagai tenaga profesional dituntut agar selalu mengembangkan diri yang sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Pendidik profesional harus mampu melakukan inovasi baru serta memiliki keahlian, kemahiran, dan kecakapan. Semua itu harus memenuhi standar mutu atau norma dan membutuhkan pendidikan profesi. Faktanya tidak ada seorang manusia yang mampu menguasai segalanya dalam berbagai macam bidang, begitupun dengan pendidik. Atas dasar kondisi serta situasi tersebut, maka untuk mencetak serta mengukur kompetensi pendidik sesuai dengan bidang studi yang diampunya maka semua pendidik wajib mengikuti uji kompetensi. Locke dan Ciechalski (1995: 285) menyebutkan bahwa *many states currently require teacher candidates to take a*

*competency test prior to awarding them a teaching certificate.* Pendapat tersebut menjelaskan bahwasanya saat ini banyak Negara membutuhkan calon pendidik untuk mengikuti tes kompetensi sebelum pemberian sertifikat mengajar. Hal tersebut bertujuan untuk menilai keterampilan dasar pendidik sebelum memasuki ruang kelas.

Uji kompetensi merupakan sebuah kegiatan ujian yang dilaksanakannya didikan untuk mengukur kemampuan/kompetensi dasar pendidik. Soled (1995: 12) menyebutkan *teacher assessment can include basic skills testing but is not limited to it*, yang artinya bahwa penilaian mencakup pengujian terhadap keterampilan dasar, namun tidak hanya terbatas untuk itu. Pendidik profesional harus fokus pada konsep profesi untuk mengetahui dan memutuskan apa yang terbaik untuk peserta didiknya. Materi uji kompetensi disesuaikan dengan bidang studi (*subject matter*) dan pedagogik pendidik yang bersangkutan. Kompetensi pedagogik yang diujikan adalah materi yang sudah terintegrasi antara konsep pedagogik dengan proses pembelajaran di dalam kelas. Khusus bagi pendidik yang sudah mempunyai sertifikat (sertifikasi atau nomor registrasi pendidik) maka kompetensi dasar yang diujikan akan sesuai dengan bidang studi sertifikasi, sedangkan bagi pendidik yang belum bersertifikat (sertifikasi) pelaksanaan uji kompetensi disesuaikan dengan kualifikasi akademik.

Dasar hukum yang digunakan sebagai acuan pelaksanaan uji kompetensi adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- b. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Pendidik
- e. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Pendidik.
- f. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Pendidik dan Angka Kreditnya;
- g. Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 03/V/PB/2010, Nomor 14 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pendidik dan Angka Kreditnya;



- h. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pendidik dan Angka Kredit.
- i. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 36 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Nasional.

Secara umum pelaksanaan uji kompetensi bertujuan sebagai berikut:

- a. Pemetaan penguasaan kompetensi pendidik (kompetensi pedagogik dan profesional) sebagai dasar pertimbangan pelaksanaan program pembinaan dan pengembangan profesi pendidik dalam bentuk kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.
- b. Sebagai *entry point* penilaian kinerja pendidik dan sebagai alat kontrol pelaksanaan penilaian kinerja pendidik. Program pengembangan keprofesian berkelanjutan dan penilaian kinerja wajib dilakukan setiap tahunnya sebagai persyaratan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional pendidik (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI).

Sistem yang digunakan dalam melaksanakan uji kompetensi terdiri dari:

- a. Sistem online, dilaksneserta didikan pada daerah yang terjangkau jaringan internet, memiliki ruangan yang berisi perangkat laboratorium komputer dan terhubung dalam jaringan internet.
- b. Sistem offline atau manual dilaksneserta didikan pada daerah yang tidak terjangkau jaringan internet, tidak memiliki ruangan yang berisi perangkat laboratorium komputer dan tidak terhubung dalam jaringan internet.

Pemetaan kompetensi pendidik melalui uji kompetensi mempunyai maksud agar diketahui penguasaan pendidik terhadap kompetensi pedagogik serta kompetensi profesional. Hasil uji kompetensi pendidik tersebut akan digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam program PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) dan bagian dari proses PKK (Penilaian Kinerja dan Kompetensi). Kegiatan uji kompetensi wajib diikuti oleh semua pendidik baik pendidik PNS maupun non-PNS diseluruh sekolah dan madrasah se-Indonesia. Instansi yang berperan dalam uji kompetensi pendidik, meliputi: BPSDMPK-PMP, LPMP, Dinas Pendidikan

Kabupaten/Kota, dan bagi Madrasah adalah Kementerian Agama (Kemenag). Berdasarkan pemaparan di atas, maka yang digunakan untuk menilai kompetensi pendidik dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan nilai uji kompetensi yang terdiri dari kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang etos kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pendidik bukanlah penelitian yang pertama, banyak penelitian lain terdahulu yang meneliti variabel tersebut, diantaranya:

**Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu**

Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
Dewi, Shinta Kurnia (2014)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Partisipasi Pendidik dalam Kegiatan MGMP terhadap Kompetensi Profesional Pendidik Teknik Komputer dan Jaringan di SMK Kabupaten Bantul dan Kulon Progo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengalaman kerja</li> <li>2. Motivasi kerja</li> <li>3. Partisipasi pendidik</li> <li>4. Kompetensi profesional</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pengalaman kerja berpengaruh pada kompetensi profesional dengan koefisien korelasi product moment (<math>r_{X_1Y}</math>) = 0,432 dan sumbangan = 18,7%;</li> <li>2) Motivasi kerja berpengaruh pada kompetensi profesional dengan koefisien korelasi product moment (<math>r_{X_2Y}</math>) = 0,437 dan sumbangan = 22,4%;</li> <li>3) Partisipasi dalam kegiatan MGMP berpengaruh pada kompetensi profesional dengan koefisien korelasi product moment (<math>r_{X_3Y}</math>) = 0,401 dan sumbangan = 16,1%;</li> <li>4) Pengalaman kerja, motivasi kerja, dan partisipasi dalam kegiatan MGMP secara bersama-sama berpengaruh pada kompetensi profesional pendidik TKJ di SMK dengan koefisien korelasi ganda (<math>r_{X_1X_2X_3Y}</math>) = 0,531 dan sumbangan = 28,2%.</li> </ol>
Kurniati,	Pengaruh	1. Etos Kerja	1) Etos kerja dan kompetensi pendidik

(2013)	Etos Kerja Terhadap Kompetensi pendidik (Survey Pada pendidik Mata Pelajaran Ekonomi SMA Swasta di Wilayah Kabupaten Garut)	2. Kompetensi pendidik	berada dalam katagori sedang. 2) Etos kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi pendidik mata pelajaran Ekonomi di SMA Swasta Kabupaten Garut.
Suwarni, Anik (2008)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta	1. Kecerdasan Emosional 2. Kompetensi 3. Motivasi 4. Kinerja Dosen	1) Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja besarnya dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,055. Uji t statistik dengan derajat kepercayaan sebesar 95 % sebesar 0,231. 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,580. Uji t statistik dengan derajat kepercayaan sebesar 95 % sebesar 2,137. 3) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,648. Uji t statistik dengan derajat kepercayaan sebesar 95 % sebesar 2,717.
Markoni (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH	1. Disiplin Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Etos Kerja 4. Kinerja Pegawai	1. Koefisien korelasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai administrasi sebesar 0,542. 2. Koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi sebesar 0,670. 3. Koefisien korelasi etos kerja terhadap kinerja pegawai administrasi sebesar 0,275. 4. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

	Bengkulu		pegawai administrasi Univ. Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu sebesar 86%.
--	----------	--	---

Sumber: berbagai sumber yang dimodifikasi

Berdasarkan dari beberapa temuan penelitian terdahulu, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa belum ada atau belum ditemukan yang mengkaji variabel etos kerja, motivasi kerja dan kompetensi pendidik secara bersama-sama. Perbedaan-perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada objek dan subjek yang diteliti.

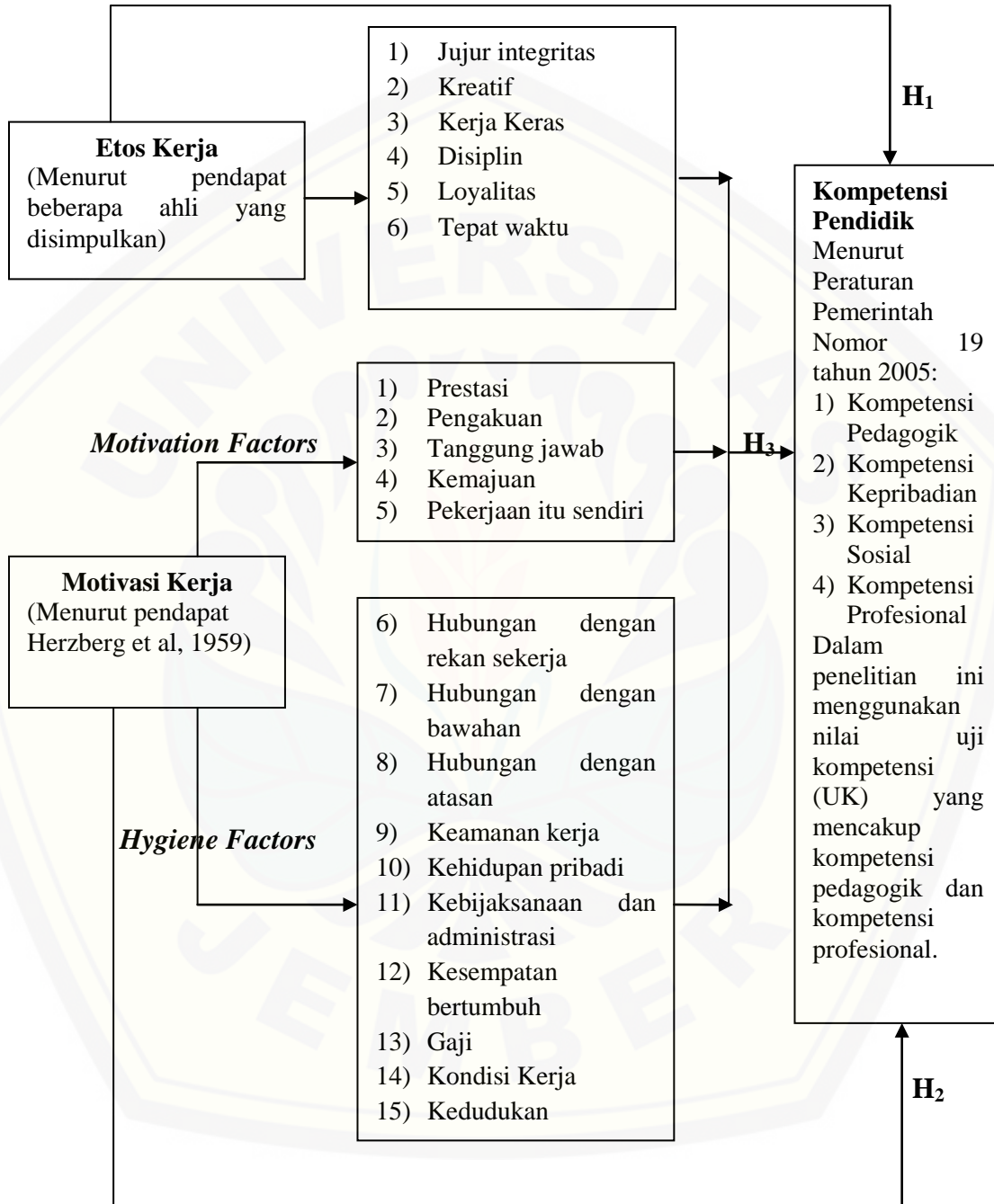
## 2.5 Kerangka Berpikir

Etos kerja pendidik dapat diartikan sebagai perilaku semangat kerja yang positif dan tidak lepas dari nilai-nilai yang direfleksikan dalam menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh guna mencapai hasil yang optimal. Indikator etos kerja pendidik dalam penelitian ini ditunjukkan dengan sikap: 1) jujur integritas, 2) kreatif, 3) kerja keras. 4) disiplin, 5) kerja sama, 6) loyalitas, 7) tepat waktu. Etos kerja yang positif yang direfleksikan dalam menjalankan setiap pekerjaan dapat meningkatkan kemampuan pendidik.

Motivasi kerja merupakan dorongan kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan segenap kemampuan karena adanya tujuan yang ingin dicapai oleh pendidik. Tujuan tersebut akan menggerakkan motivasi dari dalam diri pendidik serta mendorong dan menggerakkan pendidik ke suatu tindakan atau usaha untuk mencapai tujuannya. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini ditunjukkan dengan: 1) prestasi, 2) pengakuan, 3) tanggung jawab, 4) kemajuan, 5) pekerjaan itu sendiri, 6) hubungan antar pribadi - rekan sekerja, 7) hubungan antar pribadi - bawahan, 8) hubungan antar pribadi - atasan, 9) keamanan kerja, 10) kehidupan pribadi, 11) kebijaksanaan dan administrasi, 12) kesempatan untuk bertumbuh, 13) gaji atau penghasilan, 14) kondisi kerja, 15) kedudukan. Dorongan kerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya mampu meningkatkan kemampuan pendidik.

Kompetensi pendidik merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan diaktualisasikan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi dasar pendidik menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi dasar dalam penelitian ini menggunakan nilai uji kompetensi yang mencakup kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Pendidik yang memiliki etos kerja tinggi disertai dengan motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kompetensinya. Pendidik yang berkompoten wajib memiliki kualifikasi akademik, memenuhi standar kompetensi, memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.





Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir penelitian yang dijelaskan dapat dirumuskan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) sebagai berikut:

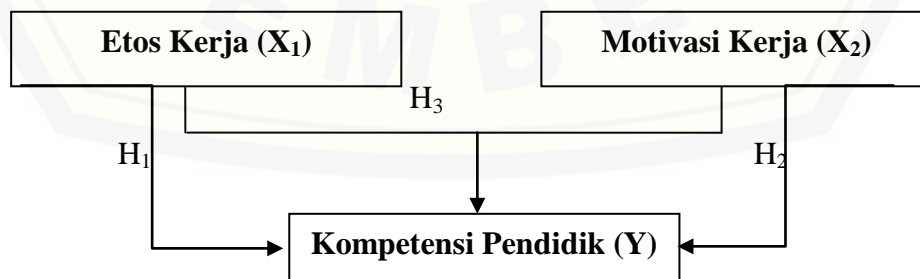
- a. Ada pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016.
- b. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016.
- c. Ada pengaruh yang signifikan etos kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016.

### BAB 3. METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan secara rinci komponen-komponen metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian dalam bab ini meliputi: (1) rancangan penelitian, (2) metode penentuan lokasi penelitian, (3) populasi penelitian, (4) jenis dan sumber data, (5) definisi operasional, (6) teknik pengumpulan data, (7) metode pengolahan data, (8) uji instrumen penelitian, (9) uji asumsi klasik, (10) metode analisis data, dan (11) uji hipotesis.

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian korelasional dengan alat analisis regresi linier berganda. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*variable independent*) yaitu etos kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan satu variabel terikat (*variable dependent*) yaitu kompetensi pendidik ( $Y$ ). Informasi diwujudkan dalam bentuk angka-angka kemudian dianalisis dengan program SPSS versi 22 for windows. Penentuan lokasi penelitian menggunakan metode *purposive area*. Penelitian ini merupakan *population research* dengan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari angket dan dokumen. Hubungan dari variabel-variabel tersebut digambarkan dalam desain penelitian, sehingga memudahkan dalam memahami hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Desain penelitiannya adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Keterangan:

$X_1$ dan $X_2$	=	Variabel bebas yaitu etos kerja dan motivasi kerja.
$Y$	=	Variabel terikat yaitu kompetensi pendidik.
$H_1$	=	Besarnya pengaruh $X_1$ terhadap $Y$
$H_2$	=	Besarnya pengaruh $X_2$ terhadap $Y$
$H_3$	=	Besarnya pengaruh $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$

### 3.2 Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Metode penentuan lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah *purposive area* yaitu penentuan lokasi penelitian yang sudah ditentukan dengan sengaja. Penelitian ini dilakukan di 17 sekolah di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016. Alasan peneliti melakukan penelitian pada SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi karena sekolah ini merupakan sekolah favorit di Banyuwangi dengan tingkat lulusan yang melanjutkan ke Perguruan Tinggi Negeri sangat tinggi. Tentunya hal ini tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh pendidiknya.

### 3.3 Populasi Penelitian

Penelitian ini merupakan *population research* yaitu seluruh pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 48 pendidik dari 17 sekolah.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini berupa angket dan nilai uji kompetensi. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari responden yaitu pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016 berupa hasil pengisian angket dan nilai uji kompetensi.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen tentang objek dan subjek yang diteliti. Sumber data sekunder yang digunakan sebagai pelengkap dalam penelitian ini yang diperoleh dari literatur yang relevan dengan

penelitian seperti: jurnal, karya ilmiah, penelitian terdahulu, dan data dari SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016 berupa karakteristik pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### **3.5.1 Variabel Bebas**

Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati.

##### **3.5.1.1 Variabel Etos Kerja ( $X_1$ )**

Etos kerja pendidik dapat diartikan sebagai perilaku semangat kerja pendidik yang positif dan tidak lepas dari nilai-nilai yang direfleksikan dalam menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh guna mencapai hasil yang optimal. Etos kerja pendidik dalam penelitian ini diukur dengan: 1) jujur integritas, 2) kreatif, 3) kerja keras, 4) disiplin, 5) loyalitas, dan 6) tepat waktu.

##### **3.5.1.2 Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Motivasi kerja merupakan dorongan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan segenap kemampuan karena adanya tujuan yang ingin dicapai, dan tujuan yang ingin dicapainya akan menggerakkan motivasi dari dalam dirinya. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dari: 1) prestasi yang diraih, 2) pengakuan dari orang lain, 3) tanggung jawab, 4) kemajuan, 5) pekerjaan itu sendiri, 6) hubungan antar pribadi - rekan sekerja, 7) hubungan antar pribadi - bawahan, 8) hubungan antar pribadi - atasan, 9) keamanan kerja, 10) kehidupan pribadi, 11) kebijaksanaan dan administrasi, 12) kesempatan untuk bertumbuh, 13) gaji atau penghasilan, 14) kondisi kerja, dan 15) kedudukan.



### 3.5.2 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel ini adalah hasil atau akibat dari bagaimana variabel bebas dimanipulasi.

#### 3.5.2.1 Variabel Kompetensi Pendidik (Y)

Kompetensi pendidik merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan diaktualisasikan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yaitu meliputi pemahaman peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Indikator kompetensi pendidik dalam penelitian ini yaitu: a) menguasai karakteristik peserta didik, b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar yang mendidik, c) pengembangan kurikulum, d) kegiatan belajar yang mendidik, e) pengembangan potensi peserta didik, f) komunikasi dengan peserta didik, g) penilaian dan evaluasi.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi personal, yaitu kemampuan pribadi seorang pendidik yang diperlukan agar dapat menjadi pendidik yang baik. Indikator kompetensi kepribadian dalam penelitian ini yaitu: a) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, b) menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia yang menjadi teladan bagi peserta didik, c) berperilaku sebagai pendidik profesional, d) mengembangkan diri secara terus menerus sebagai pendidik profesional, e) mampu menilai kinerja sendiri yang dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

### 3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Indikator kompetensi sosial dalam penelitian ini yaitu: a) berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, b) berkomunikasi secara efektif dengan orang tua peserta didik, c) menjalin hubungan yang baik dan efektif dengan sesama pendidik, d) berkontribusi terhadap perkembangan pendidikan di sekolah dan masyarakat.

### 4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan pendidik yang berkaitan dengan keahlian bidang keilmuan. Indikator kompetensi profesional dalam penelitian ini yaitu: a) menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi, b) menguasai struktur dan metode keilmuan, c) menguasai landasan pendidikan, d) menguasai bahan pengajaran, e) menyusun program pengajaran, f) melaksanakan program pembelajaran, g) Menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan untuk menilai variabel kompetensi pendidik (Y) adalah nilai uji kompetensi yang diperoleh dari masing-masing pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi dan Dinas Pendidikan Banyuwangi. Sesuai dengan nilai uji kompetensi, maka yang tercakup didalamnya hanya meliputi kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

## 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan dokumen yaitu sebagai berikut.

### 3.6.1 Angket

Angket ini digunakan untuk memperoleh data-data dan keterangan-keterangan langsung dari responden, yaitu untuk memperoleh data pokok atau data primer. Jenis

angket yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yang disusun sendiri oleh peneliti, yaitu suatu jenis angket dimana peneliti telah menyediakan pilihan jawaban sehingga responden hanya menuliskan salah satu jawaban yang menurut dirinya paling sesuai. Metode ini dipergunakan untuk memperoleh data secara langsung dari responden yaitu pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016.

Dalam menyusun alat pengumpul data, penulis berpedoman pada ruang lingkup variabel-variabel yang terkait. Adapun langkah yang dilakukan penulis di dalam penyusunan alat, pengumpulan data ini adalah:

- a. Menetapkan indikator-indikator dari setiap variabel penelitian yang dianggap penting untuk ditanyakan pada responden.
- b. Membuat kisi-kisi dalam bentuk matrik yang terdiri dari kolom-kolom: nomor, variabel, data yang dibutuhkan, dan nomor item.
- c. Menyusun item-item pernyataan untuk setiap variabel yang diteliti dan petunjuk cara menjawabnya. Disertai dengan skala sebagai alternative jawabannya. Penulis menggunakan skala *likert* yang digunakan bersifat skala ordinal (*ordinale scale*) dengan alternatif jawaban bergerak diantara 5 skala.

Angket dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapat data-data yang menyangkut etos kerja ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ).

### 3.6.2 Dokumen

Pengumpulan data dengan metode dokumen dimaksudkan untuk memperoleh data yang berasal dari dokumen-dokumen tertulis. Dokumen diperoleh dari literatur yang relevan dengan penelitian seperti: nilai uji kompetensi, buku, jurnal, karya ilmiah, penelitian terdahulu, dan data dari SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016 berupa karakteristik pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi.

### 3.7 Metode Pengolahan Data

Setelah data terkumpul dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data, selanjutnya dilaksanakan pengolahan data. Dalam pengolahan data, beberapa langkah pokok yang harus dilakukan yaitu: editing, skoring, dan tabulasi.

#### 3.7.1 Editing

Editing adalah kegiatan untuk meneliti catatan atau mengetahui apakah catatan itu cukup baik dan dapat digunakan untuk keperluan proses berikutnya. Hal yang akan diteliti dalam proses ini meliputi: lengkapnya pengisian angket, keterbacaan tulisan, kejelasan makna jawaban, konsistensi jawaban dan relevansi jawaban. Untuk mendapatkan data yang dapat dipertanggungjawabkan dalam penelitian ini, peneliti mengecek kembali apakah angket sudah diisi lengkap atau tidak. Jika jawaban tidak lengkap, maka peneliti mengembalikan angket kepada responden untuk diisi kembali.

#### 3.7.2 Skoring

Skoring dilakukan apabila data yang diisi responden sudah lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan. Responden diberi kesempatan untuk menjawab pertanyaan dengan pilihan jawaban menggunakan skala *likert*. Menurut Ary, *et al*, (2009: 209) *a likert scale (a summated rating scale) assesses attitudes toward a topic by presenting a set of statements about the topic and asking respondents to indicate for each whether they strongly agree, agree, are undecided, disagree, or strongly disagree*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa skala likert menilai sikap terhadap topik dengan menghadirkan serangkaian pernyataan tentang topik dan meminta responden untuk menunjukkan apakah mereka selalu, sering, kadang-kadang, jarang, atau tidak pernah. Kriteria dalam *likert* yang digunakan bersifat skala ordinal (*ordinale scale*) yaitu skala yang membedakan kategori berdasarkan tingkat atau urutan. Kriteria skoring pada angket tertutup yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Selalu (SL)	= 5	Selalu (SL)	= 1
Sering (SR)	= 4	Sering (SR)	= 2
Kadang-kadang (KK)	= 3	Kadang-kadang (KK)	= 3
Jarang (JR)	= 2	Jarang (JR)	= 4
Tidak pernah (TP)	= 1	Tidak pernah (TP)	= 5

### 3.7.3 Tabulasi

Tabulasi adalah perhitungan frekuensi jawaban yang telah dipilih responden terhadap *option* pernyataan yang diberikan kepada responden yang ditulis dalam tabel. Melalui proses ini akan diperoleh nilai dari etos kerja, motivasi kerja dari setiap responden sehingga hasil data ini dapat dipahami dengan mudah. Sedangkan nilai untuk variabel kompetensi pendidik (Y) diperoleh dari nilai uji kompetensi.

## 3.8 Uji Instrumen Penelitian

Adapun uji instrumen dalam penelitian ini meliputi: validitas konstruk, uji validitas, dan uji reliabilitas.

### 3.8.1 Validitas Konstruk

Validitas konstruk menurut Ary, *et al*, (2014: 313) menyebutkan bahwa *construct validity of a test as the extent to which a test is measuring the psychological construct it is intended to measure*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa validitas konstruk menunjuk pada sejauh mana hasil pengukuran dapat ditafsirkan menurut bangunan pengertian tersebut. Jadi tujuan pengujian validitas konstruk adalah untuk mendapatkan bukti tentang sejauh mana hasil pengukuran memberikan konstruk variabel yang diukur. Hadi (2001: 118) menyatakan bahwa jika bangunan teorinya sudah benar, maka hasil pengukuran dengan alat pengukur yang berbasis pada teori itu sudah dipandang sebagai hasil yang valid.

Variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu etos kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan kompetensi pendidik (Y) sebagai variabel terikat. Jabaran operasional dari kedua variabel adalah sebagai berikut.



### 3.8.1.1 Etos Kerja

Etos kerja pendidik dapat diartikan sebagai perilaku semangat kerja pendidik yang positif dan tidak lepas dari nilai-nilai yang direfleksikan dalam menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh guna mencapai hasil yang optimal. Etos kerja pendidik dalam penelitian ini ditunjukkan dalam sikap: 1) jujur integritas, 2) kreatif, 3) kerja keras, 4) disiplin, 5) loyalitas, 6) tepat waktu. Data diperoleh dari hasil pengisian anget yang diisi oleh responden yaitu pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016. Untuk lebih memperjelas maka indikator dan butir pernyataan etos kerja ( $X_1$ ) disusun kisi-kisi instrument dalam bentuk tabel 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Etos Kerja ( $X_1$ )**

Variabel	Indikator	Pernyataan	No. Item
Etos Kerja	Jujur Berintegritas	Konsisten dan konsekuen dengan apa yang dikerjakan.	1-5
		Mengelola dengan benar catatan keuangan yang dipercayakan.	
		Menjaga kepercayaan dari rekan kerja di sekolah.	
		Memberikan nilai raport sesuai dengan kemampuan peserta didik.	
		Mencatat laporan kemajuan peserta didik dan disimpan secara pribadi.	
	Kreatif	Memanfaatkan jaringan internet sebagai media pembelajaran.	6-11
		Memiliki kemampuan variatif dalam menyajikan materi pelajaran.	
		Mengimplementasikan metode yang memungkinkan peserta didik interaktif dalam proses pembelajaran.	
		Memiliki kemampuan menyajikan pembelajaran yang menyenangkan.	
		Memiliki kemampuan memecahkan masalah dalam hubungan komunikasi sosial.	
		Mencairkan suasana dengan menyiapkan permainan kecil untuk dimainkan saat di kelas.	

Kerja Keras	Giat dan bersemangat dalam mengajar.	12-17
	Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebaik mungkin untuk hasil yang optimal.	
	Rajin mengikuti pelatihan, seminar dan workshop untuk meningkatkan kemampuan diri.	
	Tidak tergantung kepada orang lain dalam melaksanakan tugas-tugas sekolah.	
	Tidak mudah putus asa dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan.	
	Segera bermusyawarah dengan rekan atau kepala sekolah jika menemui kendala.	
Disiplin	Mentaati tata tertib yang berlaku di sekolah.	18-22
	Terbiasa berangkat ke sekolah tepat waktu.	
	Memberikan sanksi kepada peserta didik yang telat menyelesaikan tugas.	
	Menyelesaikan masalah di sekolah sesegera mungkin.	
	Melakukan penilaian disetiap proses pembelajaran dan menilai tugas peserta didik di hari yang sama.	
Loyalitas	Menjalankan tugas dengan tulus ikhlas tanpa pamrih.	23-26
	Memperhatikan kepentingan terbaik setiap perkembangan peserta didik, utamanya dalam hal motivasi belajar.	
	Membeli buku-buku baru untuk menambah wawasan dan pengetahuan.	
	Rela mengeluarkan dana lebih demi keberlangsungan proses pembelajaran yang lebih efektif.	
Tepat Waktu	Melaksanakan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda-nunda.	27-29
	Tidak menyia-nyiakan waktu dengan memanfaatkan waktu luang untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat.	
	Membuat skala prioritas dengan mengerjakan pekerjaan yang lebih penting.	

Sumber: berbagai sumber yang dimodifikasi

### 3.8.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan segenap kemampuan karena adanya tujuan yang ingin dicapai, dan tujuan yang ingin dicapainya akan menggerakkan motivasi dari dalam dirinya. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini ditunjukkan dengan *motivation factors* dan *hygiene factors*, yaitu: 1) prestasi, 2) pengakuan, 3) tanggung jawab, 4) kemajuan, 5) pekerjaan itu sendiri, 6) hubungan antar pribadi - rekan sekerja, 7) hubungan antar pribadi - bawahan, 8) hubungan antar pribadi - atasan, 9) keamanan kerja, 10) kehidupan pribadi, 11) kebijaksanaan dan administrasi, 12) kesempatan untuk bertumbuh, 13) gaji atau penghasilan, 14) kondisi kerja, 15) kedudukan. Data diperoleh dari hasil pengisian yang diisi oleh responden yaitu pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016. Untuk memperjelas, maka indikator dan butir pernyataan motivasi kerja ( $X_2$ ) disusun dalam bentuk kisi-kisi instrument dalam tabel 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	No.Item
Motivasi Kerja	Prestasi	Memprioritaskan ketepatan hasil kerja.	30-34
		Menunjukkan kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan bahan ajar.	
		Mau mengikuti instruksi kepala sekolah.	
		Tingkat kehadiran yang tinggi.	
		Melaksanakan tugas lain di luar jam mengajar yang dipercayakan dari pihak sekolah.	
	Pengakuan	Memperoleh penghargaan yang tinggi dari masyarakat sebagai pendidik yang profesional.	35-37
		Memperoleh pengakuan dari warga sekolah atas kemampuan yang dimiliki.	
		Memperoleh pengakuan dari pemerintah melalui perhatian terhadap kesejahteraan hidup.	
	Tanggung Jawab	Memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar.	38-43

	Memberikan bantuan dalam memecahkan masalah yang dihadapi peserta didik.	
	Menggunakan waktu sebaik mungkin dalam melaksanakan pembelajaran.	
	Mengevaluasi hasil pembelajaran sehingga dapat menyempurnakan pembelajaran dikemudian hari.	
	Meningkatkan wawasan dan pengetahuan dalam rangka pelaksanaan tugas keprofesian.	
	Menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan pendidikan dan pembelajaran.	
Kemajuan	Memperoleh kesempatan untuk menduduki pangkat yang lebih tinggi.	44-45
	Memperoleh kemudahan dalam mengurus syarat kenaikan pangkat.	
Pekerjaan Itu Sendiri	Merasa senang bekerja sebagai pendidik.	46-47
	Profesi sebagai pendidik sebagai panggilan jiwa.	
Hubungan dengan Rekan Kerja	Menjalin hubungan baik dengan semua rekan pendidik di sekolah.	48-49
	Menghargai dan menghormati perbedaan pendapat dengan rekan pendidik.	
Hubungan dengan Bawahan	Menjalin hubungan baik dengan peserta didik baik di sekolah maupun di luar sekolah.	50-51
	Membuka diri untuk bertukar pendapat dengan peserta didik.	
Hubungan dengan Atasan	Menjalin hubungan baik dengan kepala sekolah.	52-54
	Melakukan timbal-balik evaluasi kinerja dengan kepala sekolah.	
	Melakukan musyawarah bersama kepala sekolah untuk memperoleh kesepakatan bersama.	
Keamanan Kerja	Memperoleh kepastian masa jabatan.	55-57
	Memperoleh perlindungan profesi yang dapat menghambat dalam pelaksanaan	

	tugas. Mendapatkan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dalam bentuk rasa aman dan jaminan keselamatan.	
Kehidupan Pribadi	Keluarga merasa puas atas profesi sebagai pendidik. Mampu mencukupi kebutuhan keluarga dari gaji yang diperoleh. Memperoleh jaminan kesehatan dari pemerintah.	58-60
Kebijaksanaan dan Administrasi	Memiliki beban kerja minimal 24 jam tatap muka dalam satu minggu. Memperoleh tugas tambahan untuk memenuhi 24 jam tatap muka. Memperoleh kesempatan untuk mengajar di sekolah lain untuk memenuhi 24 jam tatap muka dalam satu minggu.	61-63
Kesempatan Bertumbuh	Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan. Memperoleh kesempatan untuk mengikuti kursus atau pelatihan. Memperoleh kemudahan untuk mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah	64-66
Gaji	Gaji yang diterima setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari. Memperoleh gaji tepat waktu. Gaji dapat meningkatkan semangat kerja. Memperoleh tunjangan gaji. Besaran gaji yang diterima sesuai dengan ketentuan.	67-71
Kondisi Kerja	Ruang kelas yang nyaman dan aman. Letak ruang kerja yang strategis. Kepala sekolah memberikan pengawasan terhadap kinerja pendidik.	72-74
Kedudukan	Memiliki jabatan dan kedudukan di masyarakat. Memiliki pengalaman kedinasan di berbagai tempat.	75-76

Sumber: berbagai sumber yang dimodifikasi



### 3.8.1.3 Kompetensi Pendidik

Kompetensi pendidik merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan diaktualisasikan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi dasar pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Nilai untuk variabel kompetensi pendidik (Y) dalam penelitian ini diperoleh dari nilai uji kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi yang didalamnya hanya mencakup kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

### 3.8.2 Uji Validitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2009:172) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Untuk melakukan analisis uji validitas terhadap data-data yang hendak diolah dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Menyiapkan data-data berupa angket yang diperlukan untuk melakukan analisis. Data yang perlu di uji validitasnya adalah angket yang berisi tentang pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi pendidik.
- b. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.
- c. Menguji validitas instrument variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y dengan menggunakan rumus korelasi *product moment pearson correlation* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Soepeno, 2002: 51)

Keterangan :

- R : korelasi product moment  
 X : skor butir pada nomor butir ke-1  
 Y : skor total responden  
 N : jumlah sampel

- d. Menafsirkan tingkat validitas dari angket yang telah disebarkan kepada responden dengan cara berkonsultasi dengan tabel *r product moment*. Kriteria pengukuran menurut Riduwan dan Sunarto (2012: 360) untuk  $n = 48$  taraf signifikan 5%; maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,284$ .
- Valid, jika nilai  $r_{hit} > r_{tabel}$  pada derajat bebas (db)  $n-2$  dengan taraf signifikan 5%.
  - Tidak valid, jika nilai  $r_{hit} < r_{tabel}$  pada derajat bebas (db)  $n-2$  dengan taraf signifikan 5%.

Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 *for windows* dirangkum dalam bentuk tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	Instrumen	
		No. Valid	No. Tidak Valid
Etos Kerja (X <sub>1</sub> )	Jujur Berintegritas	1, 2, 3, 4	5
	Kreatif	7, 8, 9, 10, 11	6
	Kerja Keras	12, 13, 14, 15, 16, 17	-
	Disiplin	18, 19, 20, 21, 22	-
	Loyalitas	23, 24, 25, 26	-
	Tepat Waktu	27, 28, 29	-
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Prestasi	30, 32, 33, 34	31
	Pengakuan	35, 36, 37	
	Tanggung Jawab	38, 39, 40, 41, 42, 43	

	Kemajuan	44, 45	
	Pekerjaan Itu Sendiri	46, 47	
	Hubungan dengan Rekan Kerja	48, 49	
	Hubungan dengan Bawahan	50, 51	
	Hubungan dengan Atasan	52, 53, 54	
	Keamanan Kerja	55, 56, 57	
	Kehidupan Pribadi	58, 59	60
	Kebijaksanaan dan Administrasi	61, 62, 63	
	Kesempatan Berkembang	64, 65, 66	
	Gaji	67, 68, 70, 71	69
	Kondisi Kerja	72, 73, 74	
	Kedudukan	75, 76	
	<b>Jumlah</b>	71	5
<b>Kompetensi Pendidik (Y)</b>	Data diperoleh dari nilai uji kompetensi yang mencakup kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional		

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Pada tabel 3.3 menunjukkan bahwa dari 29 pernyataan dari variabel etos kerja ( $X_1$ ), ternyata terdapat pernyataan yang tidak valid, yaitu ada 2 pernyataan, sedangkan pernyataan yang valid ada 27 pernyataan. Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), yaitu ada 47 pernyataan, pernyataan yang valid ada 44 pernyataan, dan sisanya 3 pernyataan tidak valid. Data yang akan digunakan untuk variabel kompetensi pendidik (Y) adalah nilai uji kompetensi. Untuk soal angket yang tidak valid, maka peneliti akan membuangnya dan yang digunakan untuk analisis berikutnya adalah pernyataan yang telah memenuhi syarat validitas.

### 3.8.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Adapun langkah-langkah dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Menyiapkan data-data berupa angket yang diperlukan untuk melakukan analisis. Dokumen yang diperlukan untuk melakukan uji reliabilitas ini adalah berupa angket yang berisi tentang etos kerja, motivasi kerja dan kompetensi pendidik. Instrumen ini *ditryoutkan* kepada seluruh pendidik.
- b. Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* berdasarkan *skala likert*.
- c. Rumus *cronbach alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{(k - 1)} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Arikunto, 2011 : 196)

Keterangan :

$r_{11}$	= koefisien realibilitas instrumen
K	= banyaknya butir skala
$\sum \sigma_b^2$	= jumlah varians butir
$\sigma_t^2$	= varians total

Untuk mempermudah melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen pada penelitian ini maka digunakan program SPSS versi 22 *for windows*.

- d. Memberikan interpretasi uji reliabilitas tersebut dengan menggunakan r dan melakukan kriteria pengujian sebagai berikut:
  1. Alat ukur reliabel jika nilai alpha > angka kritis reliabel
  2. Alat ukur tidak reliabel jika nilai alpha < angka kritis reliabel

Untuk mempermudah melakukan uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini maka digunakan program SPSS versi 22 *for windows*. Uji reliabilitas untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni: variabel etos kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), dengan hasil yang dirangkum dalam bentuk tabel 3.4 sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Reliability Analysis Scale (Alpha)**

Variabel	Cronbach Alpha	>/<	Alpha Kritis	Ket.
Etos Kerja ( $X_1$ )	0,905	>	0,284	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,914	>	0,284	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menafsirkan uraian teori-teori serta analisis data sehingga menjadi kesimpulan bermakna yang dapat menjawab pertanyaan dari penelitian. Kegiatan ini untuk menyimpulkan mengenai tingkat reliabilitas awal. Berdasarkan tabel 3.4 dapat dilihat bahwa variabel etos kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* = (0,905 dan 0,914) dimana nilai tersebut  $> r_{\text{tabel}}$  ( $n = 48$ ) adalah 0,284. Jadi kesimpulannya untuk variabel etos kerja dan motivasi kerja adalah reliabel. Sedangkan untuk variabel kompetensi pendidik (Y) yang digunakan adalah nilai uji kompetensi.

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011: 160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati data normal. Untuk menganalisis suatu model regresi yang bebas normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22 *for windows*. Dasar pengambilan keputusan:



- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Cara yang kedua adalah dengan uji kolmogorov smirnov. Uji kolmogorov smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22 *for windows*.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat perbedaan yang signifikan, berarti data tersebut tidak normal.
- b. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan, berarti data tersebut normal.

### 3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011: 105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi pada penelitian ini menggunakan besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22 *for windows*. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dengan membuat hipotesis:

- a. *Tolerance value*  $< 0,10$  atau  $VIF > 10$ : terjadi multikolinearitas
- b. *Tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$ : tidak terjadi multikolinearitas

### 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011: 139), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Cara mengetahui adanya heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari nilai residual dari regresi pertama
2. Menjadikan nilai residual sebagai nilai absolut residual (abs)
3. Melakukan regresi ulang dengan mengganti variabel terikat Y dengan nilai absolut residual.
4. Jika pada regresi tersebut nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas yang kedua dengan menggunakan *scatter plot* dengan bantuan SPSS versi 22 *for Windows*. *Scatter plot* sendiri merupakan sebuah grafik yang diplot poin atau titik yang menunjukkan hubungan antara dua pasang data. Heteroskedastisitas berarti variasi (variens) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Menurut Hasan (2008: 281) pada heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas.

### 3.10 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*). Tujuan pokok dari penggunaan metode ini adalah untuk mengetahui secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi terdiri dari etos kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel dependen (Y) adalah kompetensi pendidik. Rumus yang digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + ei$$

(Arikunto, 2011: 344)

Keterangan:

- Y : variabel kompetensi pendidik  
 $X_1$  : variabel etos kerja  
 $X_2$  : variabel motivasi kerja  
a : konstanta regresi  
 $b_1$  : koefisien regresi variabel ke-1  
 $b_2$  : koefisien regresi variabel ke-2  
 $ei$  : Error

### 3.11 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui benar tidaknya hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F dan Uji t.

#### 3.11.1 Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)

Menurut Santoso (2004: 168) uji F atau yang disebut juga dengan uji simultan digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi dengan menggunakan hipotesis statistik. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{reg}} = \frac{R_y^2(1)(N - m - 1)}{m(1 - R_y^2(1))}$$

(Akdon dan Hadi, 2004: 29)

Keterangan:

- $F_{\text{reg}}$  : harga garis regresi  
 $R_y$  : koefisien korelasi antara X dan Y  
N : banyaknya responden  
m : jumlah predictor  
1 : bilangan konstan

Dari hasil  $F_{\text{reg}}$  kemudian dikonsultasikan pada  $F_{\text{tabel}} 5\%$  dengan menggunakan derajat kebebasan (db) adapun rumus db adalah sebagai berikut:

$$Db = \frac{m}{N - m - 1}$$

Kemudian hasil perhitungan  $F_{reg}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

a. Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi pendidik

$H_a : \beta_1 \beta_2 > 0$  : ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi pendidik

b. Pengambilan keputusan

Untuk melakukan uji F dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 22 *for windows*, dengan dasar pengujian sebagai berikut:

- Jika  $F_{reg} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi pendidik.
- Jika  $F_{reg} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  terima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi pendidik.

### 3.11.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel bebas dapat diterangkan oleh variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dinyatakan dalam persentase. Nilai  $R^2$  ini berkisar antara  $0 < R^2 < 100\%$ , dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

$r^2$  = koefisien korelasi.

### 3.11.3 Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Menurut Ghozali (2011: 84) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen dari suatu persamaan regresi dengan menggunakan hipotesis statistik. Rumus uji t yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{b_1}{sb_1}$$

Keterangan:

- t = pengujian secara parsial  
b<sub>1</sub> = koefisien regresi  
sb<sub>1</sub> = standar error dari koefisien regresi

#### a. Membuat hipotesis

Hipotesis untuk pengujian t-test adalah:

1. Ho :  $\beta_1 = 0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kompetensi pendidik.  
Ha :  $\beta_1 > 0$  : Ada pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kompetensi pendidik.
2. Ho :  $\beta_2 = 0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kompetensi pendidik.  
Ha :  $\beta_2 > 0$  : Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kompetensi pendidik.

#### b. Pengambilan keputusan

Pengujian uji t dengan menggunakan program SPSS versi 22 *for windows*. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (5%) maka Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian variabel bebas yaitu etos kerja dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kompetensi pendidik.



2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (5\%)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan demikian variabel bebas yaitu etos kerja dan motivasi kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kompetensi pendidik.

#### 3.11.4 Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial untuk menentukan variabel bebas (X) yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat (Y) dalam model regresi *stepwise*. Variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel bebas yang memiliki persentase yang paling besar diantara variabel bebas yang lain. Proporsi sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} \times \beta \times 100\% = \dots \%$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi variabel X dan Y

$\beta$  = koefisien beta

Untuk mempermudah dalam menganalisis data-data penelitian, maka pengujian koefisien determinasi parsial dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22 *for windows*.

## BAB 5. PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang: (1) kesimpulan, dan (2) saran. Berikut adalah masing-masing uraiannya.

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016 sebesar 16,36%.
- b) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016 sebesar 71,87%.
- c) Secara bersama-sama etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016 sebesar 88,3%, selebihnya 11,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh paling dominan terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2016 sebesar 71,87%

### 5.2 Saran

Terhadap hasil yang telah diperoleh, beberapa saran yang diharapkan mampu memberikan manfaat sehingga nantinya dapat meningkatkan kemajuan di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi, antara lain:

- a. Bagi kepala SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi diharapkan untuk lebih aktif memberikan bimbingan, dorongan dan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada pendidik untuk meningkatkan pengetahuannya, baik melalui studi lanjut maupun mengikuti pelatihan/kursus, seminar, *workshop* yang sesuai dengan bidangnya, serta menganjurkan pendidik untuk mengikuti laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

- b. Bagi pendidik ekonomi hendaknya tidak mudah merasa puas dengan apa yang dimiliki baik keterampilan, pengetahuan, maupun prestasi yang telah dicapai. Pendidik hendaknya terus memperluas wawasan dengan mengikuti diklat, seminar, workshop, dan program pengembangan pendidik lainnya agar proses pembelajaran lebih efektif dan efisien.
- c. Bagi peserta didik, hendaknya dapat memanfaatkan kemampuan pendidik untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.
- d. Bagi peneliti lain diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini untuk menemukan faktor lain diluar etos kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi pendidik, seperti masa kerja, penataran dan pelatihan, latar belakang pendidikan, dan sebagainya.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

- Akdon dan Hadi, S. 2004. *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan manajemen*. Bandung: Dewi Ruchi.
- Amstrong, D.G; Hansen, NT; Savace, TV. 1981. *Education an Introduction to Teaching*. New York: McMillan Publishing Co Inc.
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary, Donald; Jacobs, Lucy C; Sorensen, Chris; Razavieh, Asghar. 2009. *Introductory to research in education, 8 th edition*. Canada: Warsworth Cengage Learning.
- Atmodiwirio, Soebagio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Aqib, Zainal; Rohmanto, Elham. 2007. *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*. Surabaya. Yrama Widya.
- Canadian Education Association.1988. *How School Boards Give Recognition to Staff*. Toronto, Ontario.
- Catt, John. 2012. *John Catt Guide to International Schools 2012/ 2013*. Great Britain by Ashford Colour Press.
- Chugranis, Elaine M. 2008. *The Difference a Teacher Can Make: Conditions of Teacher Work and Teacher Quality*. New York University.
- Creswell, John W. 2008. *Educational Researchs: Planning, Conducting, And Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New Jersey, Pearson Education Inc.
- Cushman, Donald P; Cahn, Dudley D. 1985. *Communication in Interpersonal Relationships*. America: State University of New York Press, Albany.
- Cushway, Barry; Lodge, Derek. 1995. *Organizational Behaviour and Design*. Terjemahan. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Dance, L Janelle. 2002. *Tough Fronts: The Impact of Street Culture on Schooling*. New York: Routledge Falmer.
- Danielson, Charlotte; dkk. 2009: 475. *Implementing the Framework for Teaching in Enhancing Professional Practice*. America: ASCD.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Davidson, Jeff. 2002. *Penuntun 10 menit Manajemen Waktu*. Yogyakarta: ANDI
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dorneyei, Zoltan; Ushioda, Ema. 2001. *Teaching and Researching: Motivation*. Second Edition. London and New York: Routledge.
- Freeman, David B. 1997. *Carved in Stone: The History of Stone Mountain Macon, Ga*. Mercer University Press.
- Freeman, David B. 1997. *Carved in Stone: The History of Stone Mountain Macon, Ga*. Mercer University Press.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gillies, Robyn M; Ashman, Adrian; Terwel, Jan. 2008. *The Teacher's Role in Implementing Cooperative Learning in the Classroom*. New York: Springer.
- Hansen, Klaus-Henning; Graber, Wolfgang; Lang, Manfred. 2012. *Crossing Boundaries in Science Teacher Education*. New York: Waxmann.
- Harold, Stolovitch D; Keeps, Erica J. 1992. *Handbook of Human Performance Technology*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.
- Hurlock, E. B. 1998. *Perkembangan Anak*. Alih bahasa oleh Soedjarmo & Istiwidayanti. Jakarta: Penerbit Erlangga.



- Indrawijaya, Adam I. 1986. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Sinar Baru.
- Iqbal, Hasan. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jacobson, D. 1991. *Toward a Theoretical: Distinction Between the Stress Components of the Job Insecurity and Job loss experience*. Research in sociology of Organizations; Vol.9.
- Jollimore, Troy A. 2013. *On Loyalty*. New York: Routledge Taylor and Francis.
- Jones, Fredric.H; Jones, Patrick; Jones, Jo Lynne. 2007. *Tools for Teaching: Dicipline, Instruction, Motivation*. China: Fredric H.Jones & Associated, Inc.
- Keith, Davis; Newstrom, Jhonson W. 1989. *Human Behavior at work organization Behavior*. Eight Edition. Mc.Graw-Hill International.
- Koesoema, Doni A. 2007. *Pendidikan Karakter: Strategi Mendidik Anak di Zaman Global*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kusnadi. 2011. *Profesi dan Etika Keguruan*. Pekanbaru: Yayasan Pusaka Riau.
- Lathrop, Ann; Foss, Kathleen. 2005. *Guiding Students from Cheating and Plagiarism to Honesty and Integrity: Strategy for Change*. United States of America: British Library Cataloguing.
- Locke, don C; Ciechalski, Joseph C. 1995. *Psychological Techniques for Teachers, Second Edition*. United States of America: Taylor & Francis
- Luthans, F.1995. *Organizational Behavior: International Edition*. Singapura: Mc.Graw Hill Book Co.
- Madden, Jake; Smith, Richard. 2013. *Teachers talk abouth what's important: papers from 2012 international teacher Education Dialogue Conference*. Primrose Hall Publishing Group.
- Mercer, W.M. 1991. *Work-Family Balance*. Australia: Executive Excellence.
- Mulyana, A.Z. 2010. *Rahasia Menjadi Guru Hebat Memotivasi Diri Menjadi Guru Luar Biasa*. Jakarta: PT Gramedia.
- Nasrul H.S. 2014. *Profesi dan Etika Keguruan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humatika.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. Nomor 16 Tahun 2009. *Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Nomor 14 Tahun 2010. *Tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 19 Tahun 2005. *Tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Peters, H; Burnett, Cw; Farwell, GF. 1963. *Introduction to Teaching*. New York: McMillan Company.
- Prichard, Keith W & Sawyer, R McLaran. 1994. *Handbook of College Teaching: Theory and Applications*. Amerika: Greenwood press.
- Ranupandojo, H; Husnan, Suad. 1984. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Richen, D.S; Salganik, L.H. 2003. *Key Competencies for a Successful Life and Well-Functioning Society*. Germany: Hogrefe & Huber.
- Riduwan; Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT.Bhuana Ilmu Populer.
- Santosa, E. J. 2012. *7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku latihan SPSS statistik multivariat*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Schneider, A.A. (1964). *Personal Adjustment and Mental Health*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

- Sharan, Shlomo; Chin Tan, Ivy Geok. 2008. *Organizing Schools for Productive Learning*. New York: Springer.
- Sinamo, J & Santosa, A. 2012. *The ethos leadership: pemimpin kredibel pemimpin visioner*. Jakarta: Institute Darma Mahardika.
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Siswanto, Bejo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Smutny, Joan Franklin; Fremd, Von. 2009. *Igniting creativity in Gifted Learners, K-6: Strategies for Every Teacher*. America: Corwin Press.
- Soepeno, B. 2002. *Statistik Terapan Dalam Penelitian Ilmu – Ilmu Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soled, Suzanne Wegener. 1995. *Assessment, Testing, and Evaluation in Teacher Education*. United States of America: Ablex Publishing Corporation.
- Spencer, L.M; Spencer, S.M. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons.
- Starko, Alane Jordan. 2010. *Creativity in the Classroom: Schools of Curious Delight*. New York: Routledge Taylor and Francis.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, Muhammad. 2003. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya
- Suryabudhi, Maria. 2003. *Cara Merawat Bayi dan Anak-anak*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Taylor, Harold L. 1990. *Manajemen Waktu, Suatu Pedoman Pengelolaan Waktu yang Efektif dan Produktif*. Jakarta Barat: Binarupa Aksara
- Timpe, A. Dale. 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: Gramedia.

- Tomlinson, H. 1992. *Performance related pay in education*. New York: Routledge.
- Triguno. 2002. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Pers.
- Tuomela, R. 2000. *Cooperation: A Philosophical Study*. Netherlands: Kluwer academic publisher.
- Undang-Undang Republik Indonesia. 2005 Nomor 14. *Tentang Guru dan Dosen*.
- Vos, Jeannette. 2003. *Dr The Unlimited Learning Revolution 3-Day High Performance, Action-Packed Workshops*.
- Walesh, Stuart G. 2012. *Engineering Your Future: The Professional Practice of Engineering, Third Edition*. Amerika: ASCE Press.
- Weber, I. et al. 1988. *Etos Kerja dan Kohesi Sosial diterjemahkan oleh: Andi, S.* Yogyakarta: Aditya Media.
- Weber, Max. 1930. *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Trans: Talcott Parsons. London: Unwin University Press.
- Weber, Max. 1958. *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Wiyanto, Asul; Mustakim. 2012. *Panduan Karya Tulis Guru: Penulisan Karya yang Bernilai Angka Kredit untuk Sertifikasi dan Kenaikan Pangkat*. Yogyakarta: Pustaka Grhatama.
- Yap, L. 2006. *Kubik Leadership*. Jakarta: Hikmah.

### **Disertasi/ Tesis/ Jurnal**

- Amstel, Dorian. 2008. *Applicability of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory to War-Zone Security Contractors*. United States: Nova Southeastern University. *Dissertation*.
- Bowden, Russell; Wijasuriya, Donald E. The Status, Reputation and Image of the Library and Information Profession. Netherlands: International Federation of Library Associations and Institutions. *Proceedings of the IFLA Pre-session Seminar*.



Dewi, Shinta Kurnia. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Partisipasi Guru dalam Kegiatan MGMP terhadap Kompetensi Profesional Guru Teknik Komputer dan Jaringan di SMK Kabupaten Bantul dan Kulon Progo. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. *Tesis*.

Kurniati. 2013. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kompetensi Guru (Survey Pada Guru Mata Pelajaran Ekonomi SMA Swasta di Wilayah Kabupaten Garut). Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia. *Tesis*.

Mulyadi, Acep. 2008. Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi. Bekasi: Universitas Islam 45. *Tesis*.

Subhan, Hasan. 2012. Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru di SMA Negeri 1 Jatibarang dan SMA Negeri Juntinyuat Kabupaten Indramayu. Jakarta: Universitas Indonesia. *Tesis*.

Suwarni, Anik. 2008. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta. Surakarta: Universitas Sebelas Maret. *Tesis*.

Yousef, Darwish A. 2002. Job Satisfaction as a Mediator of the Relationship Between Role Stressor and Organizational Commitment, a Study from an Arabic Cultural Perspective. Vol. 17 No. 4. United Arab Emirates University. *Journal of Management Psychology*.

Yustiyawan, Rachman Halim. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional Guru yang Bersertifikasi terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Surabaya. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*.

#### **Internet**

Bintang. 2016. *Pengakuan dan Penghargaan Guru*. <http://Henadia.Blogspot.Co.Id/2016/04/Pengakuan-Dan-Penghargaan-Guru.Html>. [20 Juni 2016].

Dunia Pendidikan. 2014. *Pengertian Guru Kreatif*. <http://murihwidodo.blogspot.co.id/2014/05/guru-kreatif-oleh-pak-doidealnya.html>. [Mei 2016].

Fajar, Ibnu. 2014. *Pengembangan diri Guru*. <http://www.slideshare.net/ibnufajar59/pengembangan-diri-guru>. [18 Januari 2014].



Hello Pet. *Demi Loyalitas Pada Profesi Guru, Cewek Ini Rela Merenangi 5 Sungai*. <https://hello-pet.com/quiz?id=110045>. [30 September 2015].

Kemendikbud RI. 2015. *Penyaluran Tunjangan Profesi Guru harus Tepat Sasaran, Jumlah, dan Waktu*. <http://www.sertifikasi-guru.com/2015/09/asas-penyaluran-tp-guru.html>. [20 September 2015].

Kost, Sven. 2003. *Motivation and Foreign Language Teaching - Strategies for Motivation*. Seminar Paper Online. <https://books.google.co.id/books?id=M-iQdSwl3MC&printsec=frontcover&dq=motivation+teacher&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwjmtjntKPJAhVFqJQKHVoIBYQ4ChDoAQgsMAM#v=onepage&q=motivation%20teacher&f=false>. [12 November 2015].

Serambi Indonesia. *Guru dan Etos Kerjanya*. <http://aceh.tribunnews.com/2014/11/25/guru-dan-etos-kerjanya?page=2>. [25 November 2014].

Stewart and Stewart. 1983. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/09/kondisi-kerja-definisi-dan-jenis.html>. [September 2009].

MATRIK PENELITIAN

Judul	Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian	Variabel	Indikator	Sumber data	Metode Penelitian
Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2016.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016?</li> <li>2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016?</li> <li>3. Apakah etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016?</li> <li>2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016?</li> <li>3. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Etos Kerja Guru (<math>X_1</math>)</li> <li>b. Motivasi Kerja (<math>X_2</math>)</li> <li>c. Kompetensi Pendidik (Y)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) jujur integritas, 2) kreatif, 3) kerja keras, 4) disiplin, 5) loyalitas, 6) tepat waktu.</li> <li>1) prestasi, 2) pengakuan, 3) tanggung jawab, 4) kemajuan, 5) pekerjaan itu sendiri, 6) hubungan dengan rekan kerja, 7) hubungan dengan bawahan, 8) hubungan dengan atasan, 9) keamanan kerja, 10) kehidupan pribadi, 11) kebijaksanaan dan administrasi, 12) kesempatan bertumbuh, 13) gaji, 14) kondisi kerja, 15) kedudukan.</li> <li>1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial, 4) kompetensi profesional. Namun dalam penelitian ini yang digunakan untuk menilai kompetensi pendidik adalah nilai UK yang mencakup kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data primer, yaitu pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016.</li> <li>2. Data sekunder, yaitu identitas dan komposisi jumlah pendidik ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi tahun 2016.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian: korelasional.</li> <li>2. Metode pengumpulan data: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Angket</li> <li>b. Dokumen</li> </ol> </li> <li>3. Metode Lokasi Penelitian: <i>purposive area</i>.</li> <li>4. Penelitian ini merupakan <i>population research</i>.</li> <li>5. Uji Instrumen Penelitian <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Uji Validitas <math display="block">r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}</math> <p>(Soepeno, 2002: 51)</p> </li> <li>b. Uji Reliabilitas <math display="block">r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)</math> <p>(Arikunto, 2011: 196)</p> </li> </ol> </li> <li>6. Uji Asumsi Klasik <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Uji Normalitas</li> <li>b. Uji Multikolinearitas</li> <li>c. Uji Heteroskedastisitas</li> </ol> </li> <li>7. Metode Analisis Data <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Regresi Linier Berganda <math display="block">\hat{Y} = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i</math> <p>(Arikunto, 2011: 344)</p> </li> </ol> </li> </ol>

## TUNTUNAN PENELITIAN

### Tuntunan Angket

No	Data Yang Diperoleh	Sumber Data
1.	Identitas responden	- Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi
2.	Etos Kerja	- Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi
3.	Motivasi Kerja	- Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi
4.	Kompetensi Pendidik	- Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi

### Tuntunan Dokumen

No	Data yang Diperoleh	Sumber Data
1.	Nilai Uji Kompetensi Pendidik	- Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuwangi

## ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pendidik Ekonomi

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penulisan tesis sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister (S2), maka saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Nurjannah  
NIM : 140220303011  
Program Studi : Magister Pendidikan IPS  
Perguruan Tinggi : Universitas Jember  
Judul Tesis : Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2016

Meminta kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu pendidik untuk mengisi lembar kuesioner yang saya lampirkan. Adapun informasi yang saya dapat dari lembar kuesioner yang anda berikan, akan saya pergunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu pendidik, saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Siti Nurjannah  
NIM. 140220303011

**IDENTITAS RESPONDEN:**

- a) Nama :
- b) Jenis kelamin : Laki-laki/ Perempuan \*)
- c) Umur :
- d) Golongan :
- e) Pendidikan terakhir :
- f) Masa kerja :
- \*) Coret yang tidak perlu

**PETUNJUK PENGISIAN:**

1. Mohon diisi oleh bapak/ibu pendidik untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda (√) pada pernyataan yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Pernyataan yang tersedia dengan 5 (lima kriteria), yaitu:
  - SL = Selalu
  - SR = Sering
  - KK = Kadang-kadang
  - JR = Jarang
  - TP = Tidak pernah
4. Dalam memilih pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, mohon agar semua pernyataan diisi dengan keadaan yang sebenarnya.
5. Saya sampaikan terima kasih kepada bapak/ibu pendidik atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.



## Angket Etos Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SL	SR	KK	JR	TP
<b>Jujur Berintegritas</b>						
1	Saya konsisten dan konsekuen dengan apa yang dikerjakan.					
2	Saya mengelola dengan benar catatan keuangan yang dipercayakan.					
3	Saya menjaga kepercayaan dari rekan kerja di sekolah.					
4	Saya memberikan nilai raport sesuai dengan kemampuan peserta didik.					
<b>Kreatif</b>						
5	Saya memiliki kemampuan variatif dalam menyajikan materi pelajaran.					
6	Saya mengimplementasikan metode yang memungkinkan peserta didik interaktif dalam proses pembelajaran.					
7	Saya memiliki kemampuan menyajikan pembelajaran yang menyenangkan.					
8	Saya memiliki kemampuan memecahkan masalah dalam hubungan komunikasi sosial.					
9	Saya mencairkan suasana dengan menyiapkan permainan kecil untuk dimainkan saat di kelas.					
<b>Kerja Keras</b>						
10	Saya giat dan bersemangat dalam mengajar.					
11	Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebaik mungkin untuk hasil yang optimal.					
12	Saya rajin mengikuti pelatihan, seminar, dan <i>workshop</i> untuk meningkatkan kemampuan diri.					
13	Saya tidak bergantung kepada orang lain dalam melaksanakan tugas-tugas sekolah.					
14	Saya semangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan.					
15	Saya segera bermusyawarah dengan rekan atau kepala sekolah jika menemui kendala.					
<b>Disiplin</b>						
16	Saya mentaati tata tertib yang berlaku di sekolah.					
17	Saya terbiasa berangkat ke sekolah tepat waktu.					
18	Saya memberikan sanksi kepada peserta didik					

	yang telat menyelesaikan tugas.					
19	Saya menyelesaikan masalah di sekolah sesegera mungkin.					
20	Saya melakukan penilaian disetiap proses pembelajaran dan menilai tugas peserta didik di hari yang sama.					
<b>Loyalitas</b>						
21	Saya menjalankan tugas dengan tulus ikhlas tanpa pamrih.					
22	Saya memperhatikan kepentingan terbaik setiap perkembangan peserta didik, utamanya dalam hal motivasi belajar.					
23	Saya membeli buku-buku baru untuk menambah wawasan dan pengetahuan.					
24	Saya rela mengeluarkan dana lebih demi keberlangsungan proses pembelajaran yang lebih efektif.					
<b>Tepat Waktu</b>						
25	Saya melaksanakan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda-nunda.					
26	Saya tidak menyia-nyiakan waktu dengan memanfaatkan waktu luang untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat.					
27	Saya membuat skala prioritas dengan mengerjakan pekerjaan yang lebih penting.					

## Angket Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SL	SR	KK	JR	TP
<b>Prestasi</b>						
1	Saya memprioritaskan ketepatan hasil kerja.					
2	Saya mau mengikuti instruksi kepala sekolah.					
3	Tingkat kehadiran yang tinggi.					
4	Saya melaksanakan tugas lain di luar jam mengajar yang dipercayakan dari pihak sekolah.					
<b>Pengakuan</b>						
5	Saya memperoleh penghargaan yang tinggi dari masyarakat sebagai pendidik yang profesional.					
6	Saya memperoleh pengakuan dari warga sekolah atas kemampuan yang dimiliki.					
7	Saya memperoleh pengakuan dari pemerintah melalui perhatian terhadap kesejahteraan hidup.					
<b>Tanggung Jawab</b>						
8	Saya memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar.					
9	Saya memberikan bantuan dalam memecahkan masalah yang dihadapi peserta didik.					
10	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin dalam melaksanakan pembelajaran.					
11	Saya mengevaluasi hasil pembelajaran sehingga dapat menyempurnakan pembelajaran dikemudian hari.					
12	Saya meningkatkan wawasan dan pengetahuan dalam rangka pelaksanaan tugas keprofesian.					
13	Saya menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan pendidikan dan pembelajaran.					
<b>Kemajuan</b>						
14	Saya memperoleh kesempatan untuk menduduki pangkat yang lebih tinggi.					
15	Saya memperoleh kemudahan dalam mengurus syarat kenaikan pangkat.					
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
16	Saya merasa senang bekerja sebagai pendidik.					

17	Profesi sebagai pendidik sebagai panggilan jiwa.					
<b>Hubungan dengan Rekan kerja</b>						
18	Saya menjalin hubungan baik dengan semua rekan pendidik di sekolah.					
19	Saya menghargai dan menghormati perbedaan pendapat dengan rekan pendidik.					
<b>Hubungan dengan Peserta Didik</b>						
20	Saya menjalin hubungan baik dengan peserta didik baik di sekolah maupun di luar sekolah.					
21	Saya membuka diri untuk bertukar pendapat dengan peserta didik.					
<b>Hubungan dengan Kepala Sekolah</b>						
22	Saya menjalin hubungan baik dengan kepala sekolah.					
23	Saya melakukan timbal-balik evaluasi kinerja dengan kepala sekolah.					
24	Saya melakukan musyawarah bersama kepala sekolah untuk memperoleh kesepakatan bersama.					
<b>Keamanan Kerja</b>						
25	Saya memperoleh kepastian masa jabatan.					
26	Saya memperoleh perlindungan profesi yang dapat menghambat dalam pelaksanaan tugas.					
27	Saya mendapatkan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dalam bentuk rasa aman dan jaminan keselamatan.					
<b>Kehidupan Pribadi</b>						
28	Keluarga merasa puas atas profesi sebagai pendidik.					
29	Saya mampu mencukupi kebutuhan keluarga dari gaji yang diperoleh.					
<b>Kebijaksanaan dan Administrasi</b>						
30	Saya memiliki beban kerja minimal 24 jam tatap muka dalam satu minggu.					
31	Saya memperoleh tugas tambahan untuk memenuhi 24 jam tatap muka.					
32	Saya memperoleh kesempatan untuk mengajar di sekolah lain untuk memenuhi 24 jam tatap muka dalam satu minggu.					
<b>Kesempatan Untuk Berkembang</b>						
33	Saya memperoleh kesempatan untuk					

	meningkatkan kualifikasi pendidikan.					
34	Saya memperoleh kesempatan untuk mengikuti kursus atau pelatihan.					
35	Saya memperoleh kemudahan untuk mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah					
<b>Gaji</b>						
36	Gaji yang saya terima setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari.					
37	Saya memperoleh gaji tepat waktu.					
38	Saya memperoleh tunjangan gaji.					
39	Besaran gaji yang saya terima sesuai dengan ketentuan.					
<b>Kondisi Kerja</b>						
40	Ruang kelas yang nyaman dan aman.					
41	Letak ruang kerja yang strategis.					
42	Kepala sekolah memberikan pengawasan terhadap kinerja pendidik.					
<b>Kedudukan</b>						
43	Saya memiliki jabatan dan kedudukan di masyarakat.					
44	Saya memiliki pengalaman kedinasan di berbagai tempat.					



**HASIL PERHITUNGAN ANGKET**

**Hasil Perhitungan Angket Etos Kerja**

No	Etos Kerja (X <sub>i</sub> )																										Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		27
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	130
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	130
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	83
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
33	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	111
34	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	126

## Lampiran D. Hasil Perhitungan Angket

35	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	124
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	130
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	130
39	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	118
41	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	109
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	130
43	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	118	
44	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
47	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	118	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	87

## Hasil Perhitungan Angket Motivasi Kerja

Resp.	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5
12	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

## Lampiran D. Hasil Perhitungan Angket

22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3
29	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4
32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
33	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
35	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
37	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
38	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
39	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
42	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
45	3	3	4	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4
46	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4

Resp.	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )																			Total
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	
1	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	208
2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	170
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	212
4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	193
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	209
6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	194
7	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	193
8	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	202
9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	192
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	219
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166
12	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178

## Lampiran D. Hasil Perhitungan Angket

13	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	184
14	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	185
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	220
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	182
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	182
19	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	208
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	214
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	176
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	220
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	176
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	182
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	214
28	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5	147
29	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	149
30	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	208
31	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	164
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	140
33	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	175
34	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	209
35	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	207
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	181
37	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	206
38	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	210
39	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	210
40	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	172
41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	178
42	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	202
43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170
44	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	203
45	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	160
46	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	149
47	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	199
48	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	164

## Nilai Uji Kompetensi Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi

No.	Kompetensi Pendidik (Y)	
	Inisial	Nilai Uji Kompetensi (UK)
1	<b>IBDA</b>	<b>69</b>
2	<b>Bon</b>	<b>62</b>
3	<b>Suh</b>	<b>67</b>
4	<b>SW</b>	<b>62</b>
5	<b>Sud</b>	<b>69</b>
6	<b>MW</b>	<b>65</b>
7	<b>WDA</b>	<b>63</b>
8	<b>AK</b>	<b>69</b>
9	<b>Ef</b>	<b>63</b>
10	<b>EMH</b>	<b>70</b>
11	<b>FRS</b>	<b>59</b>
12	<b>Mah</b>	<b>62</b>
13	<b>AU</b>	<b>62</b>
14	<b>SR</b>	<b>62</b>
15	<b>NS</b>	<b>76</b>
16	<b>DA</b>	<b>55</b>
17	<b>Sup</b>	<b>62</b>
18	<b>LDA</b>	<b>62</b>
19	<b>Han</b>	<b>68</b>
20	<b>IS</b>	<b>69</b>
21	<b>TS</b>	<b>62</b>
22	<b>AJ</b>	<b>62</b>
23	<b>MR</b>	<b>76</b>
24	<b>AS</b>	<b>62</b>
25	<b>DA</b>	<b>62</b>



26	<b>DL</b>	<b>62</b>
27	<b>EH</b>	<b>68</b>
28	<b>KB</b>	<b>55</b>
29	<b>AWR</b>	<b>55</b>
30	<b>LA</b>	<b>68</b>
31	<b>RO</b>	<b>55</b>
32	<b>BS</b>	<b>55</b>
33	<b>AA</b>	<b>56</b>
34	<b>RD</b>	<b>69</b>
35	<b>SDE</b>	<b>67</b>
36	<b>EH</b>	<b>62</b>
37	<b>Mal</b>	<b>69</b>
38	<b>Sul</b>	<b>69</b>
39	<b>ESS</b>	<b>69</b>
40	<b>AL</b>	<b>62</b>
41	<b>Suk</b>	<b>62</b>
42	<b>YA</b>	<b>69</b>
43	<b>LI</b>	<b>62</b>
44	<b>KA</b>	<b>69</b>
45	<b>Af</b>	<b>56</b>
46	<b>HH</b>	<b>55</b>
47	<b>KY</b>	<b>63</b>
48	<b>IPN</b>	<b>59</b>

**HASIL REKAPITULASI ANGKET**

**Variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>)  
 Frequency Table**

**No.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	12	25,0	25,0	52,1
	5,00	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**No.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	11	22,9	22,9	50,0
	5,00	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**No.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	14	29,2	29,2	29,2
	4,00	11	22,9	22,9	52,1
	5,00	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**No.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	12	25,0	25,0	52,1
	5,00	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	11	22,9	22,9	50,0
	5,00	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	11	22,9	22,9	50,0
	5,00	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	11	22,9	22,9	50,0
	5,00	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	16	33,3	33,3	33,3
	4,00	14	29,2	29,2	62,5
	5,00	18	37,5	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	14	29,2	29,2	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	14	29,2	29,2	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	14	29,2	29,2	29,2
	4,00	17	35,4	35,4	64,6
	5,00	17	35,4	35,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	14	29,2	29,2	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	14	29,2	29,2	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	14	29,2	29,2	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	8,3	8,3	8,3
	3,00	21	43,8	43,8	52,1
	4,00	11	22,9	22,9	75,0
	5,00	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	25,0	25,0	25,0
	4,00	14	29,2	29,2	54,2
	5,00	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	16	33,3	33,3	60,4
	5,00	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	14	29,2	29,2	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	14	29,2	29,2	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



No.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	25,0	25,0	25,0
	4,00	13	27,1	27,1	52,1
	5,00	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	25,0	25,0	25,0
	4,00	14	29,2	29,2	54,2
	5,00	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	15	31,3	31,3	31,3
	4,00	14	29,2	29,2	60,4
	5,00	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	25,0	25,0	25,0
	4,00	13	27,1	27,1	52,1
	5,00	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	14	29,2	29,2	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	14	29,2	29,2	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	27,1	27,1	27,1
	4,00	14	29,2	29,2	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	25,0	25,0	25,0
	4,00	14	29,2	29,2	54,2
	5,00	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Etos Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	81,00	11	22,9	22,9	22,9
	83,00	1	2,1	2,1	25,0
	87,00	1	2,1	2,1	27,1
	108,00	9	18,8	18,8	45,8
	109,00	1	2,1	2,1	47,9
	111,00	1	2,1	2,1	50,0
	118,00	3	6,3	6,3	56,3
	124,00	1	2,1	2,1	58,3
	126,00	1	2,1	2,1	60,4
	130,00	7	14,6	14,6	75,0
	135,00	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**  
**Frequency Table**

**No.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	16,7	16,7	16,7
	4,00	19	39,6	39,6	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**No.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	14,6	14,6	14,6
	4,00	19	39,6	39,6	54,2
	5,00	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**No.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,1	2,1	2,1
	3,00	5	10,4	10,4	12,5
	4,00	24	50,0	50,0	62,5
	5,00	18	37,5	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**No.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	14,6	14,6	14,6
	4,00	19	39,6	39,6	54,2
	5,00	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	12,5	12,5	12,5
	4,00	20	41,7	41,7	54,2
	5,00	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	14,6	14,6	14,6
	4,00	21	43,8	43,8	58,3
	5,00	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	16,7	16,7	16,7
	4,00	19	39,6	39,6	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,1	2,1	2,1
	3,00	6	12,5	12,5	14,6
	4,00	21	43,8	43,8	58,3
	5,00	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	12,5	12,5	12,5
	4,00	19	39,6	39,6	52,1
	5,00	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	8,3	8,3	8,3
	3,00	13	27,1	27,1	35,4
	4,00	16	33,3	33,3	68,8
	5,00	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	4,2	4,2	4,2
	3,00	10	20,8	20,8	25,0
	4,00	18	37,5	37,5	62,5
	5,00	18	37,5	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	12,5	12,5	12,5
	4,00	21	43,8	43,8	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	12,5	12,5	12,5
	4,00	20	41,7	41,7	54,2
	5,00	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	10,4	10,4	10,4
	4,00	21	43,8	43,8	54,2
	5,00	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



No.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	20,8	20,8	20,8
	4,00	15	31,3	31,3	52,1
	5,00	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	6,3	6,3	6,3
	3,00	11	22,9	22,9	29,2
	4,00	15	31,3	31,3	60,4
	5,00	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	12,5	12,5	12,5
	4,00	22	45,8	45,8	58,3
	5,00	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,3	6,3	6,3
	4,00	22	45,8	45,8	52,1
	5,00	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	14,6	14,6	14,6
	4,00	20	41,7	41,7	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	12,5	12,5	12,5
	4,00	18	37,5	37,5	50,0
	5,00	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,1	2,1	2,1
	3,00	9	18,8	18,8	20,8
	4,00	18	37,5	37,5	58,3
	5,00	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	4,2	4,2	4,2
	3,00	8	16,7	16,7	20,8
	4,00	16	33,3	33,3	54,2
	5,00	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	14,6	14,6	14,6
	4,00	18	37,5	37,5	52,1
	5,00	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	16,7	16,7	16,7
	4,00	20	41,7	41,7	58,3
	5,00	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,1	2,1	2,1
	3,00	6	12,5	12,5	14,6
	4,00	23	47,9	47,9	62,5
	5,00	18	37,5	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	14,6	14,6	14,6
	4,00	19	39,6	39,6	54,2
	5,00	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,1	2,1	2,1
	3,00	8	16,7	16,7	18,8
	4,00	18	37,5	37,5	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	12,5	12,5	12,5
	4,00	22	45,8	45,8	58,3
	5,00	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	20,8	20,8	20,8
	4,00	16	33,3	33,3	54,2
	5,00	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	10,4	10,4	10,4
	4,00	20	41,7	41,7	52,1
	5,00	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	18,8	18,8	18,8
	4,00	17	35,4	35,4	54,2
	5,00	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	8,3	8,3	8,3
	3,00	13	27,1	27,1	35,4
	4,00	17	35,4	35,4	70,8
	5,00	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	8,3	8,3	8,3
	3,00	12	25,0	25,0	33,3
	4,00	14	29,2	29,2	62,5
	5,00	18	37,5	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	10,4	10,4	10,4
	4,00	21	43,8	43,8	54,2
	5,00	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	20,8	20,8	20,8
	4,00	17	35,4	35,4	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	10,4	10,4	10,4
	4,00	20	41,7	41,7	52,1
	5,00	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	8,3	8,3	8,3
	4,00	23	47,9	47,9	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	8,3	8,3	8,3
	3,00	13	27,1	27,1	35,4
	4,00	13	27,1	27,1	62,5
	5,00	18	37,5	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.39

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	12,5	12,5	12,5
	4,00	23	47,9	47,9	60,4
	5,00	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



No.40

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,3	6,3	6,3
	4,00	21	43,8	43,8	50,0
	5,00	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.41

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	25,0	25,0	25,0
	4,00	16	33,3	33,3	58,3
	5,00	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.42

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	18,8	18,8	18,8
	4,00	17	35,4	35,4	54,2
	5,00	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	22,9	22,9	22,9
	4,00	16	33,3	33,3	56,3
	5,00	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

No.44

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	8,3	8,3	8,3
	3,00	12	25,0	25,0	33,3
	4,00	14	29,2	29,2	62,5
	5,00	18	37,5	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

## Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	132,00	1	2,1	2,1	2,1
	140,00	1	2,1	2,1	4,2
	147,00	1	2,1	2,1	6,3
	149,00	2	4,2	4,2	10,4
	160,00	1	2,1	2,1	12,5
	164,00	2	4,2	4,2	16,7
	166,00	1	2,1	2,1	18,8
	170,00	4	8,3	8,3	27,1
	172,00	1	2,1	2,1	29,2
	175,00	1	2,1	2,1	31,3
	176,00	2	4,2	4,2	35,4
	178,00	2	4,2	4,2	39,6
	181,00	1	2,1	2,1	41,7
	182,00	3	6,3	6,3	47,9
	184,00	1	2,1	2,1	50,0
	185,00	1	2,1	2,1	52,1
	192,00	1	2,1	2,1	54,2
	193,00	2	4,2	4,2	58,3
	194,00	1	2,1	2,1	60,4
	199,00	1	2,1	2,1	62,5
	202,00	2	4,2	4,2	66,7
	203,00	1	2,1	2,1	68,8
	206,00	1	2,1	2,1	70,8
	207,00	1	2,1	2,1	72,9
	208,00	3	6,3	6,3	79,2
	209,00	2	4,2	4,2	83,3
	210,00	2	4,2	4,2	87,5
	212,00	1	2,1	2,1	89,6
	214,00	2	4,2	4,2	93,8
	219,00	1	2,1	2,1	95,8
	220,00	2	4,2	4,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

## HASIL REKAPITULASI INDIKATOR MASING-MASING VARIABEL

### ETOS KERJA

#### Jujur Berintegritas

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>18	23	47,92%
2	Tinggi	15 – 17	12	25%
3	Cukup	12 – 14	13	27,08%
4	Rendah	9 – 11	0	0%
5	Sangat rendah	<7	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

#### Kreatif

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>12	35	72.92%
2	Tinggi	10-11	13	27,08%
3	Cukup	8-9	0	0%
4	Rendah	6-7	0	0%
5	Sangat rendah	<5	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

#### Kerja Keras

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>27	21	43,75%
2	Tinggi	22 – 26	14	29,17%
3	Cukup	17 – 21	13	27,08%
4	Rendah	12 – 16	0	0%
5	Sangat rendah	<11	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Disiplin**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>22	21	43,75%
2	Tinggi	18 – 21	14	29,17%
3	Cukup	14 – 17	13	27,08%
4	Rendah	10 – 13	0	0%
5	Sangat rendah	<9	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Kerja Sama**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>17	25	52,08%
2	Tinggi	14 – 16	11	22,92%
3	Cukup	11 – 13	12	25%
4	Rendah	8 – 10	0	0%
5	Sangat rendah	<7	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Loyalitas**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>12	35	72,92%
2	Tinggi	10 – 11	1	2,08%
3	Cukup	8 – 9	12	25%
4	Rendah	6 – 7	0	0%
5	Sangat rendah	<5	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Tepat Waktu**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>7	36	75%
2	Tinggi	6	12	25%
3	Cukup	5	0	0%
4	Rendah	4	0	0%
5	Sangat rendah	<3	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**MOTIVASI KERJA****Prestasi**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>17	23	47,92%
2	Tinggi	14 – 16	19	39,58%
3	Cukup	11 – 13	6	12,5%
4	Rendah	8 – 10	0	0%
5	Sangat rendah	<7	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Pengakuan**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>12	40	83,34%
2	Tinggi	10 - 11	4	8,33%
3	Cukup	8 - 9	4	8,33%
4	Rendah	6 - 7	0	0%
5	Sangat rendah	<5	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Tanggung Jawab**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>24	32	66,67%
2	Tinggi	20 - 23	14	29,17%
3	Cukup	16 - 19	2	4,16%
4	Rendah	12 - 15	0	0%
5	Sangat rendah	<11	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Kemajuan**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>7	44	91,67%
2	Tinggi	6	4	8,33%
3	Cukup	5	0	0%
4	Rendah	4	0	0%
5	Sangat rendah	<3	0	0%
<b>Total</b>			48	100%



**Pekerjaan Itu Sendiri**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>7	42	87,5%
2	Tinggi	6	6	12,5%
3	Cukup	5	0	0%
4	Rendah	4	0	0%
5	Sangat rendah	<3	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Hubungan dengan Rekan Kerja (Sesama Pendidik)**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>7	46	95,83%
2	Tinggi	6	2	4,17%
3	Cukup	5	0	0%
4	Rendah	4	0	0%
5	Sangat rendah	<3	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Hubungan dengan Bawahan (Peserta Didik)**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>7	41	85,42%
2	Tinggi	6	7	14,58%
3	Cukup	5	0	0%
4	Rendah	4	0	0%
5	Sangat rendah	<3	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Hubungan dengan Atasan (Kepala Sekolah)**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>12	38	79,16%
2	Tinggi	10 - 11	5	10,42%
3	Cukup	8 - 9	5	10,42%
4	Rendah	6 - 7	0	0%
5	Sangat rendah	<5	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Keamanan Kerja**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>12	39	81,25%
2	Tinggi	10 - 11	5	10,42%
3	Cukup	8 - 9	4	8,33%
4	Rendah	6 - 7	0	0%
5	Sangat rendah	<5	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Kehidupan Pribadi**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>7	44	91,67%
2	Tinggi	6	4	8,33%
3	Cukup	5	0	0%
4	Rendah	4	0	0%
5	Sangat rendah	<3	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Kebijakan dan Administrasi**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>12	33	68,75%
2	Tinggi	10 - 11	11	22,92%
3	Cukup	8 - 9	4	8,33%
4	Rendah	6 - 7	0	0%
5	Sangat rendah	<5	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Kesempatan Bertumbuh**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>12	35	72,92%
2	Tinggi	10 - 11	11	22,92%
3	Cukup	8 - 9	2	4,16%
4	Rendah	6 - 7	0	0%
5	Sangat rendah	<5	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Gaji**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>17	29	60,42%
2	Tinggi	14 - 16	17	35,42%
3	Cukup	11 - 13	2	4,16%
4	Rendah	8 - 10	0	0%
5	Sangat rendah	<7	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Kondisi Kerja**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>12	38	79,17
2	Tinggi	10 - 11	8	16,67
3	Cukup	8 - 9	2	4,16%
4	Rendah	6 - 7	0	0%
5	Sangat rendah	<5	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

**Kedudukan**

No.	Kriteria	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	>7	37	77,08%
2	Tinggi	6	11	22,92
3	Cukup	5	0	0%
4	Rendah	4	0	0%
5	Sangat rendah	<3	0	0%
<b>Total</b>			48	100%

### HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN

#### Hasil Uji Validitas Instrumen Etos Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Koefisien Korelasi n = 48	Signifikansi	Kesimpulan
1	X <sub>1.1</sub>	0,971**	0,284	0,000	Valid
2	X <sub>1.2</sub>	0,964**	0,284	0,000	Valid
3	X <sub>1.3</sub>	0,953**	0,284	0,000	Valid
4	X <sub>1.4</sub>	0,971**	0,284	0,000	Valid
5	X <sub>1.7</sub>	0,964**	0,284	0,000	Valid
6	X <sub>1.8</sub>	0,964**	0,284	0,000	Valid
7	X <sub>1.9</sub>	0,964**	0,284	0,000	Valid
8	X <sub>1.10</sub>	0,782**	0,284	0,000	Valid
9	X <sub>1.11</sub>	0,986**	0,284	0,000	Valid
10	X <sub>1.12</sub>	0,986**	0,284	0,000	Valid
11	X <sub>1.13</sub>	0,889**	0,284	0,000	Valid
12	X <sub>1.14</sub>	0,986**	0,284	0,000	Valid
13	X <sub>1.15</sub>	0,986**	0,284	0,000	Valid
14	X <sub>1.16</sub>	0,986**	0,284	0,000	Valid
15	X <sub>1.17</sub>	0,515**	0,284	0,000	Valid
16	X <sub>1.18</sub>	0,936**	0,284	0,000	Valid
17	X <sub>1.19</sub>	0,964**	0,284	0,000	Valid
18	X <sub>1.20</sub>	0,986**	0,284	0,000	Valid
19	X <sub>1.21</sub>	0,986**	0,284	0,000	Valid
20	X <sub>1.22</sub>	0,942**	0,284	0,000	Valid
21	X <sub>1.23</sub>	0,936**	0,284	0,000	Valid
22	X <sub>1.24</sub>	0,858**	0,284	0,000	Valid
23	X <sub>1.25</sub>	0,942**	0,284	0,000	Valid
24	X <sub>1.26</sub>	0,986**	0,284	0,000	Valid
25	X <sub>1.27</sub>	0,986**	0,284	0,000	Valid
26	X <sub>1.28</sub>	0,986**	0,284	0,000	Valid
27	X <sub>1.29</sub>	0,936**	0,284	0,000	Valid

**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

1	X <sub>2.1</sub>	0,902**	0,284	0,000	Valid
2	X <sub>2.2</sub>	0,870**	0,284	0,000	Valid
3	X <sub>2.3</sub>	0,553**	0,284	0,000	Valid
4	X <sub>2.4</sub>	0,854**	0,284	0,000	Valid
5	X <sub>2.5</sub>	0,873**	0,284	0,000	Valid
6	X <sub>2.6</sub>	0,675**	0,284	0,000	Valid
7	X <sub>2.7</sub>	0,902**	0,284	0,000	Valid
8	X <sub>2.8</sub>	0,489**	0,284	0,000	Valid
9	X <sub>2.9</sub>	0,824**	0,284	0,000	Valid
10	X <sub>2.0</sub>	0,343**	0,284	0,017	Valid
11	X <sub>2.11</sub>	0,458**	0,284	0,001	Valid
12	X <sub>2.12</sub>	0,862**	0,284	0,000	Valid
13	X <sub>2.13</sub>	0,873**	0,284	0,000	Valid
14	X <sub>2.14</sub>	0,832**	0,284	0,000	Valid
15	X <sub>2.15</sub>	0,854**	0,284	0,000	Valid
16	X <sub>2.16</sub>	0,545**	0,284	0,000	Valid
17	X <sub>2.17</sub>	0,656**	0,284	0,000	Valid
18	X <sub>2.18</sub>	0,613**	0,284	0,000	Valid
19	X <sub>2.19</sub>	0,920**	0,284	0,000	Valid
20	X <sub>2.20</sub>	0,768**	0,284	0,000	Valid
21	X <sub>2.21</sub>	0,823**	0,284	0,000	Valid
22	X <sub>2.22</sub>	0,464**	0,284	0,001	Valid
23	X <sub>2.23</sub>	0,814**	0,284	0,000	Valid
24	X <sub>2.24</sub>	0,895**	0,284	0,000	Valid
25	X <sub>2.25</sub>	0,457**	0,284	0,001	Valid
26	X <sub>2.26</sub>	0,854**	0,284	0,000	Valid
27	X <sub>2.27</sub>	0,773**	0,284	0,000	Valid
28	X <sub>2.28</sub>	0,602**	0,284	0,000	Valid
29	X <sub>2.29</sub>	0,841**	0,284	0,000	Valid
30	X <sub>2.30</sub>	0,832**	0,284	0,000	Valid
31	X <sub>2.31</sub>	0,784**	0,284	0,000	Valid
32	X <sub>2.32</sub>	0,319**	0,284	0,027	Valid
33	X <sub>2.33</sub>	0,371**	0,284	0,010	Valid
34	X <sub>2.34</sub>	0,808**	0,284	0,000	Valid
35	X <sub>2.35</sub>	0,724**	0,284	0,000	Valid
36	X <sub>2.36</sub>	0,832**	0,284	0,000	Valid
37	X <sub>2.37</sub>	0,498**	0,284	0,000	Valid
38	X <sub>2.38</sub>	0,353**	0,284	0,014	Valid
39	X <sub>2.39</sub>	0,554**	0,284	0,000	Valid
40	X <sub>2.40</sub>	0,617**	0,284	0,000	Valid



41	$X_{2.41}$	0,749**	0,284	0,000	Valid
42	$X_{2.42}$	0,784**	0,284	0,000	Valid
43	$X_{2.43}$	0,792**	0,284	0,000	Valid
44	$X_{2.44}$	0,371**	0,284	0,010	Valid



**HASIL UJI RELIABILITAS**

**Reliability (ETOS KERJA)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,994	,995	27

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	108,0208	417,808	,969	.	,994
No.2	108,0000	417,787	,961	.	,994
No.3	108,0417	417,785	,949	.	,994
No.4	108,0208	417,808	,969	.	,994
No.5	108,0000	417,787	,961	.	,994
No.6	108,0000	417,787	,961	.	,994
No.7	108,0000	417,787	,961	.	,994
No.8	108,1875	424,666	,765	.	,995
No.9	108,0625	417,932	,984	.	,994
No.10	108,0625	417,932	,984	.	,994
No.11	108,1667	422,227	,880	.	,994
No.12	108,0625	417,932	,984	.	,994
No.13	108,0625	417,932	,984	.	,994
No.14	108,0625	417,932	,984	.	,994
No.15	108,5833	432,163	,480	.	,996
No.16	108,0208	420,063	,931	.	,994
No.17	108,1042	419,414	,961	.	,994
No.18	108,0625	417,932	,984	.	,994
No.19	108,0625	417,932	,984	.	,994
No.20	108,0000	419,574	,937	.	,994
No.21	108,0208	420,063	,931	.	,994
No.22	108,1458	422,000	,847	.	,995
No.23	108,0000	419,574	,937	.	,994
No.24	108,0625	417,932	,984	.	,994
No.25	108,0625	417,932	,984	.	,994
No.26	108,0625	417,932	,984	.	,994
No.27	108,0208	420,063	,931	.	,994

**Reliability (MOTIVASI KERJA)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,972	,975	44

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	182,2708	489,095	,896	.	,971
No.2	182,2292	490,819	,862	.	,971
No.3	182,3125	501,156	,530	.	,972
No.4	182,2292	491,329	,846	.	,971
No.5	182,2083	491,658	,866	.	,971
No.6	182,2708	497,563	,658	.	,972
No.7	182,2708	489,095	,896	.	,971
No.8	182,2917	502,509	,463	.	,972
No.9	182,1875	493,049	,814	.	,971
No.10	182,6667	504,738	,405	.	,973
No.11	182,4583	501,402	,427	.	,972
No.12	182,2292	492,223	,854	.	,971
No.13	182,2083	491,658	,866	.	,971
No.14	182,1875	493,943	,822	.	,971
No.15	182,2708	488,627	,844	.	,971
No.16	182,5000	496,255	,515	.	,972
No.17	182,2500	498,872	,638	.	,972
No.18	182,1250	502,069	,596	.	,972
No.19	182,2500	489,426	,915	.	,971
No.20	182,1667	494,695	,755	.	,971
No.21	182,3542	488,872	,811	.	,971
No.22	182,3333	501,078	,433	.	,972
No.23	182,2083	492,466	,803	.	,971
No.24	182,2917	489,615	,888	.	,971
No.25	182,3333	503,887	,431	.	,972
No.26	182,2292	491,329	,846	.	,971
No.27	182,3125	491,113	,758	.	,971
No.28	182,2500	500,532	,583	.	,972
No.29	182,2917	489,317	,831	.	,971
No.30	182,1667	493,759	,823	.	,971
No.31	182,2708	492,074	,771	.	,971
No.32	182,6875	505,964	,481	.	,973
No.33	182,5833	503,099	,532	.	,973
No.34	182,1875	494,666	,797	.	,971
No.35	182,3125	493,751	,707	.	,971
No.36	182,1667	493,759	,823	.	,971
No.37	182,1875	504,794	,477	.	,972
No.38	182,6042	503,734	,414	.	,973
No.39	182,2708	502,202	,533	.	,972

No.40	182,1042	501,883	,600	.	,972
No.41	182,3750	491,899	,733	.	,971
No.42	182,2708	492,074	,771	.	,971
No.43	182,3333	490,652	,779	.	,971
No.44	182,5833	503,099	,532	.	,973



**ANALISIS DATA GARIS REGRESI LINIER BERGANDA**

**Regression**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Nilai UK	63,6667	5,39240	48
Etos Kerja	112,2292	21,26453	48
Motivasi Kerja	186,5417	22,77733	48

**Correlations**

		Nilai UK	Etos Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Nilai UK	1,000	,806	,931
	Etos Kerja	,806	1,000	,780
	Motivasi Kerja	,931	,780	1,000
Sig. (1-tailed)	Nilai UK	.	,000	,000
	Etos Kerja	,000	.	,000
	Motivasi Kerja	,000	,000	.
N	Nilai UK	48	48	48
	Etos Kerja	48	48	48
	Motivasi Kerja	48	48	48

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Etos Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Nilai UK

b. All requested variables entered.



**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,940 <sup>a</sup>	,883	,877	1,88755	,883	169,294	2	45	,000	2,080

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Nilai UK

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1206,338	2	603,169	169,294	,000 <sup>b</sup>
	Residual	160,328	45	3,563		
	Total	1366,667	47			

a. Dependent Variable: Nilai UK

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Etos Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,776	2,323		10,233	,000					
	Etos Kerja	,052	,021	,203	2,491	,017	,806	,348	,127	,391	2,555
	Motivasi Kerja	,183	,019	,772	9,462	,000	,931	,816	,483	,391	2,555

a. Dependent Variable: Nilai UK

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Etos Kerja	Motivasi Kerja
1	1	2,979	1,000	,00	,00	,00
	2	,017	13,189	,41	,38	,00
	3	,004	28,195	,59	,62	1,00

a. Dependent Variable: Nilai UK

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	52,0849	70,9577	63,6667	5,06624	48
Residual	-5,49314	5,04228	,00000	1,84696	48
Std. Predicted Value	-2,286	1,439	,000	1,000	48
Std. Residual	-2,910	2,671	,000	,978	48

a. Dependent Variable: Nilai UK

## ANALISIS REGRESI STEPWISE

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,776	2,323		10,233	,000					
	Etos Kerja	,052	,021	,203	2,491	,017	,806	,348	,127	,391	2,555
	Motivasi Kerja	,183	,019	,772	9,462	,000	,931	,816	,483	,391	2,555

a. Dependent Variable: Nilai UK

## UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84695522
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.112
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

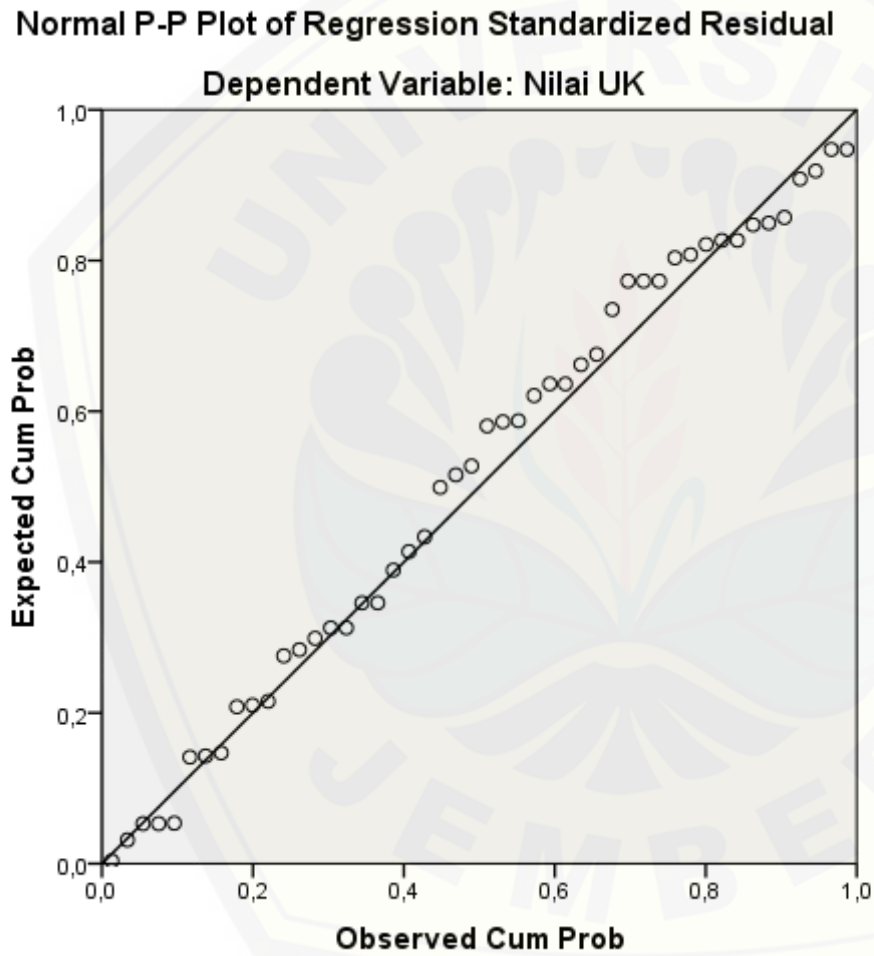
## UJI HETEROKEDASTISITAS

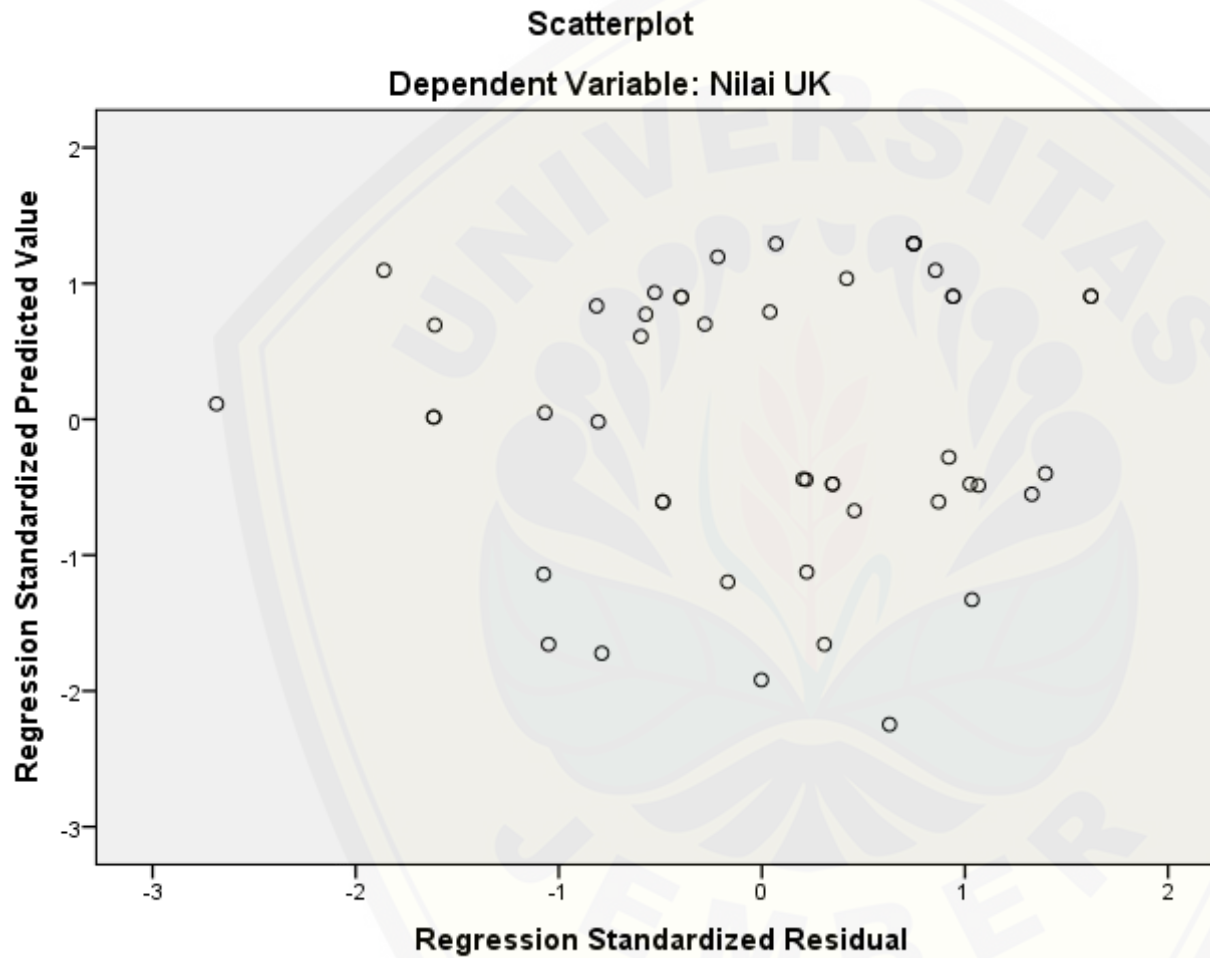
### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.374	1,640		-.228	,821					
	Etos Kerja	,001	,015	,020	,086	,932	,129	,013	,013	,391	2,555
	Motivasi Kerja	,008	,014	,140	,594	,556	,156	,088	,087	,391	2,555

a. Dependent Variable: ABS\_2

Charts







**TABEL**  
**Nilai-nilai Kritis Koefisien (r) Product Moment**

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	87	0,209	0,276
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	90	0,207	0,270
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	95	0,202	0,263
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	100	0,195	0,256
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	125	0,176	0,230
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	150	0,159	0,210
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	175	0,148	0,194
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	200	0,138	0,181
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	300	0,113	0,148
19	0,456	0,575	43	0,401	0,389	400	0,098	0,128
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	500	0,088	0,115
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	600	0,080	0,105
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	700	0,074	0,097
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	800	0,070	0,091
24	0,404	0,515	<b>48</b>	<b>0,284</b>	0,368	900	0,065	0,086
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364	1000	0,062	0,081
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

**TABEL**  
**Nilai-nilai Kritis F**  
**untuk tingkat kepercayaan 95 %, alpha = 0.05**

df2	df 1				
	1	2	3	4	5
1	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3
3	10.13	9.552	9.277	9.117	9.013
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.05
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387
7	5.591	4.737	4.347	4.12	3.972
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204
12	4.747	3.885	3.49	3.259	3.106
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025
14	4.6	3.739	3.344	3.112	2.958
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.81
18	4.414	3.555	3.16	2.928	2.773
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.74
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711
21	4.325	3.467	3.072	2.84	2.685
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.64
24	4.26	3.403	3.009	2.776	2.621
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587
27	4.21	3.354	2.96	2.728	2.572
28	4.196	3.34	2.947	2.714	2.558
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545
30	4.171	3.316	2.922	2.69	2.534
31	4.16	3.305	2.911	2.679	2.523
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503
34	4.13	3.276	2.883	2.65	2.494
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485

36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.47
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449
41	4.079	3.226	2.833	2.6	2.443
42	4.073	3.22	2.827	2.594	2.438
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427
<b>45</b>	4.057	<b>3.204</b>	2.812	2.579	2.422
46	4.052	3.2	2.807	2.574	2.417
47	4.047	3.195	2.802	2.57	2.413
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404
50	4.034	3.183	2.79	2.557	2.4
51	4.03	3.179	2.786	2.553	2.397
52	4.027	3.175	2.783	2.55	2.393
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389
54	4.02	3.168	2.776	2.543	2.386
55	4.016	3.165	2.773	2.54	2.383
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.38
57	4.01	3.159	2.766	2.534	2.377
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371
60	4.001	3.15	2.758	2.525	2.368
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366
62	3.996	3.145	2.753	2.52	2.363
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361
64	3.991	3.14	2.748	2.515	2.358
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352
68	3.982	3.132	2.74	2.507	2.35
69	3.98	3.13	2.737	2.505	2.348
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342
73	3.972	3.122	2.73	2.497	2.34
74	3.97	3.12	2.728	2.495	2.338
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335

77	3.965	3.115	2.723	2.49	2.333
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332
79	3.962	3.112	2.72	2.487	2.33
80	3.96	3.111	2.719	2.486	2.329
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324
84	3.955	3.105	2.713	2.48	2.323
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319
88	3.949	3.1	2.708	2.475	2.318
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313
93	3.943	3.094	2.703	2.47	2.312
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311
95	3.941	3.092	2.7	2.467	2.31
96	3.94	3.091	2.699	2.466	2.309
97	3.939	3.09	2.698	2.465	2.308
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305

**TABEL**  
**Nilai-nilai Kritis t**

df	Taraf Signifikansi				
	1%	5%	10%	15%	20%
1	63.66	12.71	6.314	4.165	3.078
2	9.925	4.303	2.92	2.282	1.886
3	5.841	3.182	2.353	1.924	1.638
4	4.604	2.776	2.132	1.778	1.533
5	4.032	2.571	2.105	1.699	1.476
6	3.707	2.447	1.943	1.65	1.44
7	3.499	2.365	1.895	1.617	1.415
8	3.355	2.306	1.86	1.592	1.397
9	3.25	2.262	1.833	1.574	1.383
10	3.169	2.228	1.812	1.559	1.372
11	3.106	2.201	1.796	1.548	1.363
12	3.055	2.179	1.782	1.538	1.356
13	3.012	2.16	1.771	1.53	1.35
14	2.977	2.145	1.761	1.523	1.345
15	2.947	2.131	1.753	1.517	1.341
16	2.921	2.12	1.746	1.512	1.337
17	2.898	2.11	1.74	1.508	1.333
18	2.878	2.101	1.734	1.504	1.33
19	2.861	2.093	1.729	1.5	1.328
20	2.845	2.086	1.725	1.497	1.325
21	2.831	2.08	1.721	1.494	1.323
22	2.819	2.074	1.717	1.492	1.321
23	2.807	2.069	1.714	1.489	1.319
24	2.797	2.064	1.711	1.487	1.318
25	2.787	2.06	1.708	1.485	1.316
26	2.779	2.056	1.706	1.483	1.315
27	2.771	2.052	1.703	1.482	1.314
28	2.763	2.048	1.701	1.48	1.313
29	2.756	2.045	1.699	1.479	1.311
30	2.75	2.042	1.697	1.477	1.31
31	2.744	2.04	1.696	1.476	1.309
32	2.738	2.037	1.694	1.475	1.309
33	2.733	2.035	1.692	1.474	1.308
34	2.728	2.032	1.691	1.473	1.307
35	2.724	2.03	1.69	1.472	1.306
36	2.719	2.028	1.688	1.471	1.306



df	Taraf Signifikansi				
	1%	5%	10%	15%	20%
37	2.715	2.026	1.687	1.47	1.305
38	2.712	2.024	1.686	1.469	1.304
39	2.708	2.023	1.685	1.468	1.304
40	2.704	2.021	1.684	1.468	1.303
41	2.701	2.02	1.683	1.467	1.303
42	2.698	2.018	1.682	1.466	1.302
43	2.695	2.017	1.681	1.466	1.302
44	2.692	2.015	1.68	1.465	1.301
<b>45</b>	<b>2.69</b>	<b>2.014</b>	1.679	1.465	1.301
46	2.687	1.013	1.679	1.464	1.3
47	2.685	2.012	1.678	1.463	1.3
48	2.682	2.011	1.677	1.463	1.299
49	2.68	2.01	1.677	1.462	1.299
50	2.678	2.009	1.676	1.462	1.299
51	2.676	2.008	1.675	1.462	1.298
52	2.674	2.007	1.675	1.461	1.298
53	2.672	2.006	1.674	1.461	1.298
54	2.67	2.005	1.674	1.46	1.297
55	2.668	2.004	1.673	1.46	1.297
56	2.667	2.003	1.673	1.46	1.297
57	2.665	2.002	1.672	1.459	1.296
58	2.663	2.002	1.672	1.459	1.296
59	2.662	2.001	1.671	1.459	1.296
60	2.66	2.00	1.671	1.458	1.296
61	2.659	2.00	1.67	1.458	1.296
62	2.657	1.999	1.67	1.458	1.295
63	2.656	1.998	1.669	1.457	1.295
64	2.655	1.998	1.669	1.457	1.295
65	2.654	1.997	1.669	1.457	1.295
66	2.652	1.997	1.668	1.456	1.295
67	2.651	1.996	1.668	1.456	1.294
68	2.65	1.995	1.668	1.456	1.294
69	2.649	1.995	1.667	1.456	1.294
70	2.648	1.994	1.667	1.456	1.294
71	2.647	1.994	1.667	1.455	1.294
72	2.646	1.993	1.666	1.455	1.293
73	2.645	1.993	1.666	1.455	1.293
74	2.644	1.993	1.666	1.455	1.293
75	2.643	1.992	1.655	1.454	1.293

df	Taraf Signifikansi				
	1%	5%	10%	15%	20%
76	2.642	1.992	1.665	1.454	1.293
77	2.641	1.991	1.655	1.454	1.293
78	2.64	1.991	1.665	1.454	1.292
79	2.64	1.99	1.664	1.454	1.292
80	2.639	1.99	1.664	1.453	1.292
81	2.638	1.99	1.664	1.453	1.292
82	2.637	1.989	1.664	1.453	1.292
83	2.636	1.989	1.663	1.453	1.292
84	2.636	1.989	1.663	1.453	1.292
85	2.635	1.988	1.663	1.453	1.292
86	2.634	1.988	1.663	1.453	1.291
87	2.634	1.988	1.663	1.452	1.291
88	2.633	1.987	1.662	1.452	1.291
89	2.632	1.987	1.662	1.452	1.291
90	2.632	1.987	1.662	1.452	1.291
91	2.631	1.986	1.662	1.452	1.291
92	2.63	1.986	1.662	1.452	1.291
93	2.63	1.986	1.661	1.452	1.291
94	2.629	1.986	1.661	1.451	1.291
95	2.629	1.985	1.661	1.451	1.291
96	2.628	1.985	1.661	1.451	1.29
97	2.627	1.985	1.661	1.451	1.29
98	2.627	1.984	1.661	1.451	1.29
99	2.626	1.984	1.66	1.451	1.29
100	2.626	1.984	1.66	1.451	1.29

## DOKUMENTASI



Gambar 1. Penyebaran angket untuk di tryoutkan kepada pendidik ekonomi yang sedang melaksanakan MGMP ekonomi di SMA Negeri 1 Rogojampi.



Gambar 2. Profil luar SMA Negeri 1 Giri yang menjadi salah satu tempat penelitian.



Gambar 3. Penyebaran angket pada pendidik ekonomi di SMA Negeri Darussholah.



Gambar 4. Penyebaran angket pada pendidik ekonomi di SMA Negeri 1 Pesanggaran.





Gambar 5. Penyebaran angket pada pendidik ekonomi di SMA Negeri 1 Tegaldlimo.



Gambar 6. Penyebaran angket pada pendidik ekonomi di SMA Negeri 1 Genteng.





Gambar 7: Penyebaran angket pada pendidik ekonomi di SMA Negeri 1 Glenmore.



Gambar 8: Profil luar SMA Negeri 1 Gambiran yang menjadi salah satu tempat penelitian.



Gambar 9. Seusai penyebaran angket pada pendidik ekonomi di SMA Negeri 1 Gambiran.



Gambar 10. Penyebaran angket pada pendidik ekonomi di SMA Negeri Wongsorejo.

**Karakteristik Pendidik Ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2016**

No	Nama Sekolah	JPE	U				JK		G			PT			MK			
			1	2	3	4	L	P	1	2	3	D3	S1	S2	1	2	3	4
1	SMA N 1 Cluring	3			2	1	1	2	3				3			1	1	1
2	SMA N 1 Banyuwangi	4			3	1	1	3	4				4				2	2
3	SMA N 1 Gambiran	2			2		2		2				1	1	1	1		
4	SMA N 1 Genteng	3			2	1		3	2	1			3				2	1
5	SMA N 1 Giri	3		3				3	2		1		3		2	1		
6	SMA N 1 Glagah	4			2	2	2	2	3	1			4				2	2
7	SMA N 1 Glenmore	3		1	2		2	1	1	2			3			1	1	1
8	SMA N 1 Muncar	3			1	2	1	2	3				3			1		2
9	SMA N 1 Pesanggaran	2			2		1	1	2				2					2
10	SMA N 1 Purwoharjo	3		1	2		1	2	2		1		3		1		2	
11	SMA N 1 Rogojampi	2				2	2		1	1			2				1	1
12	SMA N 1 Srono	2				2		2	2				2		1		1	
13	SMA N 1 Tegaldlimo	2			1	1	1	1	2				2			1	1	
14	SMA N 1 Wongsorejo	3			2	1	2	1	2	1			3			2	1	
15	SMA N 2 Genteng	3			2	1	1	2	3				3				2	1
16	SMA N Darussolah	4			3	1	3	1	4				4			1	1	2
17	SMA N 1 Bangorejo	2			2		2		2				1	1			2	
<b>Total</b>		<b>48</b>		<b>5</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>2</b>		<b>46</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>15</b>

Sumber: data primer yang diolah, 2016



Ket:

JPE = Jumlah Pendidik Ekonomi

U = Umur (1) <25<sup>th</sup>  
(2) 26<sup>th</sup> – 35<sup>th</sup>  
(3) 36<sup>th</sup> – 45<sup>th</sup>  
(4) >46<sup>th</sup>

JK = Jenis Kelamin (L) = Laki-laki  
(P) = Perempuan

G = Golongan (1) = PNS  
(2) = CPNS  
(3) = GTT

PT = Pendidikan Terakhir

MK = Masa Kerja (1) <10<sup>th</sup>  
(2) 11<sup>th</sup> – 20<sup>th</sup>  
(3) 21<sup>th</sup> – 30<sup>th</sup>  
(4) >30<sup>th</sup>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas

1. Nama : Siti Nurjannah
2. Tempat, tanggal lahir : Banyuwangi, 07 Juli 1990
3. Agama : Islam
4. Nama Ayah : Sugito
5. Nama Ibu : Musayaroh
6. Putra ke : 1 (Pertama) dari 5 bersaudara
7. Golongan Darah : A
8. Alamat :
  - a. Asal : Dsn. Curahketangi RT/RW 01/01 Desa Setail, Kecamatan Genteng, Kabupaten Banyuwangi.
  - b. Tempat tinggal sementara : Jln. Sriwijaya XX No.2A Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember.



### B. Pendidikan

No	NAMA SEKOLAH	TEMPAT	TAHUN LULUS
1	SDN SETAIL 7	Jl. Jember Setail Genteng	2002
2	SMP NEGERI 1 GENTENG	Jl. Bromo No.49 Genteng	2005
3	SMA NEGERI 1 GENTENG	Jl. Kali Setail No.20 Genteng	2008
4	UNIVERSITAS JEMBER	Jl. Kalimantan No.37, Kampus Bumi Tegal Boto Jember	2014