



Hubungan Etos Kerja dan Budaya Organisasi dengan Perilaku Produktif Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan SMAN Se Jakarta Timur Satu

Sudaryaman¹, J.S. Husdarta², Edi Komarudin³, Akhmad Sobarna⁴, Rony M. Rizal⁵
^{1,2,3,4,5}Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Pasundan Cimahi, Indonesia
E-mail: sudaryaman@stkipasundan.ac.id, jshusdarta@gmail.com, edikomarudin@gmail.com,
akhmadsobarna9@gmail.com, denrony@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-04-09 Revised: 2024-05-27 Published: 2024-06-01 Keywords: <i>Work Ethic;</i> <i>Organizational culture;</i> <i>Productive Behavior.</i>	The aim of this research is to determine the relationship between work ethic and organizational culture and the productive behavior of physical education teachers at SMA Negeri Se-Jakarta Timur Satu. This research uses a correlational method. Based on the research results, based on the t test, the significance value of the work ethic variable was 0.008, so it was smaller than 0.05. The calculated t value > t table is 1.787 > 1.717 so it can be concluded that the work ethic variable has a significant relationship with the productive behavior of physical education teachers. Based on the t test, the significance value for the organizational culture variable is 0.034, so it is smaller than 0.05. The calculated t value > t table is 2.261 > 1.717 so it can be concluded that the organizational culture variable has a significant relationship with the productive behavior of physical education teachers. that the significance value is 0.001 < 0.05 and the calculated F value is 10.245 > 3.44, meaning that it is an independent variable where work ethic and organizational culture simultaneously have a positive and significant relationship to the productive behavior of physical education teachers. So it can be concluded that there is a positive relationship between Work Ethic and Organizational Culture together with the Productive Behavior of Physical Education Teachers.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-04-09 Direvisi: 2024-05-27 Dipublikasi: 2024-06-01 Kata kunci: <i>Etos Kerja;</i> <i>Budaya Organisasi;</i> <i>Perilaku Produktif.</i>	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan etos kerja dan budaya organisasi dengan perilaku produktif guru penjasorkes di SMA Negeri Se-Jakarta Timur Satu. Penelitian ini menggunakan metode korelasional. Berdasarkan hasil penelitian Berdasarkan uji t diperoleh nilai signifikansi variabel etos kerja sebesar 0,008 sehingga lebih kecil dari 0,05. Dalam nilai t hitung > t tabel sebesar 1,787>1,717 sehingga disimpulkan bahwa variabel etos kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku produktif guru penjas. Berdasarkan uji t diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,034 sehingga lebih kecil dari 0,05. Dalam nilai t hitung > t tabel sebesar 2,261>1,717 sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku produktif guru penjas. bahwa nilai signifikansinya 0,001< 0,05 dan nilai F hitung 10,245> 3,44 artinya variabel independen dimana etos kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap perilaku produktif guru penjas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Etos Kerja dan Budaya Organisasi secarabersama-sama dengan Perilaku Produktif Guru Penjas.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan merupakan salah satu bagian yang penting dari proses pendidikan keseluruhan yang pola pencapaian tujuannya menggunakan aktivitas jasmani, sedangkan sasaran tujuannya meliputi aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek psikomotor. Menurut (Zeigler. 2014) pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan adalah mata pelajaran yang merupakan bagian dari pendidikan keseluruhannya yang dalam proses pembelajarannya mengutamakan aktivitas jasmani dan kebiasaan hidup sehat menuju pada pertumbuhan dengan pengembangan jasmani,

mental, social dan emosional yang selaras , serasi dan seimbang. Sedangkan menurut (Roji. 2014) pendidikan jasmani adalah “proses pendidikan yang memanfaatkan aktifitas jasmani yang direncanakan secara sistematis bertujuan untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan individu secara organik, neoromuskuler, perseptual, kognitif dan emosional dalam rangka memajukan sistem Pendidikan Nasional”. Seperti kegiatan pendidikan lainnya, pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan direncanakan sedemikian rupa untuk mencapai perkembangan tota ldari peserta didik yang mencakup bukan saja perkembangan fisik,

intelektual, emosi dan sosial, akan tetapi aspek moral dan spiritual, karena didalam pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan sangat memperhatikan landasan-landasan kesehatan dan kematangan.

Dalam era globalisasi yang sedang melanda dunia sekarang ini, persaingan adalah *'the name of the game'*, dan pemainnya bukan saja dari dalam, namun juga terjadi dari luar negeri baik yang legal maupun ilegal. dan untuk mampu bersaing dengan baik, setiap lembaga atau organisasi harus benar-benar mengerahkan sumber daya nya dengan sungguh sungguh. Keunggulan komparatif saat ini tidak lagi mempunyai peran yang kuat. Keunggulan atau bersaing atau *'competitive advantage'* yang menjadi *'the only game in town'* dalam dunia yang mengglobal saat ini adalah adanya. Perilaku produktif yang unggul dari para guru Penjasorkes lembaga atau organisasi hanyalah satu dari sekian banyak factor yang menunjang kekuatan dan daya saing usaha. Keunggulan tersebut dapat dilaksanakan dengan berbagai metode dan cara, yang antara lain melalui pelaksanaan *Total Quality Control; Good Corporate Governance*, melaksanakan standar ISO-2000. Menurut (Sinamo 2015) Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan peningkatan perilaku produktif, yang antara lain: SDM Teknologi dan Logistik. SDM yaitu para guru penjasokes merupakan faktor yang amat penting yang menentukan berhasil atau tidaknya peningkatan perilaku produktif.

Menurut (Haryanto. 2016) peranan guru adalah serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan, yang dilakukan dalam situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya. Sedangkan menurut (Komarudin 2015) menyatakan bahwa profesi pendidik memang harus dikembangkan secara terus menerus, sebab para pendidik mengemban misi pengembangan individu manusia, pengembangan yang bertujuan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkungannya untuk meningkatkan hidup dan kehidupan manusia itu sendiri. Secara keseluruhan guru harus mencapai kinerja yang bagus. Kinerja guru yang bagus bisa dicapai salah satunya adalah guru harus memiliki etos kerja yang tinggi. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh para pengelola sekolah adalah dengan membentuk sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan yang bersifat kondusif dengan mengembangkan suasana demokratis dikalangan personilnya yang meliputi staf tata usaha dan

tenaga pendidik atau guru. Menurut (Sukintaka. 2014) Skill/kemampuan guru pada umumnya merupakan dasar tugas seorang pendidik. Guru setidak-tidaknya memenuhi persyaratan minimal ialah merupakan seorang yang berjiwa Pancasila, dan Undang-Undang Dasar 1945, serta pendukung dan pengembang norma.

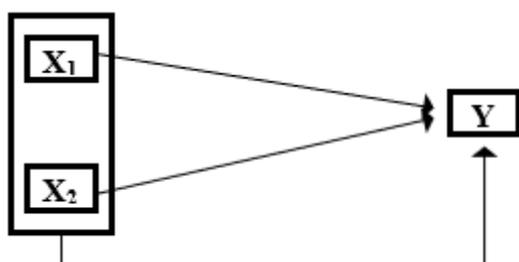
Menurut (Edy Sutrisno. 2011) budaya organisasi terbukti mampu menjadi kontrol dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan dengan menjadikan sebuah lembaga pendidikan menjadi lebih maju, konsisten, dan antisipatif terhadap perkembangan lingkungan. Sedangkan menurut (Jones 2015) budaya organisasi yang baik dan positif menjadikan suatu lembaga pendidikan lebih percaya diri, kuat dan stabil. Demi kepentingan bersama lembaga pendidikan harus bisa menanamkan penting nya budaya organisasi kepada guru karena akan menyadarkan mereka bahwa setiap manusia memiliki sifat, peran dan ketergantungan satu dengan lainnya. Suasana kondusif sangat diperlukan mengingat semakin beratnya tuntutan Masyarakat terhadap kualitas lembaga pendidikan khususnya sekolah, sedangkan pengelola atau kepala sekolah tidak akan mampu untuk menjawab tuntutan tersebut tanpa menjalin kerjasama yang baik dengan setiap personil sekolah, terutama sekali para guru untuk membentuk budaya organisasi (sekolah) yang efektif, seluruh pemangku kepentingan di sekolah perlu memahami dan bergerak dalam suatu kesamaan visi dan misi sekolah.

Menurut (Sembiring 2012) Budaya sekolah harus kondusif dengan memperhatikan berbagai potensi bagi pemberdayaan segenap sumber daya yang ada secara optimal dan memberikan kesempatan bagi setiap personil untuk berkreasi dan berinovasi di dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dengan demikian budaya yang positif akan mempengaruhi pengembangan diri dan kompetensi profesional setiap personil dalam upaya proses peningkatan mutu sekolah khususnya dan mutu pendidikan secara umum.

Bertolak dari temuan di muka, peneliti merasa terpanggil untuk melakukan kajian tentang Kedua variabel etos kerja dan budaya organisasi sebagai variabel kriteria dan perilaku produktif sebagai variabel terikat di dalam penelitian ini.

II. METODE PENELITIAN

Konstelasi masalah dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Konstelasi Masalah Penelitian

Di dalam penelitian ini menggunakan metode angket dengan jenis korelasional. Populasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah seluruh guru penjas tingkat SMA di Jakarta Timur Satu yang berada di 5 Kecamatan 50 orang Guru Penjasorkes dari 20 SMAN di 5 Kecamatan Se Jakarta Timur Satu dengan sampel 3 orang guru perkecamatan nya sehingga di dapat 15 orang guru penjasorkes .untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel secara *Random Probability Sampling* yaitu memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel yang digunakan adalah $N = 15$.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Statistik Deskriptif

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah data yang didapat dilapangan memang benar-benar layak untuk diteliti atau tidak. Pada pengujian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas

a) Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, maka pada penelitian ini (df) = $25-2$ dengan dengan nilai r tabel sebesar 0,396. Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $\geq 0,396$ maka instrumen atau item-item pertanyaan

berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

- 2) Jika r hitung $\leq 0,396$ maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Angket Etos Kerja

Nomor Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
1	.733	.396	Valid
2	.747	.396	Valid
3	.629	.396	Valid
4	.662	.396	Valid
5	.423	.396	Valid
6	.416	.396	Valid
7	.445	.396	Valid
8	.406	.396	Valid
9	.681	.396	Valid
10	.411	.396	Valid
11	.490	.396	Valid
12	.720	.396	Valid
13	.402	.396	Valid
14	.618	.396	Valid
15	.402	.396	Valid
16	.397	.396	Valid
17	.420	.396	Valid
18	.408	.396	Valid
19	.612	.396	Valid
20	.725	.396	Valid

Sumber: Hasil Uji Statistik Program SPSS 20.0

Berdasarkan dari tabel 1 diatas menunjukkan hasil uji validitas pada dua puluh item pertanyaan pada variabel etos kerja. Dapat diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel etos kerja yang diuji validitasnya dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel (r tabel 0,396) dan dapat digunakan untuk pengambilan data.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Angket Budaya Organisasi

Nomor Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
1	.815	.396	Valid
2	.815	.396	Valid
3	.815	.396	Valid
4	.835	.396	Valid
5	.835	.396	Valid
6	.835	.396	Valid
7	.460	.396	Valid
8	.460	.396	Valid
9	.713	.396	Valid
10	.761	.396	Valid
11	.634	.396	Valid
12	.634	.396	Valid
13	.704	.396	Valid
14	.540	.396	Valid

Sumber: Hasil Uji Statistik Program SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan hasil uji validitas pada empat belas item pertanyaan pada variabel budaya organisasi. Dapat diperoleh

kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel budaya organisasi yang diuji validitasnya dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel (r tabel 0,396) dan dapat digunakan untuk pengambilan data.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Angket Perilaku Produktif Guru

Nomor Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
1	.491	.396	Valid
2	.482	.396	Valid
3	.783	.396	Valid
4	.656	.396	Valid
5	.487	.396	Valid
6	.497	.396	Valid
7	.497	.396	Valid
8	.656	.396	Valid
9	.425	.396	Valid
10	.722	.396	Valid
11	.722	.396	Valid
12	.646	.396	Valid
13	.773	.396	Valid
14	.694	.396	Valid
15	.491	.396	Valid
16	.397	.396	Valid

Sumber: Hasil Uji Statistik Program SPSS 20.0

Berdasarkan dari tabel 3 diatas menunjukkan hasil uji validitas pada enam belas item pertanyaan pada variabel perilaku produktif. Dapat diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel perilaku produktif yang diuji validitasnya dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel (r tabel 0,396) dan dapat digunakan untuk pengambilan data.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan agar diperoleh instrumen yang reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Instrumen yang reliabel bila digunakan beberapa kali untuk mengukur hal yang sama akan menghasilkan data yang sama, untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah *Croanbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Croanbach Alpha* lebih dari 0,60 ($>$ 0,60). Hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Angket

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	207.75	54.630	.490	.817
X1_2	207.46	51.389	.186	.806
X1_3	207.75	52.283	.075	.808
X1_4	207.71	52.389	.080	.807
X1_5	208.21	54.868	.326	.821
X1_6	207.75	51.848	.182	.806
X1_7	207.13	54.027	.216	.818
X1_8	207.42	52.688	.044	.815
X1_10	207.38	52.766	.050	.814
X1_11	208.46	50.433	.147	.810
X1_12	207.71	52.042	.198	.806
X1_13	207.96	52.042	.061	.809
X1_14	207.13	52.375	.004	.811
X1_15	207.58	53.471	.163	.814
X1_16	209.08	46.341	.499	.794
X1_17	207.71	52.042	.198	.806
X1_18	207.50	53.913	.249	.815
X1_19	208.25	53.935	.177	.821
X1_20	207.38	53.462	.149	.815
X2_1	207.13	47.766	.660	.791
X2_2	207.13	47.766	.660	.791
X2_3	207.13	47.766	.660	.791
X2_4	207.38	48.158	.666	.792
X2_5	207.38	48.158	.666	.792
X2_6	207.38	48.158	.666	.792
X2_7	206.92	53.297	.128	.814
X2_8	206.92	53.297	.128	.814
X2_9	206.75	52.370	.053	.808
X2_10	207.08	47.906	.647	.792
X2_11	207.29	48.129	.626	.793
X2_12	207.29	48.129	.626	.793
X2_13	206.75	52.543	.011	.809
X2_14	207.21	48.781	.510	.796
Y_1	207.63	51.375	.427	.803
Y_2	207.38	50.766	.255	.804
Y_3	207.67	50.754	.435	.801
Y_4	207.00	48.435	.597	.794
Y_5	207.29	50.129	.328	.802
Y_6	207.25	49.587	.398	.800
Y_7	207.25	49.587	.398	.800
Y_8	207.00	48.435	.597	.794
Y_9	206.79	52.085	.059	.809
Y_10	207.54	48.694	.603	.794
Y_11	207.54	48.868	.574	.795
Y_12	207.54	48.694	.603	.794
Y_13	207.54	49.303	.502	.797
Y_14	207.54	48.520	.632	.794
Y_15	207.50	49.478	.568	.797
Y_16	207.00	52.435	.019	.815

Sumber: Hasil Uji Statistik Program SPSS 20.0

Dari tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *croanbach alpha* lebih dari 0.60 ($\alpha >$ 0.60), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan angket pada variabel etos kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan perilaku produktif (Y) adalah reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability statistics	
Cronbach's alpha	N of items
.807	50

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki

nilai croanbach alpha lebih dari 0.60 ($\alpha > 0.60$) (I. Ghozali, 2020), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan perilakuproduktif (Y) adalah reliabel.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskripsi hasil kuesioner yang ditampilkan meliputi deskripsi data dari jawaban responden atas seluruh pertanyaan dengan tujuan untuk mempermudah dalam mengetahui tanggapan umum responden terhadap kuesioner yang telah disebar. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian terbagi menjadi 5 kategori yaitu sangat baik, baik, sedang, tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada 15 orang guru penjas dalam penelitian ini, terdapat indikator yang digunakan pada variabel etos kerja antara lain yaitu: sikap kerja guru, kemauan guru dalam menyelesaikan pekerjaan, perasaan guru dalam bekerja serta kesungguhan guru ketika bekerja, diperoleh frekuensi jawaban sebagai berikut:

a) Etos Kerja

Tabel 6. Persentase Jawaban Variabel Etos Kerja

No	Indikator	Rata-rata Indikator
1	Sikap kerja guru	3,90
2	Kemauan guru dalam menyelesaikan pekerjaan	4,41
3	Perasaan guru dalam bekerja	3,67
4	Kesungguhan guru ketika bekerja	3,97
Rata-rata Variabel		3,99

Sumber: Hasil Uji Statistik Program SPSS 20.0

Dari tabel 6 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden mengenai Etos Kerja menunjukkan nilai sebesar 4,10. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum ada etos kerja yang baik yang dimiliki oleh guru penjas. Etos Kerja yang rendah akan memberikan pelaksanaan kerja yang kurang baik. Sebaliknya Etos kerja yang baik tinggi menjadikan semangat kerja yang tinggi. Jawaban responden mengenai Etos kerja terendah diperoleh dari indikator ke-3 mengenai "perasaan

guru dalam bekerja" yaitu sebesar 3,67, sedangkan skor tertinggi diperoleh dari indikator ke-2 mengenai "kemauan guru dalam menyelesaikan pekerjaan" yaitu sebesar 4,41.

Setiap indikator dikembangkan untuk dapat dijadikan pernyataan yang berkaitan dengan penelitian, pada indikator sikap kerja guru diperoleh tanggapan responden berdasarkan frekuensi jawaban angket antara lain yaitu sebagian besar guru penjas setuju bahwa bekerja semampunya sesuai kemampuan yang hanya dimiliki saja, responden menyadari jika keahlian yang dimiliki berbeda satu sama lain. Selalu bersikap disiplin pada peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh sekolah. Sebagian besar guru enggan memberikan tanggung jawab jika bukan kesalahan dari dirinya dan selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat, berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu sebagian besar guru menyatakan ragu bahwa mereka berhenti bekerja jika buka jam kerja, meskipun pekerjaan belum selesai, maka pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap guru penjas yang berada di kodya Jakarta Timur Satu selalu menyelesaikan pekerjaannya meskipun sudah diluar jam kerja.

Pada indikator kemauan guru dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh tanggapan responden berdasarkan frekuensi jawaban angket antara lain yaitu, sebagian besar guru penjas sangat setuju bahwa mereka tidak berkerja melampaui target, mereka berpendapat bahwa banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas guru dalam menjalankan pekerjaannya salah satunya yaitu sarana prasarana seperti fasilitas olahraga yang terdapat sekolah, tidak seluruhnya tersedia adapun sekolah-sekolah lain yang memiliki keterbatasan fasilitas olahraga. Selain itu sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mampu menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditentukan dan memiliki inisiatif untuk mengerjakan sesuatu walaupun bukan pekerjaannya.

Pada indikator perasaan guru dalam bekerja diperoleh tanggapan responden berdasarkan frekuensi jawaban angket

antara lain yaitu, sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa guru penjas menganggap bahwa pekerjaan yang dikerjakan harus sebanding dengan gaji yang saya terima, karena mereka menganggap bahwa bekerja keras itu sangat memuaskan, selain itu guru penjas menyatakan bahwa tidak senang jika cara menyelesaikan pekerjaan harus terpaku pada aturan sekolah karena mereka beranggapan bahwa dalam sebuah organisasi seharusnya terdapat kebebasan dalam berpendapat, menjalankan peraturan yang dibuat secara musyawarah karena jika tidak begitu guru penjas merasa tidak dihargai ketika memberikan masukan yang berhubungan dengan pekerjaan namun tidak dipertimbangkan dahulu. Oleh sebab itu sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika pekerjaannya di apresiasi, apalagi dengan dikerjakan bersama-sama.

Selain dari pada itu sebagian besar responden setuju bahwa selalu menaati peraturan yang ada di sekolah, tidak pernah absen saat hari kerja kecuali ada kepentingan mendesak, tidak ingin di salahkan sendiri ketika memperoleh hasil buruk saat bekerja bersama Tim dan selalu menerima konsekuensi atas pekerjaanyang saya kerjakan.

b) Budaya Organisasi

Tabel 7. Persentase Jawaban Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Rata-rata Indikator
1	Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko	4,56
2	Perhatian Pada Hal - Hal Rinci	4,44
3	Orientasi Hasil	4,32
4	Orientasi Orang	4,76
5	Orientasi Tim	4,76
6	Keagresifan	4,40
7	Stabilitas	4,68
	Rata-rata Variabel	4,56

Sumber: Hasil Uji Statistik Program SPSS 20.0

Dari tabel 7 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden mengenai budaya organisasi menunjukkan nilai sebesar 4,56. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum ada budaya organisasi yang sangat baik yang dimiliki oleh guru

penjas, makin kuat budaya organisasi dihayati, maka makin tinggi perilaku produktif guru penjas bersangkutan.

Jawaban responden mengenai budaya organisasi terendah diperoleh dari indikator ke-3 mengenai "orientasi hasil" yaitu sebesar 4,32, sedangkan skor tertinggi diperoleh dari indikator ke - 4 dan 5 mengenai " orientasi orang dan orientasi tim " yaitu sebesar 4,76. Setiap indikator dikembangkan untuk dijadikan pernyataan yang berkaitan dengan penelitian, pada indikator inovasi dan keberanian mengambil resiko diperoleh tanggapan responden berdasarkan frekuensi jawaban angket antara lain yaitu sebagian besar responden sangat setuju bahwa guru penjas bekerja sesuai porsi, tidak ingin terlalu mengambil resiko dan selalu ingin memberikan terobosan-terobosan baru dalam memberikan metode pembelajaran kepada siswa. Pada indikator perhatian pada hal - hal rinci diperoleh tanggapan bahwa sebagian besar responden sangat setuju terhadap akibat apa yang akan terjadi dari hasil yang saya kerjakan dan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa guru penjas selalu menganalisis terlebih dahulu permasalahan yang terjadi pada siswa sebelum memberikan *treatment*.

Pada indikator orientasi hasil diperoleh tanggapan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa guru penjas merasa hasil kerja yang dikerjakan tidak sebanding dengan yang didapatkan, salah satunya yaitu honorarium atau gaji yang diperoleh, terlebih untuk guru yang masih berstatus honorer. Dengan demikian sebagian besar sekolah yang ada di kodya Jakarta Timur Satu selalu mengadakan bimtek kepada para guru dan staff pada setiap program kegiatan sekolah. Pada indikator orientasi orang diperoleh tanggapan bahwa sebagian besar responden sangat setuju terhadap pemberian *reward* pada guru dan staff yang memberikan kontribusi baik begitupun jika terdapat pelanggaran siap menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku di sekolah.

Pada indikator orientasi tim diperoleh tanggapan bahwa sebagian

besar responden sangat setuju jika seluruh perangkat kerja selalu berkerja sama dalam membangun kemajuan sekolah dan setiap guru tidak pernah merasa ada pekerjaan yang bersifat kompetitif dari setiap individu, karena merupakan tanggung jawab bersama. Pada indikator keagresifan diperoleh tanggapan bahwa sebagian besar responden setuju, setiap guru berusaha memberikan inovasi baru dalam membangun kemajuan sekolah. Pada indikator stabilitas diperoleh tanggapan bahwa guru penjas berusaha terus mengembangkan potensi yang dimiliki demi kemajuan sekolah dan selalu ingin memberikan yang terbaik untuk sekolah meskipun tidak sesuai dengan gaji yang diperoleh.

c) Perilaku Produktif

Tabel 8. Persentase Jawaban Variabel Perilaku Produktif

No	Indikator	Rata-rata Indikator
1	Kemampuan	4,12
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	4,51
3	Semangat kerja	4,56
4	Pengembangan diri	4,50
5	Mutu	4,12
6	Efisiensi	4,32
Rata-rata Variabel		4,35

Sumber: Hasil Uji Statistik Program SPSS 20.0

Dari tabel 8 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden mengenai budaya organisasi menunjukkan nilai sebesar 4,35. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum ada perilaku produktif yang sangat baik yang dimiliki oleh guru penjas, perilaku produktif guru penjas menjadi lebih berkualitas karena mereka memiliki kesamaan pandangan dalam bekerja sehingga produk akhir dari suatu rangkaian proses yang dimulai dari penetapan visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang dilakukan berdasarkan oleh adanya pengetahuan konseptual, kemampuan teknis, dan kemampuan interpersonal yang dimiliki oleh semua guru penjas akan menjadi perilaku produktif guru penjas menjadi maksimal hasil akhirnya. Jawaban responden mengenai produktivitas kerja terendah diperoleh dari indikator ke-1 dan 5

mengenai "kemampuan dan mutu" yaitu sebesar 4,12, sedangkan skor tertinggi diperoleh dari indikator ke-3 mengenai "semangat kerja" yaitu sebesar 4,56.

Pada indikator kemampuan diperoleh tanggapan responden berdasarkan frekuensi jawaban angket antara lain yaitu sebagian besar responden setuju bahwa guru penjas senantiasa mengerjakan tugas dengan kemampuan yang dimiliki, selalu meningkatkan keterampilan dalam bekerja dan bekerja dengan profesional. Pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai yaitu sebagian besar responden setuju setiap guru penjas selalu berusaha meningkatkan hasil yang telah dicapai, menikmati apapun hasil pekerjaan dan selalu ingin berbagi manfaat dari ilmu yang dimiliki kepada orang lain.

Pada indikator semangat kerja diperoleh tanggapan bahwa sebagian besar responden setuju dimana guru selalu berusaha lebih baik dari sebelumnya dalam bekerja dan selalu merasa pekerjaan guru ini sebuah kewajiban yang harus jalani. Pada indikator pengembangan diri, diperoleh tanggapan yaitu sebagian besar responden setuju bahwasanya guru perlu mengikuti pelatihan-pelatihan diluar sekolah demi meningkatkan keterampilan dalam bekerja dan selalu membuat rencana kegiatan dalam setiap pekerjaan.

Pada indikator mutu diperoleh tanggapan yaitu sebagian besar responden setuju bahwa guru penjas merasa jika kemampuan dalam bekerja semakin baik, maka akan memberikan hal baik untuk sekolah karena guru yang bermutu akan menghasilkan anak didik yang berhasil dan sebagai bentuk evaluasi diri yaitu selalu memperbaiki cara-cara yang kurang tepat dalam bekerja, sehingga hasilnya akan lebih baik. Pada indikator efisiensi diperoleh tanggapan yaitu sebagian besar responden setuju bahwa guru penjas selalu memaksimalkan waktu bekerja untuk hasil yang maksimal, namun adapun yang berpendapat bahwa guru hanya bekerja sesuai waktu yang ditentukan selain itu adapun guru penjas yang selalu mengerjakan

pekerjaan sekolah diluar jam kerja agar lebih efesien.

3. Uji Hipotesis

a) Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	64.972	36.364		1.787	.008
Etos Kerja	.054	.461	.025	.117	.008
1 (Constant)	22.905	10.131		2.261	.034
Budaya Organisasi	.728	.159	.698	4.578	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Hasil Uji Statistik Program SPSS 20.0

Sesuai dengan tabel 9 diatas, bahwa dapat dilihat untuk menguji hubungan etos kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) dengan perilaku produktif (Y) dengan dihipotesis:

Ho: Tidak terdapat hubungan antara etos kerja terhadap perilaku produktif guru penjas.

H1: Terdapat hubungan antara etos kerja terhadap perilaku produktif guru penjas.

Ho: Tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap perilaku produktif guru penjas.

H2: Terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap perilaku produktif guru penjas.

Berdasarkan uji t diperoleh nilai signifikansi variabel etos kerja sebesar 0,008 sehingga lebih kecil dari 0,05. Dalam nilai t hitung > t tabel sebesar 1,787>1,717 sehingga disimpulkan bahwa variabel etos kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku produktif guru penjas. Karena t hitung lebih besar dari t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. berdasarkan uji t diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,034 sehingga lebih kecil dari 0,05. Dalam nilai t hitung > t tabel sebesar 2,261>1,717 sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku produktif guru penjas. Karena t hitung lebih besar dari t tabel, maka H0 ditolak dan H2 diterima.

b) Uji f

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh atau berhubungan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hal tersebut berikut disajikan pada tabel di bawah ini. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 10. Hasil uji f (simultan)ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.924	2	82.462	98.503	.001
	Residual	169.034	21	8.049		
	Total	333.958	23			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja
b. Predictors: (constant), budaya organisasi, etos kerja

Pada tabel 10 yang ada diatas bahwa nilai signifikansinya 0,001< 0,05 dan nilai F hitung 10,245> 3,44 artinya variabel independen dimana etos kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap perilaku produktif guru penjas.

4. Koefesiensi Korelasi

Dalam uji korelasi menunjukkan untuk mengetahui arah dan kuat atau lemahnya hubungan antara etos kerja dan budaya organisasi (variabel bebas) dan perilaku produktif (variabel terikat) yang di analisis. Dalam sifat korelasi menentukan arah dari variabel positif atau negatif. Dapat dilihat besarnya suatu hubungan atau kotelasi dapat dikelompokan sebagai berikut:

Tabel 11. Kriteria Koefesiensi Korelasi

Interval Koefesiensi	Koefesiensi Korelasi
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Dapat dilihat hasil dari kolerasi yang diolah oleh program SPSS 20 mengetahui hasi koefisien korelasi secara parsial dalam penelitian ini, maka akan nampak hasilnya pada tabel berikut:

a) Korelasi variabel etos kerja dengan perilaku produktif

Tabel 12. Hasil Uji Korelasi Variabel Etos Kerja dengan Perilaku Produktif

Correlations			
		Etos kerja	Perilaku Produktif
Etos Kerja	Pearson Correlation	1	.025
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	24	24
Perilaku Produktif	Pearson Correlation	.025	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	24	24

Sumber: Hasil Uji Statistik Program SPSS 20.0

Berdasarkan hasil output SPSS 20 diatas, dapat diketahui sebagai berikut: Koefisien korelasi antara etos kerja dengan perilaku produktif sebesar

0,025 yang berarti koefisiennya berpengaruh positif berbanding lurus antara etos kerja dengan perilaku produktif. Apabila berbanding lurus ketika etos kerja meningkat maka perilaku produktif meningkat. Pada tabel di atas menunjukkan angka korelasi etos kerja dengan perilaku produktif sebesar 0,025 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah.

- b) Korelasi variabel budaya organisasi dengan perilaku produktif

Tabel 13. Hasil Uji Korelasi Variabel Budaya Organisasi dengan Perilaku Produktif

Correlations			
		Budaya Organisasi	Produktivitas Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.698
	Sig. (2-Tailed)		.000
	N	24	24
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.698	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	
	N	24	24

Sumber: Hasil Uji Statistik Program SPSS 20.0

Berdasarkan hasil output SPSS 20 diatas, dapat diketahui sebagai berikut: Koefisien korelasi antara budaya organisai dengan perilaku produktif sebesar 0,698 yang berarti koefisiennya berpengaruh positif berbanding lurus antara budaya organisasi dengan perilaku produktif. Apabila berbanding lurus ketika budaya organisasi meningkat maka perilaku produktif meningkat. Pada tabel di atas menunjukkan angka korelasi budaya organisasi dengan perilaku produktif sebesar 0,698 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang tinggi.

- c) Korelasi variabel etos kerja dan budaya organisasi dengan perilaku produktif

Tabel 14. Hasil Uji Korelasi Variabel Etos Kerja dan Budaya Organisasi dengan Perilaku Produktif

Model Summary							
Model	R	R Square	Change Statistics			Sig. F Change	
			R Square Change	F Change	df1		df2
1	.703 ^a	.494	.494	10.245	2	21	.001

Sumber: Hasil Uji Statistik Program SPSS 20.0

Berdasarkan hasil output SPSS 20 diatas, dapat diketahui sebagai berikut:

Koefisien korelasi yang dibuktikan dengan hasil R square antara etos kerja dan budaya organisai dengan perilaku produktif sebesar 0,494 yang berarti koefisiennya berpengaruh positif berbanding lurus antara etos kerja dan budaya organisasi dengan perilaku produktif. Apabila berbanding lurus ketika etos kerja dan budaya organisasi meningkat maka perilaku produktif meningkat. Pada tabel di atas menunjukkan angka korelasi etos kerja dan budaya organisasi dengan perilaku produktif sebesar 0,494 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang sedang.

5. Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat Sig. F Change \leq 0,05. Berdasarkan hasil koefisiensi determinasi bahwa hubungan variabel etos kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel perilaku produktif (Y) signifikan, yang dibuktikan dengan hasil Sig. F Change yaitu 0,01 maka koefisien determinasi dapat dihitung. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Hasil Koefisiensi Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	
1	.703	.494	.446	2.857	.494	10.245	2	21	.001

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, etos kerja

Sumber: Hasil Uji Statistik Program SPSS 20.0

Pada tabel 15 bisa disimpulkan bahwasanya nilai adjusted R-square ialah 0,446, berarti hubungan variabel independen terhadap dependen sebesar 44,6% dan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh

variabel diluarnya. Dari hasil tersebut juga didapatkan bahwasanya persentase hubungan antara etos kerja dan budaya organisasi dengan perilaku produktif sebesar 44,6%. Sisanya yaitu 55,4% adalah faktor yang memengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tak diteliti pada penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa bukan hanya etos kerja dan budaya organisasi saja yang memiliki hubungan dengan perilaku produktif guru penjas SMK di kota Cimahi namun masih terdapat 55,6% dipengaruhi pula oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti kompensasi atau karena faktor beban kerja, gaya kepemimpinan ataupun lingkungan kerja.

B. Pembahasan

1. Hubungan etos kerja dengan perilaku produktif guru penjasorkes

Indikator etos kerja terdiri dari sikap kerja guru, kemauan guru dalam menyelesaikan pekerjaan, perasaan karyawan dalam bekerja, serta kesungguhan karyawan ketika bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dengan perilaku produktif guru penjas yang dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai signifikansi variabel etos kerja sebesar 0,008 sehingga lebih kecil dari 0,05. Dalam nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $1,787 > 1,717$ sehingga disimpulkan bahwa variabel etos kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku produktif guru penjas.

Berdasarkan tanggapan responden diketahui bahwa guru penjas tidak berkerja melampaui target untuk sebuah produktivitas kerja, mereka berpendapat bahwa banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas guru dalam menjalankan pekerjaannya salah satunya yaitu sarana prasarana seperti fasilitas olahraga yang terdapat sekolah, tidak seluruhnya tersedia adapun sekolah-sekolah lain yang memiliki keterbatasan fasilitas olahraga. Selain itu sebagian besar responden menyatakan bahwa mampu menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditentukan dan memiliki inisiatif untuk mengerjakan sesuatu walaupun bukan pekerjaannya. Etos kerja merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras, penuh semangat untuk mampu menolong diri sendiri atau mandiri, berpola hidup sederhana,

mampu bekerja sama dengan sesama manusia atas dasar gotong royong dan kekeluargaan serta selalu berpikir kreatif dan maju (Sagir, 2000).

Dari hasil pengolahan data membuktikan bahwa adanya hubungan antara etos kerja dengan perilaku produktif guru penjas yang di dukung oleh hasil perhitungan koefisien korelasi antara etos kerja dengan perilaku produktif sebesar 0,025 yang berarti koefisiennya berpengaruh positif berbanding lurus antara etos kerja dengan perilaku produktif. Apabila berbanding lurus ketika etos kerja meningkat maka perilaku produktif meningkat. Pada tabel di atas menunjukkan angka korelasi etos kerja dengan perilaku produktif sebesar 0,025 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2022) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas kerja guru YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan dengan hasil menunjukkan etos kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja guru YPP YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan. Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja guru YPP YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan. Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja guru YPP YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan. Secara simultan etos kerja, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja guru YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan.

2. Hubungan budaya organisasi dengan perilaku produktif guru penjas

Budaya organisasi memperlihatkan sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko dan sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analistis, dan perhatian pada hal-hal detail, dimana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut baik secara orientasi tim maupun individu yang memiliki sikap inovatif, agresif dan kompetitif. Karakteristik budaya organisasi tercermin dari bagaimana organisasi tersebut meningkatkan pertumbuhan

perusahaan. Berdasarkan uji t diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,034 sehingga lebih kecil dari 0,05. Dalam nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2,261 > 1,717$ sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku produktif guru penjas.

Berdasarkan kalkulasi tanggapan responden pada indikator orientasi orang bahwa sebagian besar responden sangat setuju terhadap pemberian *reward* pada guru dan staff yang memberikan kontribusi baik begitupun jika terdapat pelanggaran siap menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku di sekolah. Pada indikator orientasi tim diperoleh tanggapan bahwa sebagian besar responden sangat setuju jika seluruh perangkat kerja selalu berkerja sama dalam membangun kemajuan sekolah dan setiap guru tidak pernah merasa ada pekerjaan yang bersifat kompetitif dari setiap individu, karena merupakan tanggung jawab bersama.

Budaya organisasi di sekolah atau budaya sekolah merupakan nilai-nilai, kepercayaan, dan tindakan sebagai hasil kesepakatan bersama yang melahirkan komitmen seluruh personil untuk melaksanakannya secara konsekuen dan konsisten. Budaya sekolah harus kondusif dengan memperhatikan berbagai potensi bagi pemberdayaan segenap sumber daya yang ada secara optimal dan memberikan kesempatan bagi setiap personil untuk berkreasi dan berinovasi di dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dengan demikian budaya yang positif akan mempengaruhi pengembangan diri dan kompetensi profesional setiap personil dalam upaya proses peningkatan mutu sekolah khususnya dan mutu pendidikan secara umum. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasinya (Sembiring 2012).

Koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan perilaku produktif sebesar 0,698 yang berarti koefisiennya berpengaruh positif berbanding lurus antara budaya organisasi dengan perilaku

produktif. Apabila berbanding lurus ketika budaya organisasi meningkat maka perilaku produktif meningkat. Pada tabel di atas menunjukkan angka korelasi budaya organisasi dengan perilaku produktif sebesar 0,698 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang tinggi.

3. Hubungan etos kerja dan budaya organisasi dengan perilaku produktif guru penjas

Produktivitas bersumber dari individu yang melakukan kegiatan, dimana individu tersebut sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai. Produktivitas kerja merupakan keluaran (*output*) yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas jumlah barang atau jasa, berdasarkan waktu standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, contohnya motivasi kerja, disiplin kerja, mental dan kemampuan fisik. Dari hasil perhitungan uji f secara simultan diperoleh nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $10,245 > 3,44$ artinya variabel independen dimana etos kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap perilaku produktif guru penjas.

Koefisien korelasi yang dibuktikan dengan hasil R square antara etos kerja dan budaya organisasi dengan perilaku produktif sebesar 0,494 yang berarti koefisiennya berpengaruh positif berbanding lurus antara etos kerja dan budaya organisasi dengan perilaku produktif. Apabila berbanding lurus ketika etos kerja dan budaya organisasi meningkat maka perilaku produktif meningkat. Pada tabel di atas menunjukkan angka korelasi etos kerja dan budaya organisasi dengan perilaku produktif sebesar 0,494 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tidak hanya etos kerja dan budaya organisasi saja yang memiliki hubungan dengan perilaku produktif, hal ini terlihat dari perolehan nilai koefisiensi determinasi (R^2) yaitu nilai adjusted R-square ialah 0,446, berarti hubungan variabel independen terhadap dependen sebesar 44,6% dan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh variabel diluarnya. Dari hasil tersebut juga didapatkan bahwasanya persentase hubungan antara etos kerja dan budaya organisasi dengan perilaku produktif sebesar 44,6%. Sisanya yaitu

55,4% adalah faktor yang memengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tak diteliti pada penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa bukan hanya etos kerja dan budaya organisasi saja yang memiliki hubungan dengan perilaku produktif guru penjas SMAN di kodya Jakarta Timur Satu namun masih terdapat 55,6% dipengaruhi pula oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti kompensasi atau karena faktor beban kerja, gaya kepemimpinan ataupun lingkungan kerja.

Sejalan dengan penelitian relevan oleh Triyadi, dalam sinopsis disertasi yang berjudul: "Perilaku produktif Penilik Dikmas" (Program Pasca sarjana Universitas Negeri Jakarta, 2001) mengatakan bahwa Perilaku produktif Penilik Dikmas ditentukan oleh motivasi kerja, pengetahuan tentang perencanaan program kerja, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Dalam hal motivasi kerja, Triyadi menyarankan enam upaya agar Penilik Dikmas termotivasi untuk melakukan kegiatan-kegiatan untuk menambah nilai guna peningkatan jabatan/golongan dan penyelenggaraan program kegiatan belajar mengajar:

- a) Penilaian kerja dilakukan oleh Tim dan dilayani secepat mungkin;
- b) Pemenuhan fasilitas kerja;
- c) Pemberian Penghargaan bagi Penilik berprestasi
- d) Pemberian kesempatan untuk mengelola anggaran pembangunan;
- e) Pemantauan dan bimbingan teknis yang teratur, sistimatis dan berkelanjutan

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan penelitian tentang pengaruh hubungan etos kerja dan budaya organisasi dengan perilaku produktif guru penjas SMA Negeri Se Jakarta Timur Satu, maka dapat ditarik kesimpulan dari peneltian ini adalah:

1. Terdapat hubungan positif antara Etos Kerja dengan Perilaku produktif Guru Penjas.
2. Terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Perilaku Produktif Guru Penjas.
3. Terdapat hubungan positif antara Etos Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dengan Perilaku Produktif Guru Penjas.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Hubungan Etos Kerja dan Budaya Organisasi dengan Perilaku Produktif Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan SMAN Se Jakarta Timur Satu.

DAFTAR RUJUKAN

- Edy Sutrisno. 2011. *Budaya Organisasi*. jakarta: kencana.
- Haryanto. 2016. *Peran Guru Dalam Pendidikan Jasmani*. Jakarta.: PT Rineka Cipta.
- jones. 2015. *Budaya Organisasi*. jakarta: erlangga.
- Komarudin. 2015. "Peran Guru Pendidikan Jasmani Dalam Sistem Pembangunan Dan Pembinaan Olahraga Di Indonesia." *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*. Vol. 11. N.
- Roji. 2014. *Pendidikan Jasmani*. Jakarta.: Erlangga.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya & Kinerja Organisasi*. bandung: fokus media.
- Sinamo, Jansen H. 2015. *Manajemen Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses*. bogor: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. jakarta: raja grafindo persada.
- Sukintaka. 2014. *Filosofi Pembelajaran, Dan Masa Depan Teori Pendidikan Jasmani*. Bandung.: Nuansa.
- Zeigler. 2014. *Fokus Pendidikan Jasmani*. Bandung: Tarsito.