

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Sesuai dengan variabel yang diteliti, maka perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut mengenai Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru, maka dari itu perlu terlebih dahulu mengetahui mengenai Kompetensi, Etos Kerja dan Kinerja Guru.

2.1.1 Kompetensi

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Spencer dan Spencer dalam N Dianita, 2019). Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam kaitannya dengan keterampilan tertentu, yang merupakan ciri-ciri seorang professional (Isniar Budiarti dan R.Burhannudin, 2023).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan itu (I Nyoman Tri Sutaguna *et al*, 2023). Kompetensi dirumuskan sebagai suatu tugas yang memadai, atau kepemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang (Roestiyah dalam Janawi, 2019).

Tidak jauh berbeda dengan Roestiyah, Nana Sudjana memahami

kompetensi sebagai suatu kemampuan yang disyaratkan untuk memangku profesi (Sudjana dalam Janawi, 2019). Begitupun dengan Sardiman mengartikan kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang berkenaan dengan tugasnya (Sardiman dalam Janawi, 2019). Definisi tersebut menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang dalam hal ini oleh guru. Kompetensi mutlak dimiliki pakan kebutuhan mutlak yang harus dikuasai oleh seorang guru. Di samping itu, kompetensi merupakan kemampuan dasar, keahlian, dan keterampilan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya dalam tabel berikut :

Tabel 2. 1
Pengertian Kompetensi Menurut Para Ahli)

No.	Penulis/ Para Ahli	Tahun	Definisi	Link
1.	Sardiman	2019	kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang berkenaan dengan tugasnya.	Buku Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional (Janawi)
2.	Sudjana	2019	kompetensi sebagai suatu kemampuan yang disyaratkan untuk memangku profesi.	Buku Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional (Janawi)
3.	Roestiyah	2019	Kompetensi dirumuskan sebagai suatu tugas yang memadai, atau kepemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang.	Buku Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional (Janawi)
4.	I Nyoman Tri Sutaguna <i>et al</i>	2023	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta	http://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/263/125

No.	Penulis/ Para Ahli	Tahun	Definisi	Link
			didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan itu	
5.	Spencer dan Spencer dalam Dianita (2019)	2019	kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.	https://ekobis.stieria-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/219

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan uraian kompetensi diatas maka penulis menggunakan uraian Spencer dan Spencer dalam Dianita (2019) kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

2.1.1.2 Indikator Kompetensi

Ada 5 karakteristik kompetensi Spencer dan Spencer dalam Dianita (2019) sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu :

1. Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

2. Sifat

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

4. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik

5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Adapun indikator kompetensi yang dikemukakan oleh Romber dalam

Angga Saputra *et al* (2023) yaitu :

1. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan landasan atau acuan bagi kemampuan seorang pegawai untuk mengatur lingkungannya secara tepat , mengambil resiko yang di perhitungkan, menghadapi tantangan secara langsung, dan berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pihak untuk menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan pekerjaan yang kompeten dibidangnya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses yang memajukan pengetahuan teoritis dan kemampuan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan.

3. Pengetahuan

Pengetahuan mengacu pada keahlian atau informasi seseorang dalam bidang tertentu.

4. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu

Berdasarkan Indikator-indikator kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli diatas,penulis merangkum dalam tabel berikut :

Tabel 2. 2
Indikator Kompetensi

No.	Para ahli	Indikator
1.	Spencer dan Spencer dalam Dianita (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif 2. Sifat 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan
2.	Romber dalam Angga Saputra <i>et al</i> (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman Kerja 2. Pendidikan 3. Pengetahuan 4. Keterampilan

Sumber : Data diolah penulis 2023

Dari beberapa indikator etos kerja diatas maka penulis menggunakan indicator yang dikemukakan oleh (Spencer dan Spencer dalam Dianita, 2019) yaitu motif ,sifat, pengetahuan, dan keterampilan.

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan (Wahyu, 2018), yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.

3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.
8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

2.1.1.4 Dimensi Kompetensi

Dimensi yang kompetensi didasari perilakunya yang mengacu pada perundang undangan yang berlaku (Edison, Anwar dan Komariah 2018) :

1. Pengetahuan atau (*knowledge*) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal atau dari pelatihan pelatihan juga kursus yang berkaitan dengan profesi atau spesialisasi masing masing.
2. Keahlian (*Skill*) adalah keahlian terhadap suatu bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meskipun selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecah masalah dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*attitude*) adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak dapat dipisahkan dari tugas seseorang dan melaksanakan dan tugas seseorang melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting.

2.1.1.5 Kompetensi Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan orang yang bertugas untuk memberikan pembelajaran kepada para peserta didik, yang juga tenaga pendidik memiliki peran penting dalam keberhasilan pembelajaran. Keberhasilan pembelajaran sangat bergantung pada bagaimana cara tenaga pendidik memberikan suatu pembelajaran yang baik dan kompetensi. Tenaga pendidik memiliki tanggung jawab penuh ketika peserta didik berada di lingkungan formal, dan tenaga pendidik dapat dikatakan pengganti orang tua ketika para peserta didik melakukan pembelajaran di sekolah maupun pendidikan tinggi. Dalam hal ini para tenaga pendidik diharuskan memiliki

tingkat kompetensi mengajar , komunikasi, keterampilan serta kecakapan yang berkualitas. Dalam hubungannya dengan tenaga pendidik kompetensi mengerucut pada sikap yang rasional dan memenuhi standar sertifikasi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sebagai seorang guru sangat penting untuk mengetahui bagaimana cara dia dapat membuat metode pembelajaran tersendiri agar siswa merasa nyaman dan paham dengan materi yang disampaikan ketika melakukan pembelajaran.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Dalam hal ini guru dituntut untuk memiliki sikap dan tutur kata yang baik, karena guru merupakan teladan dan contoh bagi parapeserta didiknya. Guru diharuskan memiliki tingkat emosi yang

stabil, seperti yang kita ketahui guru berinteraksi secara langsung dengan para siswanya dan juga berhadapan dengan berbagai macam karakteristik siswa.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Komunikasi antara guru dengan orang tua peserta didik sangat membantu guru untuk mengetahui bagaimana kegiatan atau kebiasaan para peserta didiknya selama di luar sekolah, serta naik turunnya prestasi peserta didik dengan melibatkan peran orang tua para peserta didik.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Dimana guru mampu menguasai bagaimana sistem pendidikan dan mampu mengimplementasikan kepada para peserta didik. Dalam hal ini diharapkan guru mampu menyusun RPP sesuai dengan ketentuan kemendikbud, serta mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya.

2.1.2 Etos Kerja

2.1.2.1 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan secara sadar dan

memiliki moral, dimana tindakan tersebut mencerminkan diri seseorang. Seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli mengenai apa itu etos kerja.

Etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok ras tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung (Chaplin dalam Atty Tri Juniarti *et al* 2021).

Lalu menurut ahli yang lain, mengemukakan bahwa Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Jansen H. Sinamo dalam Atty Tri Juniarti *et al*, 2021).

Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip- prinsip, standar- standar (Dwi Rahayu dalam Atty Tri Juniarti *et al*, 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan, standar-standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku, prinsip-prinsip yang mengatur. Berikut penulis menyajikan pengertian etos kerja menurut para ahli :

Tabel 2. 3
Pengertian Etos Kerja Menurut Para Ahli

No.	Penulis/Para Ahli	Tahun	Definisi	Link
1.	Chaplin dalam Ruby Cahyadi	2021	Etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok ras tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung	Buku Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm (Dr. Atty Tri Juniarti, S.E., et al.)
2.	Jansen H.Sinamo dalam Juniarti <i>et al</i>	2021	Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakarpada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total padaparadigma kerja yang integral	Buku Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm (Dr. Atty Tri Juniarti, S.E., M.S. Bayu Indra Setia, S.E., M.S. Helmi
3.	Dwi Rahayu dalam Juniarti	2021	Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar- standar.	Buku Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm (Dr. Atty Tri Juniarti, S.E., M.S. Bayu Indra Setia, S.E., M.S. Helmi Nofrizal Fahmi, S.E.)

Sumber : Diolah penulis 2023

Berdasarkan uraian etos kerja diatas maka penulis menggunakan uraian yang di kemukakan oleh Jansen H.Sinamo dalam Juniarti *et all* (2021) Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakarpada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total padaparadigma kerja yang integral.

2.1.2.2 Karakteristik Etos Kerja

Adapun yang mengungkapkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri (Priansa dalam Juniarti *et al*, 2021). Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah :

1. Keahlian Interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi. keahlian interpersonal meliputi kebiasaan , sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu; sopan, bersahabat, gembira perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong.
2. Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu; cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur
3. Dapat Diandalkan Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai

diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan yaitu; mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja guru yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Priansa dalam Juniarti et al, 2021) :

1. Faktor Internal Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a. Agama.

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja.

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan

sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

e. Jenis Kelamin.

Jenis kelamin seringkali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi.

2. Faktor Eksternal Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a. Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

b. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian

e. Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut.

2.1.2.4 Indikator Etos Kerja

Untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di suatu perusahaan itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari indikator sebagai berikut (Sinamo dalam Juniarti et al, 2021) :

1. Kerja Cerdas

Bentuk usaha terarah mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan menggunakan kecerdasan untuk mencapai prestasi kerja. Indikator nya :

- a. Bekerja cerdas penuh kreativitas
- b. Bekerja tekun penuh keunggulan

2. Kerja keras

Bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai modal dalam bekerja. Indikator nya :

- a. Bekerja keras penuh semangat
- b. Bekerja benar penuh tanggung jawab
- c. Bekerja tuntas penuh integritas

3. Kerja ikhlas

Bentuk usaha terarah dalam mendapatkan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya. Indikator nya :

- a. Bekerja tulus penuh rasa syukur
- b. Bekerja serius penuh kecintaan
- c. Bekerja paripurna kerendahan hati

Adapun indikator yang di kemukakan oleh Salamun dalam Dony Eka Putra (2022) menyebutkan indikator Etos Kerja sebagai berikut:

1. Kerja keras

Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2. Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5. Rajin

Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli diatas,maka penulis merangkumnya dalam tabel berikut ini :

Tabel 2. 4
Indikator Etos Kerja

No.	Para ahli	Indikator
1.	Sinamo dalam Juniarti et al, 2021	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja cerdas 2. Kerja keras 3. Kerja ikhlas
2.	Salamun dalam Dony Eka Putra, 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Disiplin 3. Jujur 4. Tanggung jawab 5. Rajin

Sumber : Diolah penulis 2023

Dari indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli diatas,maka dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Salamun dalam Dony Eka Putra (2022) yaitu kerja cerdas,kerja keras dan kerja ikhlas.

2.1.3 Kinerja Guru

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu yang menggambarkan hasil dari tingkat pencapaian pelaksanaan dari suatu kegiatan dan kebijakan serta mewujudkan baik itu sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu kinerja dinyatakan berhasil jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan apa yang kita harapkan.

Kinerja guru merupakan kemampuan ia dalam melaksanakan tupoksi dia sebagai guru. Guru juga dapat melakukan tugas tambahan selain tugas utama mereka mengajar (Susiani dalam Sutrisno,2021).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegaradalam Ahmad Rivai, 2021).

Selanjutnya Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi dalam M.Muspawi, 2021). Tinggi rendahnya kinerja dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan (Lita Wulantika dan Sarip Hidayat, 2023). Kinerja yang meningkat akan memiliki dampak baik dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Lain halnya jika memiliki kinerja yang buruk, maka akan berakibat terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya dalam keadaan tabel berikut :

Tabel 2. 5
Pengetian Kinerja Guru Menurut Para Ahli

No.	Penulis/Para Ahli	Tahun	Definisi	Link
1.	Supardi dalam M.Muspawi	2021	Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.	http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1265/803
2.	Mangkunegara dalam Ahmad Rivai	2021	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715/5411
3.	Susiani dalam Sutrisno	2021	kinerja guru merupakan kemampuan ia dalam melaksanakan tupoksi dia sebagai guru. Guru juga dapat melakukan tugas tambahan selain tugas utama mereka mengajar.	https://jurnal.unisula.ac.id/index.php/pendas/article/view/12951/5047#

Sumber : Diolah oleh penulis

Berdasarkan uraian kinerja guru diatas, maka penulis menggunakan uraian Supardi dalam M.Muspawi (2020) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Guru

Adapun indikator kinerja guru menurut Supardi dalam Sony Cahyono *et al* (2020) yaitu :

1. Kualitas kerja.

Indikator kualitas kerja guru terdiri dari menguasai materi pelajaran, mengelola proses belajar mengajar kelas.

2. Kecepatan/ketepatan kerja.

Indikator kecepatan atau ketepatan kerja guru berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan Pendidikan, merencanakan program pembelajaran.

3. Inisiatif dalam Kerja

Indikator inisiatif dalam kinerja guru terdiri dari memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa.

4. Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja guru meliputi penggunaan berbagai metode

dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.

5. Komunikasi.

Indikator komunikasi dalam kinerja guru yaitu dapat memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan dapat menafsirkan hasil hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Menurut widya (2019) indikator kinerja guru mencakup:

1. Kemampuan guru membuat RPP

Indikator Kemampuan guru dalam membuat RPP berhubungan dengan pedoman guru ketika mengajar siswa.

2. Penguasaan materi yang akan diberikan pada saat kegiatan belajar mengajar.

Indikator penguasaan materi dimana ketika guru melaksanakan pembelajaran di dalam kelas, guru telah paham apa saja materi yang akan di berikan kepada siswa.

3. Penguasaan serta pemilihan pendekatan, metode, strategi.

Indikator penguasaan serta pemilihan pendekatan, metode dan strategi, dalam hal ini setiap guru memiliki metode dan strategi tersendiri ketika mengajar siswa untuk menyampaikan materi pembelajaran

4. Pemberian tugas yang berbobot kepada siswa.

Pemberian tugas kepada siswa diharapkan agar siswa terus berlatih dan mendalami materi yang telah di sampaikan

5. Kemampuan mengelola kelas.

Kemampuan guru dalam mengelola kelas yaitu menciptakan dan merawat kondisi belajar yang menyenangkan, mempersiapkan sarana dan prasarana, mengatur ruang belajar dan mengatur waktu pembelajaran agar mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

6. Kemampuan mengevaluasi dalam setiap pembelajaran

Dalam melaksanakan suatu kegiatan tentunya harus sesuai dengan apa yang direncanakan. Suapaya hasil yang diperoleh dapat lebih maksimal.

Berdasarkan indikator diatas,maka penulis menyajikannya dalam tabel :

Tabel 2. 6
Indikator Kinerja Guru

No.	Penulis/ Para Ahli	Tahun	Indikator
1.	Supardi dalam Sony Cahyono <i>et all</i>	2020	<ul style="list-style-type: none"> a) Kualitas kerja b) Kecepatan Atau ketepatan kerja c) Inisiatif dalam bekerja d) Kemampuan kerja e) Komunikasi
2.	Widya	2019	<ul style="list-style-type: none"> a) Kemampuan guru membuat RPP b) Penguasaan materi yang akan diberikan pada saat kegiatan belajar mengajar. c) Penguasaan serta pemilihan pendekatan, metode, strategi. d) Pemberian tugas yang berbobot kepada siswa. e) Kemampuan mengelola kelas. f) Kemampuan mengevaluasi dalam setiap pembelajaran

Sumber : diolah oleh penulis (2023)

Dari indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka penulis menggunakan indikator Supardi dalam Sony Cahyono *et al* (2020) yaitu kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.

2.1.3.3 Aspek – aspek Kinerja Guru

Menurut Supardi dalam Cahyono *et al* (2020) terdapat aspek - aspek yang dinilai dalam kinerja guru antara lain:

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar

Kemampuan perencanaan ini yaitu guru sebagai pengajar ditugaskan untuk membuat rencana pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku, tujuannya agar setiap materi yang disampaikan tersusun secara sistematis.

2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa

Sebelum menyampaikan bahan materi untuk pembelajaran, guru dituntut untuk paham terlebih dahulu materi apa yang akan disampaikan ketika pembelajaran berlangsung, ini diharapkan agar dapat mempermudah saat pembelajaran dengan peserta didik.

3. Penguasaan metode dan strategi mengajar

Ketika dalam proses pembelajaran guru dihadapkan pada karakteristik siswa yang berbeda beda, maka dari itu sebagai seorang guru bila memiliki metode mengajar yang interaktif, dan komunikatif.

4. Pemberian tugas – tugas kepada siswa

Pemberian tugas kepada siswa dimana harapannya yaitu siswa dapat lebih mengertidan mengulas Kembali materi apa saja yang telah disampaikan oleh guru ketika pembelajaran di sekolah.

5. Kemampuan mengelola kelas.

Kemampuan dalam menciptakan dan mempertahankan kondisi kelas yang optimalguna terjadinya proses belajar mengajar yang serasi dan efektif.

6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Penilaian dan evaluasi pembelajaran sangat penting dilakukan untuk mengetahui efektif atau tidaknya suatu sistem pembelajaran yang diterapkan oleh tenaga pendidik. Karena bila seorang pendidik tidak melakukan evaluasi,sama saja tenaga pendidik tersebut tidak ada perkembangan dalam merancangsystem pembelajaran.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam pembuatan penelitian ini penulis menggunakan referensi penelitian sebelumnya sebagai pendukung dalam penelitian ini.Berikut penulis telah merangkumnya dalam tabel :

Tabel 2. 7
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul penelitian/ Metode/populasi/ sample	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Istinari Basori Alwi & Imam Machali (2021)	Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru melalui Variabel Kontrol Etos Kerja di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya Metode Penelitian metode kuantitatif Populasi dan sampel 40 orang	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi profesional berpengaruh terhadap variabel kinerja guru karena diintervensi oleh variabel etos kerja. Artinya, untuk memiliki kompetensi profesional membutuhkan etos kerjayang baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.	Persamaan : 1.Menggunakan variabel Kinerja guru sebagai variabel terikat	1.Penulis menggunakan variabel etos kerja sebagai variabel dependen 2.Lokasi penelitian
2.	Darwin Lie <i>et al</i> (2019)	The Impact of WorkDiscipline and WorkEthic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019 Metode penelitian kuantitatif Populasi dan sampel 31 orang	1. Ada pengaruh positif antara disiplinan etos guru terhadap kinerja guru 2. hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja guru	1.Menggunakan Variabel KinerjaGuru sebagai Variabel Dependen 2.Menggunakanvariabel Etos Kerja sebagai variabel Independen	1. Lokasi penelitian yang berbeda 2. Penulis tidak menggunakan variable disiplin sebagai variable independent
3.	Ani Priyanti , Asri ,Dan Andi Jalante (2023)	Pengaruh Kompetensi, Manajerial Kepala Sekolah Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Man 2 Polewali Mandar	1.Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Polewali Mandar, sehingga semakin baik kompetensi akan meningkatkan	1.Menggunakan Variabel Kompetensi dan Etos Kerja sebagai variabel Independen 2.Menggunakan variabel Kinerja sebagai variabel	1.Penulis tidak menggunakan n variabel Manajerial Kepala Sekolah sebagai variabel independen 2.Lokasi

No	Penulis/ Tahun	Judul penelitian/ Metode/populasi/ sample	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>Metode Penelitian metode deskriptif kuantitatif</p> <p>Populasi dan sample : 58 responden</p>	<p>kinerja guru.</p> <p>2.Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Polewali Mandar, sehingga semakin baik etos kerja akan meningkatkan kinerja guru.</p> <p>3.Kompetensi dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MAN 2 Polewali Mandar.</p>	Dependen	penelitian yang berbeda
4.	Paulus Robert Tuerah Study Program Social Science (2019)	<p>Effects of Interpersonal Communication, Work Ethic and Leadership Style towards Junior High School Teacher Performance in the City of Tomohon</p> <p>Metode Penelitian Kuantitatif</p> <p>Populasi dan Sample Seluruh guru SMP di kota Tomoho</p>	<p>1. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP di kota Tomoho.</p> <p>2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP di Kota Tomoho.</p> <p>3. Komunikasi interpersonal, etos kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.</p>	<p>1.Menggunakan variabel Etos Sebagai variable independent.</p> <p>2.Variable Kinerja guru sebagai variabel dependen.</p>	<p>1. Penulis tidak menggunakan variable komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan.</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>
5.	Bahar Agus Setiawan dan Abdul Hamid Bakir (2020)	<p>Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Dampaknya Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMP</p>	<p>1.Etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru</p> <p>2.Kinerjaguru mempunyai pengaruh signifikan</p>	<p>1.Menggunakan Etos kerja sebagai variable independent</p> <p>2.Variable Kinerja guru digunakan sebagai variabel dependen</p>	<p>1.Penulis tidak meneliti tentang dampak prestasi belajar siswa</p> <p>2.Lokasi penelitian</p>

No	Penulis/ Tahun	Judul penelitian/ Metode/populasi/ sample	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Muhammadiyah 1Jember Metode Penelitian Kuantitatif Populasi dan sampel 24 orang dan 13 orang	terhadap prestasi belajar siswa 3.Etos kerja tidak ada pengaruh terhadap prestasi belajar siswa		
6.	Puspita Sari et al, 2021	The Effect of Discipline and WorkEthic on the Performance of Elementary School Teachers in Sematang Borang Palembang Metode penelitian Kuantitatif Populasi dan sampel 90 orang	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja 2. Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru 3. Disiplin dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadapkinerja sekolah.	1.Menggunakan etos kerja sebagai variable independent 2.Menggunakan variable Kinerja guru sebagai variable dependen	1.Penulis tidak menggunakan variable Disiplinkerja 2.Lokasi penelitian
7.	Chamdan Purnama (2019)	Spiritual Work Ethics And Job Competence ImpactOn Teacher Performance Metode penelitian Kuantitatif Populasi dan Sample 74 orang	1. etos kerja spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi kerja 2.etos kerja spiritual berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja guru 3. kompetens i kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. 4.Etos kerja spiritual melalui kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.	1. Menggunakan Variabel Etos kerja dan kompetensi sebagai variabel independent 2.Variable Kinerja guru sebagai variabel dependen	1. Lokasi penelitian
8.	Sudung Simatupang	Pengaruh Kompetensi	Hasil hipotesis menunjukkan bahwa	1. Menggunakan Kompetensi	1.Lokasi Penelitian

No	Penulis/ Tahun	Judul penelitian/ Metode/populasi/ sample	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	dan Marto Silalahi (2019)	Terhadap Kinerja Guru Sma Sultan Agung Pematangsiantar Metode Penelitian : penelitian eksplanatori Populasi dan sample : 30 orang	secaraparsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMASultan Agung Pematangsiantar	sebagai variabel independen 2.Variabel kinerja guru digunakan sebagai variabel dependen	
9.	Hendri Rohman (2020)	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru Metode penelitian : pendekatan kuantitatif dengan metode survey Populasi dan sample : -	kompetensi guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerjaguru.	1. Menggunakan Kompetensi sebagai variabel independen 2.Variabel kinerja guru digunakan sebagai variabel dependen	1.Lokasi Penelitian
10.	Afiah Mukhtar Dan Luqman Md (2020)	Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar Metode penelitian : Analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Populasi dan sample : 336 orang dan 183 orang	Dari hasil penelitian diperoleh bahwa : 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kota Makassar 2. Sedangkan pengujian kompetensi terhadap prestasi belajar siswa mempunyai hasil positif dan tidak signifikan terhadap prestasi belajar siswa SMA di Kota Makassar	1. Menggunakan Kompetensi sebagai variabel independen 2.Variabel kinerja guru digunakan sebagai variabel dependen	1. Lokasi Penelitian 2. Penulis tidak meneliti variabel Prestasi belajar

No	Penulis/ Tahun	Judul penelitian/ Metode/populasi/ sample	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
			<p>Metode penelitian : Analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial.</p> <p>Populasi dan sample : 336 orang dan 183 orang</p>		

Sumber : diolah oleh penulis 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Sman 1 Rancaekek merupakan sekolah menengah akhir negeri yang berdiri sejak 1986 dan berada di Kawasan Rancaekek Kab Bandung. Sman 1 Rancaekek menjadi SMA favorit, berlomba lomba calon peserta didik baru mencoba mendaftar ke Sman 1 Rancaekek untuk melanjutkan pendidikannya. SMA ini terdiri dari 79 orang tenaga pendidik. Dengan mendapat julukan sebagai SMA terfavorit di Rancaekek, tentu saja kualitas SDM para tenagapendidiknya haruslah kompeten dan profesional.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dipaparkan oleh penulis tentang Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari diri seseorang yang berkaitan dengan kinerjanya dan keunggulan dalam dirinya yang mendasari tingkat pengetahuan, keterampilan serta cara seseorang itu menyelesaikan segala pekerjaannya. Kompetensi sendiri terbagi menjadi tiga bagian yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional. Alat ukur kompetensi meliputi motif, sifat, pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru, jika kompetensi baik

maka kinerja yang dihasilkan akan baik. Pada SMAN 1 Rancaekek terdapat fenomena pada indikator pengetahuan, dimana berkembangnya ilmu pengetahuan serta perubahan kurikulum, dan juga tingkat pendidikan guru yang menyebabkan belum maksimalnya pengetahuan yang dimiliki.

Namun, bukan hanya kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, Guru juga harus memiliki etos kerja untuk menggerakkan mereka ketika melakukan tugas nya sebagai tenaga pengajar.

Etos kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan secara sadar dan memiliki moral, dan tindakan tersebut mencerminkan diri seseorang. Indikator etos kerja meliputi kerja cerdas yang dimana setiap individu dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan kerja kecerdasan, kerja keras, dan kerja ikhlas. Ketika seorang guru memiliki etos kerja yang baik maka besar pengaruhnya terhadap hasil kinerja yang telah ia lakukan.

Pada SMAN 1 Rancaekek terdapat fenomena pada indikator kerja ikhlas dimana imbalan yang tidak sesuai dengan seharusnya menimbulkan ketidakikhlasan dalam bekerja.

Kinerja guru merupakan hasil dari seseorang tenaga pendidik dalam melakukan tugas nya yaitu dalam mengajar para peserta didik. Hal ini berkaitan dengan sejauh mana seorang tenaga pendidik ketika menjalankan amanah nya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Hal yang dapat dilihat bagaimana kinerja guru yaitu dilihat dari kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja dan bagaimana cara berkomunikasi

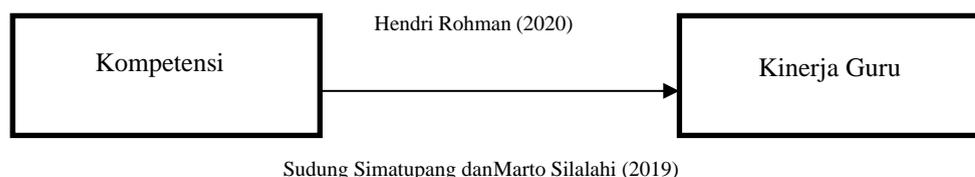
yang baik. Pada SMAN 1 Rancaekek terdapat fenomena pada indikator ketepatan kerja dimana rencana pembelajaran belum disusun berdasarkan hasil analisis siswa dan juga belum dapat memahami karakteristik belajar siswa.

Jika kompetensi dan etos kerja baik, maka akan menghasilkan kinerja guru yang baik. Untuk mengetahui apakah ada keterkaitan antara kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja guru, penulis menyajikan sebagai berikut :

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel

2.2.1.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

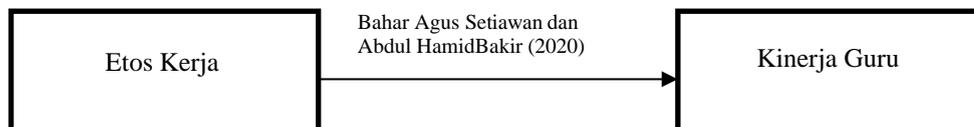
Sudung Simatupang dan Marto Silalahi (2019) dan Hendri Rohman (2020) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berikut penulis sajikan dalam bentuk gambar :



Gambar 2. 1
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

2.2.1.2 Pengaruh antara Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

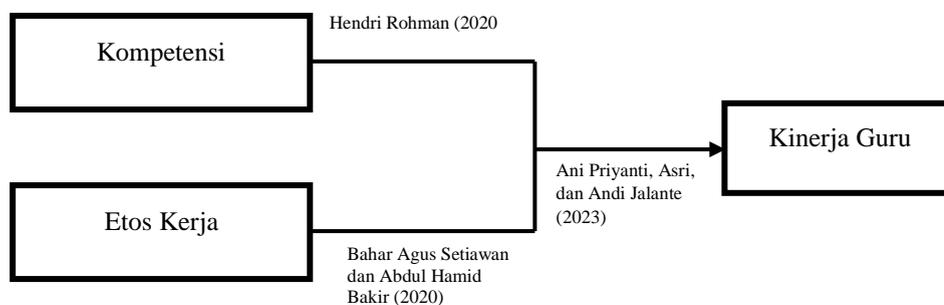
Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga semakin baik etos kerja akan meningkatkan kinerja guru (Bahar Agus Setiawan dan Abdul Hamid Bakir, 2020). Berikut penulis sajikan dalam bentuk gambar :



Gambar 2. 2
Pengaruh antara Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

2.2.1.3 Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian terdahulu Ani Priyanti, Asri, dan Andi Jalante (2023) dan Istinari Basori Alwi & Imam Machali (2021) menyatakan terdapat pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru yang digambarkan sebagai berikut :



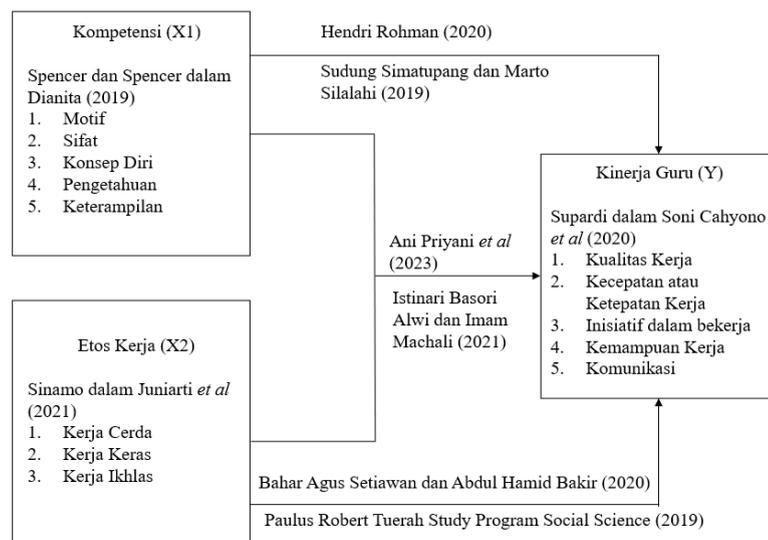
Sumber : Data diolah penulis 2023

Gambar 2. 3
Hubungan Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

2.2.1.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik

yang akan digunakan (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan paradigma dalam penelitian ini :



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.2.1.5 Hipotesis

Hipotesis sangatlah dibutuhkan dalam penelitian ini, hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap semua rumusan masalah yang ada didalam penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiono, 2019). Berdasarkan model penelitian tersebut, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena hanya merupakan uraian deskripsi.

H2 : Kompetensi secara parsial berpengaruh pada Kinerja Guru di SMAN 1 Rancaekek.

H3 : Etos Kerja secara parsial berpengaruh pada Kinerja Guru di SMAN 1

Rancaekek.

H4 : Kompetensi dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Rancaekek.