

**KONTRIBUSI *ADVERSITY QUOTIENT (AQ)*, ETOS
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA GURU DI SMA NEGERI 2 SEMARAPURA
PADA SEMESTER GENAP TAHUN PELAJARAN
2021/2022**

Oleh : I Wayan Janiarta¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi dari: (1) adversity quotient, (2) etos kerja, (3) budaya organisasi, terhadap (4) kinerja guru di SMA Negeri 2 Semarang. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dilakukan penelitian dengan menggunakan rancangan penelitian korelasional terhadap guru-guru di SMA Negeri 2 Semarang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan analisis data yang telah dikumpulkan. Dalam melakukan analisis data untuk penelitian ini ada tiga tahapan yang dilalui yakni: (1) tahap deskripsi data, (2) tahap pengujian prasyarat analisis, dan (3) tahap pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, temuan yang diperoleh adalah sebagai berikut. (1) Terdapat kontribusi yang signifikan *adversity quotient (AQ)* terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Semarang pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022; besarnya kontribusi adalah ($R\ square \times 100\%$) 19,1%. (2) Terdapat kontribusi yang signifikan Etos kerja guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Semarang pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022; besarnya kontribusi adalah ($R\ square \times 100\%$) 5,5%. (3) Terdapat kontribusi yang signifikan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Semarang pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022; besarnya kontribusi adalah ($R\ square \times 100\%$) 40,5%. (4) Secara bersama-sama terdapat kontribusi secara signifikan *adversity quotient (AQ)*, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Semarang pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022; besarnya kontribusi adalah ($R\ square \times 100\%$) 44,1%.

Kata kunci: *Adversity Quotient, Etos Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Guru*

Abstract

This study aimed at determining the contribution of: (1) adversity quotient, (2) work ethic, (3) organizational culture, towards teachers' performance at SMA Negeri 2 Semarang. To achieve

¹ I Wayan Janiarta adalah kepala sekolah di SMA Negeri 2 Semarang

this goal, a research was conducted using a correlational research design on teachers at SMA Negeri 2 Semarang. Data were collected using a questionnaire. To test the hypothesis, the data that has been collected were analyzed first. In conducting data analysis for this research, there were three stages taken, namely: (1) the data description stage, (2) the analysis prerequisite testing stage, and (3) the hypothesis testing stage. Based on the results of data analysis and discussion, the findings obtained are as follows. (1) There was a significant contribution of adversity quotient (AQ) towards the teachers' Performance of SMA Negeri 2 Semarang in the Even Semester of the Academic Year 2021/2022 - the magnitude of the contribution is (R square \times 100%) 19.1%; (2) There was a significant contribution of teacher work ethic towards teachers' performance at SMA Negeri 2 Semarang in the Even Semester of the Academic Year 2021/2022 - the magnitude of the contribution is (R square \times 100%) 5.5%; (3) There was a significant contribution of School Organizational Culture towards teachers' performance of SMA Negeri 2 Semarang in the Even Semester of the Academic Year 2021/2022 - the amount of contribution is (R square \times 100%) 40.5%; (4) Taken together, there is a significant contribution of adversity quotient (AQ), work ethic, and school organizational culture towards teachers' performance at SMA Negeri 2 Semarang in the even semester of the academic year 2021/2022 - the magnitude of the contribution is (R square \times 100%) 44.1%.

Keywords: *Adversity Quotient, Work Ethic, Organizational Culture, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakektnya adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan merupakan salah satu wadah yang tepat di dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi kesuksesan dan kesinambungan pembangunan nasional. Oleh karena itu, pembangunan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak harus diperhatikan dan dirancang dengan seksama berdasarkan pemikiran yang matang.

Untuk mewujudkan hal tersebut bukan hal yang mudah, banyak tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh dunia Pendidikan. Salah satunya adalah pandemi Covid19. Mulai awal tahun 2020, Covid-19 dinyatakan memasuki wilayah Indonesia sehingga tatanan kehidupan masyarakat Indonesia pada umumnya harus menyesuaikan dengan pola kebiasaan baru yaitu menjaga jarak, menggunakan masker, dan mencuci tangan secara rutin. Begitu pula dengan pola Pendidikan yang berlaku di Indonesia yang awalnya dilaksanakan secara tatap muka bergeser menjadi pola pembelajaran dalam jaringan (daring). Perubahan yang begitu signifikan dalam dunia Pendidikan bukan perkara yang mudah, hal ini dialami di SMA Negeri 2 Semarang. Banyak kendala awal yang dihadapi mulai dari sarana dan prasarana yang mendukung pembelajaran daring serta kesiapan bahan ajar guru yang mengakomodasi pembelajaran daring. Selain itu, psikologis siswa untuk menghadapi pola pembelajaran daring juga menjadi beban tersendiri, hal ini disebabkan oleh kebiasaan siswa belajar secara tatap muka kemudian berubah menjadi pembelajaran daring memerlukan adaptasi waktu.

Mulai tahun pelajaran 2021/2022 SMA Negeri 2 Semarang melaksanakan pembelajaran tatap muka terbatas, pada semester genap pembelajaran dilaksanakan secara 100% namun maksimal 6 jam pelajaran. Untuk memenuhi kekurangan belajar siswa di rumah maka dilaksanakan pola pembelajaran *hybrid learning*. *Hybrid learning* adalah kombinasi antara pembelajaran daring dengan tatap muka. Tujuan pelaksanaan *hybrid learning* adalah untuk memenuhi kekurangan belajar siswa akibat pandemi Covid-19 sehingga *learning loss* dapat diatasi dengan baik.

Agar *hybrid learning* terlaksana dengan baik, maka guru menjadi sentral utama pelaksanaan pembelajaran. Keberhasilan siswa dalam mengakomodasikan pelaksanaan *hybrid learning* tidak lepas dari tuntutan dan motivasi guru dalam mendukung program tersebut. Penilaian terhadap kegagalan dan keberhasilan peserta didik merupakan keberhasilan atau kegagalan pendidik. Keraguan terhadap kinerja guru tersebut dipandang wajar karena hal itu merupakan suatu kontrol untuk mengoreksi secara terus menerus dari masyarakat. Sehingga dengan adanya koreksi dari masyarakat dapat memacu guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Supriadi (2018) Kinerja guru yang baik adalah: (1) guru dapat melayani pembelajaran yang secara individual maupun kelompok, (2) mampu memilih dan menggunakan media pembelajaran yang memudahkan siswa belajar, (3) mampu merencanakan dan menyusun persiapan pembelajaran, (4) mengikut sertakan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) guru menempatkan diri sebagai pemimpin yang aktif bagi peserta didik.

Implementasi *hybrid learning* di era Pandemi memerlukan kesiapan mental yang kuat bagi guru untuk menghadapi setiap perubahan yang terjadi dalam hitungan detik. Suatu saat kasus Covid-19 meningkat maka pembelajaran akan dilaksanakan secara daring, sebaliknya jika kasus menurun maka pembelajaran akan kembali dilaksanakan dengan tatap muka dan berbagai variasinya. Dengan adanya fakta-fakta seperti ini guru sebagai pendidik ditempatkan pada situasi yang sangat krusial, dan secara tidak langsung akan mempengaruhi aspek psikis dan non-psikis guru itu sendiri dalam usaha untuk terus mendalami dan mengembangkan kompetensi yang dikuasai. Guru harus memiliki keinginan kuat dalam menghadapi kesulitan dan mampu mengatasi kesulitankesulitan yang akan dihadapi. mengatasi kesulitan tentu dengan mencari solusi dengan melibatkan potensi yang dimiliki, salah satunya adalah dengan *Adversity Quotient (AQ)*.

Stoltz (2003) menyatakan bahwa *AQ* merupakan kemampuan seseorang untuk mampu bertahan menghadapi kesulitan dan mampu menghadapi kesulitan tersebut, serta mampu melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensinya. *AQ* berperan dalam meramalkan dan menentukan kesuksesan seseorang. Selanjutnya, Stoltz juga menyatakan bahwa *AQ* dapat meramalkan kinerja, motivasi, pemberdayaan, kreativitas, produktivitas, pengetahuan, energi, pengharapan, kebahagiaan, vitalitas dan kegembiraan. *AQ* membagi individu manusia menjadi 3 kelompok yaitu, *Quitters*, *Campers*, dan *Climbers* (Siphai, 2015). *Quitters* adalah mereka yang memilih untuk menolak kesempatan, menghindari kewajiban, dan menghindari tantangan. Mereka meninggalkan impian-impian mereka dan memilih jalan yang mereka anggap datar dan lebih mudah. *Campers* adalah mereka yang telah mencapai tingkat tertentu dalam hidupnya, namun berhenti untuk mengembangkan potensinya, karena merasa sudah cukup nyaman dalam hidupnya. Mereka merasa cukup puas dengan apa yang sudah

ada dengan mengabaikan apa yang masih mungkin terjadi. *Campers* melepaskan kesempatan untuk maju, yang sebenarnya dapat dicapai jika energi dan sumber dayanya diarahkan dengan semestinya. Sedangkan, *climbers* adalah mereka yang menjalani hidupnya dengan lengkap, yang benar-benar memahami tujuannya dan bisa merasakan gairahnya. *Climbers* tahu bahwa banyak imbalan datang dalam bentuk manfaat-manfaat jangka panjang, dan langkah-langkah kecil sekarang ini akan membawanya pada kemajuan-kemajuan lebih lanjut di kemudian hari

AQ memiliki 4 dimensi yang merupakan bagian dari sikap manusia dalam menghadapi masalah, yaitu: 1) *C (control)*, yaitu menjelaskan bagaimana seseorang memiliki kendali dalam suatu masalah yang muncul, 2) *O₂ (O_r dan O_w)* (Juwita *et all*, 2020). *O_r (origin)*, yaitu menjelaskan mengenai bagaimana seseorang memandang sumber masalah yang ada. *O_w (ownership)*, yaitu menjelaskan tentang bagaimana seseorang mengakui akibat dari masalah yang timbul. 3) *R (reach)*, yaitu menjelaskan tentang bagaimana suatu masalah yang muncul dapat mempengaruhi segi-segi hidup yang lain dari orang tersebut. 4) *E (endurance)*, yaitu menjelaskan tentang bagaimana seseorang memandang jangka waktu berlangsungnya masalah yang muncul. Apakah ia cenderung untuk memandang masalah tersebut terjadi secara permanen dan berkelanjutan atau hanya dalam waktu yang singkat saja.

Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dengan membentuk *AQ* yang tinggi tidak lengkap jika tidak dibarengi dengan peningkatan etos kerja seseorang. Dalam pembangunan dunia pendidikan guru harus memiliki etos kerja agar mampu mendorong dalam pelaksanaan tugas-tugasnya di sekolah. Etos kerja guru merupakan semangat kerja yang harus dimiliki oleh para guru guna keberhasilannya. Memiliki etos kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja guru yang sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Afandi *et all* (2021), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi. Menurut Erniwati, (2021) Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu,

yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu sebagai seorang pengusaha atau manajer. Saputra *et all* (2019) menjelaskan etos kerja sebagai pendorong suatu keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh sejauh mana proyek-proyek pembangunan yang dikembangkan pemerintah atau organisasi lain sesuai atau tidak sesuai dengan kebutuhan penduduk pedesaan.

Afandi *et all* (2021), menyatakan bahwa prinsip-prinsip etos kerja yang harus dikuasai dalam peningkatan profesionalitas guru adalah 1) kerja adalah rahmat; aku bekerja tulus penuh kebersyukuran, 2) *kerja adalah amanah; aku bekerja benar penuh integritas*, 3) kerja adalah panggilan suci; aku bekerja tuntas penuh integritas, 4) *kerja adalah aktualisasi; aku bekerja keras penuh semangat*, 5) *kerja* adalah ibadah; aku bekerja serius penuh kecintaan dan pengabdian, 6) kerja adalah seni; aku bekerja cerdas penuh kreatifitas, 7) *kerja adalah kehormatan; aku bekerja tekun penuh keunggulan*, 8) *kerja* adalah pelayanan; aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

Selain faktor internal guru, faktor eksternal guru juga mendukung pencapaian kinerja guru yang optimal untuk mendukung keterlaksanaan pembelajaran *Hybrid* di SMA Negeri 2 Semarang. Prayoga & Yuniati (2019), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota suatu organisasi itu; suatu sistem dari makna bersama. Makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi. Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan. Pada tingkat kelihatan, budaya organisasi mencakup beberapa aspek organisasi seperti arsitektur, seragam, pola perilaku, peraturan, legenda, mitos, bahasa, dan seremoni yang dilakukan organisasi. Sedangkan budaya organisasi yang tidak kelihatan, mencakup norma, kepercayaan, asumsi-asumsi para anggota organisasi untuk mengelola masalah-masalah dan keadaan sekitarnya.

Hubungan antara budaya organisasi dengan sukses atau tidaknya kinerja suatu organisasi diyakini memiliki keterkaitan yang sangat erat. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasi

dapat mendorong organisasi tersebut untuk tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi berfungsi untuk; 1) Memberikan *sense of identity* kepada para anggota organisasi untuk memahami visi, misi serta menjadi bagian integral dari organisasi, 2) Menghasilkan dan meningkatkan komitmen seluruh anggota terhadap misi organisasi, 3) Memberikan arah dan memperkuat standar perilaku dalam mengendalikan anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, 4) Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para pimpinan dan anggota organisasi mau melaksanakan perencanaan strategis organisasi, dan 5) Membantu dalam penyusunan skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan anggota organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* (pengukuran setelah kejadian), karena data penelitian baik variabel bebas maupun variabel terikat telah terjadi sebelum penelitian ini diadakan. Ditinjau dari pendekatannya penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif dengan rancangan kausal korelasional karena dalam penelitian ini mencoba mengetahui hubungan sebab akibat yang titik beratnya pada variabel yang dikorelasikan. Secara umum dari keseluruhan kegiatan penelitian ini dirancang melalui beberapa tahapan. Diawali dengan langkah penelitian pendahuluan untuk memperoleh gambaran awal terhadap topik permasalahan yang akan diteliti. Kemudian dilakukan upaya untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti. Untuk mendukung persiapan maka sebelumnya juga dilakukan pengumpulan berbagai konsep dan teori melalui cara studi pustaka serta observasi secara langsung ke lapangan. Langkah selanjutnya adalah menyusun desain kuesioner yang nantinya dipakai untuk menjangkau data dari masing-masing responden. Untuk menghindari kesalahan yang bersifat teknis serta sebagai kelengkapan dalam perhitungan maka sebelumnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Selanjutnya dilakukan upaya pengumpulan data awal yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Berbagai data yang diperoleh tersebut kemudian dilakukan identifikasi untuk memilah-milah data yang benar-benar bermanfaat. Dari

berbagi konsep dan teori yang dikumpulkan kemudian dilakukan identifikasi terhadap keseluruhan variabel yang diteliti, baik variabel bebas (*independent variable*) maupun variabel terikat (*dependent variable*). Bentuk hubungan yang dimaksud yaitu hubungan determinatif, karena penelitian ini berusaha untuk mencari besarnya kontribusi variabel pengaruh *AQ (Adversity Quotient)* (X_1), etos kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri 2 Semarang.

Populasi adalah kelompok yang diminati oleh peneliti, kelompok yang peneliti sukai untuk menggeneralisasikan hasil studinya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2002). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di SMA Negeri 2 Semarang yang berjumlah 68 orang guru. Berdasarkan pertimbangan teknis pelaksanaan penelitian, maka diputuskan untuk meneliti pada tingkat sampel. Berkaitan dengan penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling* atau Teknik pengambilan sampel berstrata (tingkatan). Dikatakan berstrata karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2010). Strata yang digunakan untuk penentuan sampel adalah PNS dengan golongan tertentu. Golongan guru yang ada di SMA Negeri 2 Semarang mulai dari golongan IIIc, sampai IVc dengan jumlah total sampel 45 orang guru. Instrumen adalah alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tentang variabel. Arikunto (2006) mengatakan bahwa instrumen merupakan alat bantu bagi penelitian di dalam menggunakan metode pengumpulan data. Instrumen selain untuk mengumpulkan data juga dapat digunakan untuk mengukur variabel. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah (1) kuesioner *AQ*, dan (2) kuesioner etos kerja guru, (3) kuesioner budaya organisasi sekolah, dan (4) observasi kinerja guru. Informasi yang dicari dalam penelitian ini adalah gambaran umum tentang *AQ*, budaya organisasi sekolah, dan etos kerja guru dengan kinerja guru SMA Negeri 2 Semarang. Gambaran umum tersebut berupa: (1) skor rata-rata, simpangan baku, skor terendah, skor tertinggi, modus dan median; (2) model regresi antara tiga variabel bebas dan variabel terikat, baik sendirisendiri maupun bersama-sama; (3) koefisien regresi dari masing-masing model regresi digunakan untuk

menafsirkan besarnya variansi nilai Y (variabel terikat); dan (4) korelasi variabel digunakan untuk menentukan hubungan murni antara satu variabel bebas dengan variabel terikat, dengan mengendalikan variabel bebas lainnya. Untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan analisis data yaang telah dikumpulkan. Dalam melakukan analisis data untuk penelitian ini ada tiga tahapan yang dilalui yakni: (1) tahap deskripsi data, (2) tahap pengujian prasyarat analisis, dan (3) tahap pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN DESKRIPSI DAN UJI ASUMSI

Deskripsi data bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik distribusi skor masing-masing variabel, berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, simpangan baku, varians, median, modus, histogram, dan kategori masing-masing variabel yang diteliti. Data ini akan menggambarkan deskripsi dasar dari masing-masing variabel penelitian yang digunakan. Deskripsi data hasil penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Deskriptif Statistik Variabel *AQ* (X_1), Etos Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3), dan Kinerja Guru (Y)

	X1	X2	X3	Y
Mean	146.44	121.68	122.10	152.78
Median	147.00	123.00	125.00	148.00
Mode	153	123	125 ^a	148
Std. Deviation	8.038	8.659	11.864	28.610
Variance	64.604	74.970	140.760	818.526
Range	34	35	52	114
Minimum	125	101	94	104
Maximum	159	136	146	218
Jumlah	14205	11803	11844	14820

Keterangan:

$X_1 = AQ$

$X_2 =$ Etos Kerja

$X_3 =$ Budaya Organisasi

$Y =$ Kinerja Guru

Penghitungan dengan statistik Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa angka signifikansi lebih besar dari 0,05 untuk semua kelompok seperti diikhtisarkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Normalitas Sebaran Data

		X1	X2	X3	Y
Normal	Mean	146.44	121.68	122.10	152.78
Parameters ^a	Std. Deviation	8.038	8.659	11.864	28.610
Most Extreme Absolute Differences	Positive	.119	.128	.107	.102
	Negative	-.119	-.128	-.107	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		1.177	1.256	1.058	1.009
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125	.085	.213	.260

Uji linieritas garis regresi bertujuan untuk mengetahui keberartian koefisien arah regresi dari model linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian linieritas dilakukan dengan menggunakan uji F dengan bantuan program *SPSS 17.0 FW*. Hasil rekapitulasi uji linieritas garis regresi disajikan pada Tabel 3. Tabel 3. Uji Linieritas Garis Regresi

Pasangan Variabel		F _{Linieritas}		F _{Tuna Cocok}		Kesimpulan
Bebas	Terikat	Hitung	Sig	Hitung	Sig	
X ₁	Y	19,840	0,000	0,616	0,924	Linier
X ₂	Y	5,382	0,023	0,932	0,571	Linier
X ₃	Y	74,337	0,000	1,438	0,109	Linier

Multikolieritas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Untuk menentukan multikolieritas antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan *SPSS 17.00 for*

windows dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Hasil perhitungan multikolinieritas variabel bebas terhadap variabel terikat disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas Antar Variabel Bebas

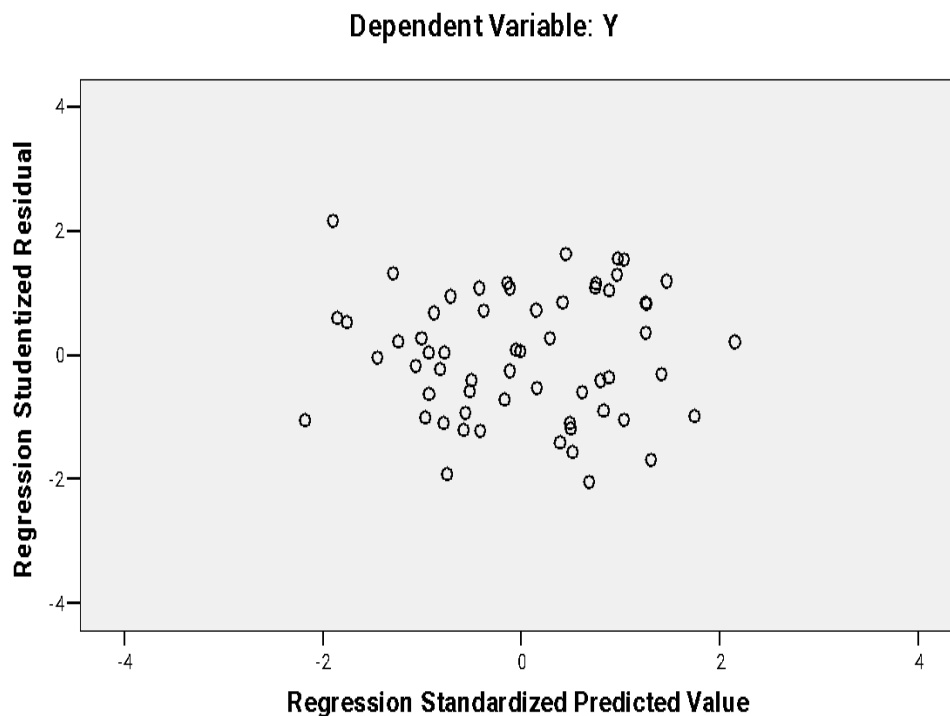
Variabe	X ₁	X ₂	X ₃
1			
X1	1	0,453	0,471
X2		1	0,433
X3			1

Otokorelasi sering juga disebut korelasi serial. Jika residual mengandung autokorelasi maka penggunaan metode kuadrat terkecil menimbulkan beberapa masalah. Penyebab utama timbulnya autokorelasi adalah kesalahan spesifikasi. Untuk menganalisis ada tidaknya autokorelasi variabel bebas digunakan persamaan DurbinWatson. Rekapitulasi hasil uji otokorelasi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Autokorelasi Data Variabel Bebas

Model R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of Durbinthe Estimate Watson		
X1	0.437a	0.191	0.183	25.863	1.593
X2	0.234a	0.055	0.045	27.963	1.495
X3	0.637a	0.405	0.399	22.176	1.392

Gangguan heterokedastisitas mengganggu data galat baku yang bias dan menjadi uji statistik yang tidak tepat. Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui homogenitas antara kelompok data varaibel terikat atas masing-masing variabel bebas. Gangguan heterokedastisitas dapat dideteksi melalui pola yang terbentuk pada data. Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan bantuan *SPSS 17.00 FW*. Pengujian heterokedastisitas dapat disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Pola Heterokedastisitas Kelompok Data

Pada Gambar 1 nampak bahwa tidak membentuk pola dan data menyebar, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi permasalahan heterokedastisitas kelompok data.

KONTRIBUSI *AQ* TERHADAP KINERJA GURU

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *AQ* dengan kinerja guru SMA Negeri 2 Semarang pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022 melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 152,030 + 0,336X_1$ $Y = 1,557X_1 + 75,203$ dengan $F_{hitung} = 22,472 > F_{tabel} = 3,94$ dan signifikansi $p < 0,05$; hal ini mengindikasikan bahwa $F_{regresi} >$ dari F_{tabel} , sehingga harga $F_{regresi}$ adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat terdapat kontribusi yang signifikan *AQ* terhadap kinerja Guru SMA Negeri 2 Semarang pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022. Ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja guru disebabkan *AQ* yang dapat diprediksi dari persamaan garis regresi.

Kontribusi *AQ* terhadap kinerja guru sebesar 19,1% dan sumbangan efektif sebesar 11,24%. Hasil penelitian ini dapat dijadikan indikasi bahwa *AQ* dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

Adversity quotient (AQ) adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk mengatasi kesulitan dan sanggup untuk bertahan hidup, dalam hal ini tidak mudah menyerah dalam menghadapi setiap kesulitan hidup. *Adversity quotient* berarti bisa juga disebut dengan ketahanan atau daya tahan seseorang ketika menghadapi masalah. Siphai, (2015) menjelaskan bahwa ketahanan adalah kemampuan untuk menghadapi peristiwa yang tidak menyenangkan dan situasi yang penuh tekanan tanpa menjadi berantakan, dengan secara aktif dan pasif mengatasi kesulitan. Ketahanan ini berkaitan dengan kemampuan untuk tetap tenang dan sabar, serta kemampuan menghadapi kesulitan dengan kepala dingin, tanpa terbawa emosi. Orang yang tahan menghadapi kesulitan akan menghadapi, bukan menghindari, tidak menyerah pada rasa tidak berdaya atau putus asa.

Siphai, (2015) telah menemukan bahwa selain bahwa selain *IQ* (intelligence quotient) dan *EQ* (emotional quotient), memang ada unsur lain yang memiliki pengaruh besar dalam keberhasilan hidup atau karir seseorang yaitu *AQ (adversity quotient)*. *Adversity quotient* yang dimaksudkan di sini adalah ketangguhan, ketenangan dalam menghadapi berbagai masalah dan dapat mencari alternatif solusi masalah. Penelitian yang saat ini berkembang dengan adanya fakta lain yakni semakin tinggi karir individu, maka semakin banyak masalah yang dihadapi, dan hal inilah yang mendorong para HRD (*Human Resource Development*) Supervisor mencari pegawai dengan nilai plus *AQ (Adversity Quantity)* artinya orang yang tangguh, tenang menghadapi berbagai masalah dan dapat mencari alternatif solusi masalah tersebut.

Adversity quotient berarti bisa juga disebut dengan ketahanan atau daya tahan seseorang ketika menghadapi masalah. Ketahanan adalah kemampuan untuk menghadapi peristiwa yang tidak menyenangkan dan situasi yang penuh tekanan tanpa menjadi berantakan, dengan secara aktif dan pasif mengatasi kesulitan. Ketahanan ini berkaitan dengan kemampuan untuk tetap tenang dan sabar, serta kemampuan menghadapi kesulitan dengan kepala dingin, tanpa terbawa emosi.

Orang yang tahan menghadapi kesulitan akan menghadapi, bukan menghindari, tidak menyerah pada rasa tidak berdaya atau putus asa. Siphai, (2015) telah menemukan bahwa selain bahwa selain *IQ* (intelligence quotient) dan *EQ* (emotional quotient), memang ada unsur lain yang memiliki pengaruh besar dalam keberhasilan hidup atau karir seseorang yaitu *AQ* (adversity quotient). Adversity quotient yang dimaksudkan di sini adalah ketangguhan, ketenangan dalam menghadapi berbagai masalah dan dapat mencari alternatif solusi masalah. Penelitian yang saat ini berkembang dengan adanya fakta lain yakni semakin tinggi karir individu, maka semakin banyak masalah yang dihadapi, dan hal inilah yang mendorong para HRD (*Human Resource Development*) Supervisor mencari pegawai dengan nilai plus *AQ* (Adversity Quantity) artinya orang yang tangguh, tenang menghadapi berbagai masalah dan dapat mencari alternatif solusi masalah tersebut.

Stoltz menyatakan bahwa tidak semua orang menyukai tantangan, termasuk dalam hal ini guru itu sendiri. Secara tegas stoltz menyatakan bahwa banyak orang tidak menggunakan *IQ* dan *EQ*-nya secara maksimal. Sehingga guru yang memiliki *IQ* tinggi dan *EQ*-nya bagus, belum tentu bertahan menghadapi kesulitan. Guru dengan *AQ* yang rendah dapat dikategorikan sebagai *quitters*. Guru yang termasuk dalam golongan *quitters* akan cenderung untuk menolak kesempatan dalam belajar, menghindari kewajiban, dan menghindari tantangan. Hal ini menyebabkan guru yang tergolong dalam *quitters* tidak dapat menggambarkan dirinya secara utuh, sehingga kinerjanya pun cenderung kurang baik.

Sedangkan sebagian guru yang memiliki *AQ* yang tinggi, dapat digolongkan sebagai *climbers*. Guru dengan tipe *climbers*, akan menjalani pembelajaran dengan lengkap, mereka benar-benar memahami tujuannya dan bisa merasakan gairah dari tiap kesulitan yang dihadapi. Mereka selalu menyambut tantangan-tantangan yang disodorkan kepadanya. mereka gigih, mempunyai komitmen untuk maju, dan mempunyai keyakinan bahwa segala hal bisa diselesaikan. Sehingga ada kemungkinan bahwa walaupun guru tersebut memiliki *IQ* yang tidak tinggi, namun dengan keuletan dan kegigihannya, mereka mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dari permasalahan yang disodorkan. Terujinya kemampuan diri guru pada golongan *climbers*, akan memberikan gambaran pada dirinya, dan juga keyakinan akan

kemampuan diri yang sebenarnya. Guru yang menyambut kesulitan masalah sebagai tantangan, akan cenderung membentuk kinerjanya menjadi lebih baik.

KONTRIBUSI ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Etos Kerja dengan kinerja guru SMA Negeri 2 Semarang pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022 melalui persamaan garis regresi $Y=0,773X_2 + 58,759$ dengan $F_{hitung} = 5,496 > F_{tabel}=3,94$ dan signifikansi $p<0,05$; hal ini mengindikasikan bahwa $F_{regresi} >$ dari F_{tabel} , sehingga harga $F_{regresi}$ adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat terdapat kontribusi yang signifikan Etos Kerja terhadap kinerja Guru SMA Negeri 2 Semarang pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022. Ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja guru disebabkan Etos Kerja guru yang dapat diprediksi dari persamaan garis regresi. Kontribusi Etos Kerja terhadap kinerja guru sebesar 5,5% dan sumbangan efektif sebesar 3,51%. Hasil penelitian ini dapat dijadikan indikasi bahwa Etos Kerja dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata Etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (*moral*), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan, sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya (*no single defect*). Dari literatur lain juga disebutkan bahwa etos berarti ciri, sifat atau kebiasaan, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Afandi *et all* 2021). Dari kata etos terambil pula kata etika dan etis yang mengacu kepada akhlak atau bersifat

akhlaki, yakni kualitas esensial seseorang atau kelompok, termasuk suatu bangsa (Erniwati, 2021).

Jadi etos kerja guru dapat berarti ciri-ciri atau sifat (karakteristik) mengenai cara bekerja, yang sekaligus mengandung makna kualitas esensialnya, sikap dan kebiasaannya serta pandangannya terhadap kerja yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan dan mengembangkan kegiatan pendidikan disekolah dan menurut Toto Tasmara, bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, menyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*).

Etos kerja adalah semangat, pola pikir guru dalam melaksanakan tugas keguruannya. Dengan membiasakan diri guru untuk bekerja, dimana pekerjaan menjadi guru dimaknai adalah rahmat, panggilan jiwa, ibadah, sebagai seni, kehormatan dan pelayanan, maka guru akan bekerja dengan tekun. Sehingga guru dalam bekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja guru akan meningkat seiring dengan pola pikir yang telah tertanam di jiwa guru. Hal ini yang memberikan kontribusi yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru.

KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi organisasi dengan kinerja guru SMA Negeri 2 Semarang pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022 melalui persamaan garis regresi $Y=1,536X_3 + 34,706$ dengan $F_{hitung} = 64,787 > F_{tabel} = 3,94$ dan signifikansi $p < 0,05$; hal ini mengindikasikan bahwa $F_{regresi} >$ dari F_{tabel} , sehingga harga $F_{regresi}$ adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja Guru SMA Negeri 2 Semarang pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022. Ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja guru disebabkan Budaya Organisasi guru yang dapat diprediksi dari persamaan garis regresi. Kontribusi Budaya Organisasi terhadap kinerja guru sebesar 40,5% dan sumbangan efektif sebesar 44,72%. Hasil penelitian ini dapat dijadikan indikasi bahwa Budaya Organisasi organisasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain, dalam hal ini khususnya budaya sekolah. Budaya organisasi juga dapat menciptakan suasana lingkungan kerja secara fisik dan sosiopsikologis yang mempengaruhi perilaku guru baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Suasana sekolah yang nyaman, aman, bersih, sehat, tertib, rindang, sejuk dan indah akan menciptakan hubungan kekeluargaan yang harmonis antara warga sekolah serta terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja. Suasana yang kondusif ini akan mempengaruhi setiap warga sekolah terutama guru untuk lebih mengaktualisasikan ide, kreativitas, inovasi, kerjasama dan kompetisi yang sehat dalam mengupayakan pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Dengan organisasi sebagai budaya yang diterapkan setiap hari, akan menjadikan semua tindakan dan interaksi didalamnya menciptakan budaya organisasi yang positif. Semakin kondusif budaya organisasi sekolah, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru, sehingga dapat diduga bahwa terdapat kontribusi budaya kerja organisasi sekolah terhadap kinerja guru.

KONTRIBUSI SECARA BERSAMA-SAMA *AQ*, ETOS KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *AQ*, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Semarang pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022 melalui persamaan garis regresi $Y = 83,211 + 0,770X_1 + 0,417X_2 + 1,425X_3$ dengan $F_{hitung} = 24,487 > F_{tabel} = 3,09$ dan signifikansi $p < 0,05$; hal ini mengindikasikan bahwa $F_{regresi} >$ dari F_{tabel} , sehingga harga $F_{regresi}$ adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara *AQ*, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi dengan kinerja guru SMA Negeri 2 Semarang pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022. Ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja guru disebabkan secara bersama-sama antara *AQ*, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi yang dapat diprediksi dari

persamaan garis regresi. Kontribusi secara bersama-sama *AQ*, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru sebesar 44,1%.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar, yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Dengan kata lain, kinerja guru merupakan prestasi kerja yang dicapai seorang guru dalam suatu organisasi sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi sekolah sesuai dengan moral, etika, dalam mengelola, melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran berdasarkan ukuran yang berlaku pada pekerjaannya. Prestasi kerja ini terkait dengan tugas-tugas rutin guru yang merupakan tanggung jawab profesionalnya. Dalam hal ini, tugas rutin seorang guru adalah merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar, yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja serta disiplin profesional guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang melingkupinya, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar dirinya. Faktor internal guru yang diyakini mempengaruhi kinerja guru adalah *adversity quotient* dan motivasi berprestasi guru. Sedangkan faktor eksternal yang diyakini mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi sekolah. Berdasarkan uraian di atas, diduga bahwa *adversity quotient (AQ)*, etos kerja guru, dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal berikut. (1) Terdapat kontribusi yang signifikan *adversity quotient (AQ)* terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Semarang pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022; besarnya kontribusi adalah ($R \text{ square} \times 100\%$) 19,1%. (2) Terdapat kontribusi yang signifikan Etos kerja guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Semarang pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022; besarnya kontribusi adalah ($R \text{ square} \times 100\%$) 5,5%. (3) Terdapat kontribusi yang signifikan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Semarang pada Semester

Genap Tahun Pelajaran 2021/2022; besarnya kontribusi adalah ($R\ square \times 100\%$) 40,5%. (4) Secara bersama-sama terdapat kontribusi secara signifikan *adversity quotient (AQ)*, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Semarang pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2021/2022; besarnya kontribusi adalah ($R\ square \times 100\%$) 44,1%.

Temuan penelitian ini memberikan gambaran nyata bahwa variabel prediktor yang diteliti, yakni AQ, etos kerja, dan budaya organisasi baik secara terpisah maupun secara simultan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan temuan tersebut dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut. (1) Sekolah diharapkan membuat kebijakan-kebijakan strategis sebagai wahana dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan, mengefektifkan meningkatkan etos kerja guru dan meningkatkan kualitas layanan guru dalam pembelajaran. (2) Kepala sekolah, hendaknya selalu meningkatkan profesionalisme, baik menyangkut bidang administratif, personal maupun edukatif. Dalam bidang edukatif, kepala sekolah harus senantiasa menggali informasi-informasi yang baru berkaitan dengan kemampuan dalam bidang pembelajaran. Artinya kepala sekolah harus mampu memberikan contoh kepada guru tentang budaya organisasi yang positif. (3) Dinas pendidikan diharapkan menjadikan kualitas layanan pembelajaran sebagai acuan dalam memberikan penilaian kinerja guru, sehingga guru berkompetisi untuk memberikan layanan yang bermutu kepada siswa. (4) Guru diharapkan selalu memberikan layanan yang bermutu kepada siswa melalui pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan. (5) Agar kualitas layanan guru dalam pembelajaran dapat dicapai secara optimal, siswa diharapkan ikut aktif memberikan saran kepada guru melalui penilaian kualitas layanan guru pada setiap akhir pertemuan. Hal ini dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada guru tentang kualitas layanan kepada siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1 (1), 33-46.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Reneka Cipta.

- Erniwati. (2021). Work Ethic of Teachers in Improving Student's Learning Achievement. *Damhil Education Journal*, 1 (1), 12-21.
- Juwita, H. R., Roemintoyo., Usodo, B. (2020). The Role of Adversity Quotient in the Field of Education: A Review of the Literature on Educational Development. *International Journal of Educational Methodology*, 6 (3), 507-515.
- Prayoga, S., & Yuniati, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 5 (1), 5460.
- Saputra, E., Suarman., & Natuna, D. A. (2019). The Contribution of Work Ethic and Teacher Motivation Toward the Teacher of Public Junior High School Performance in Selat Panjang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7 (1), 43-53.
- Siphai, S. (2015). Influences of moral, emotional and adversity quotient on good citizenship of Rajabhat University's Students in the Northeast of Thailand. *Educational Research and Reviews*, 10 (17), 2413-2421.
- Stoltz, P. G. (2003). *Adversity Question: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi. (2018). Upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru. *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 3 (2), 90-97.