
**PENGARUH ORIENTASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMA XAVERIUS 1 PALEMBANG**

RENDY KARUNIA¹

karuniarendy@yahoo.com

ABSTRACT

This study was conducted to determine the impact of work orientation on the job performance of teachers in SMA Xaverius 1 Palembang. Work orientation is rarely used to describe the job performance so that's why this variable is examined. Teachers at SMA Xaverius 1 Palembang were used as samples in this study because SMA Xaverius 1 Palembang is one of the high-quality and famous Senior High Schools. According to Bellah et al (1985) and Wrzesniewski et al (1997), work orientation is divided into three, they are: jobs, careers, and callings. Each work orientation has its own characteristics that demonstrate job performance. Work orientation determined by Work Orientation questionnaire taken from Wrzesniewski (1997). Job performance determined by Job Performance questionnaire. Based on the data, it is known that from 68 teachers were used as samples for this study, there were 43 male teachers and 25 female teachers. In terms of age, it is known that 14 teachers (20.59%) aged <39 years and 54 teachers (79.41%) aged > 40 years. It was found that from 68 teachers, 3 (4.41%) teachers view they work as a jobs, 22 (32.35%) teachers view their work as a careers, and 43 (63.24%) teachers view they work as a callings. This study shows that the work orientation affect the job performance negatively. Job performance from jobs orientation are at the lowest level, job performance from callings orientation are at the highest level, and job performance from careers orientation is between jobs orientation and callings orientation. For further research, it is interesting to study from the other job and expanding the number of respondents so that the results can be generalized.

Keywords: *Jobs, Careers, Callings, Work Orientation, Job Performance*

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak dari orientasi kerja terhadap kinerja guru-guru di SMA Xaverius 1 Palembang. Variabel orientasi kerja jarang digunakan untuk menjelaskan kinerja sehingga variabel tersebut digunakan. Guru-guru di SMA Xaverius 1 Palembang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini karena SMA Xaverius 1 Palembang merupakan salah satu SMA yang berkualitas dan menjadi sekolah favorit. Menurut Bellah dkk. (1985) dan Wrzesniewski dkk. (1997), orientasi kerja dibagi menjadi tiga yaitu: "pekerjaan", "karir", dan "panggilan". Setiap orientasi kerja memiliki karakteristik tersendiri yang menunjukkan kinerja. Untuk mengetahui orientasi kerja, digunakan

¹ Rendy Karunia adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi.

kuesioner orientasi kerja yang diambil dari Wrzesniewski (1997). Untuk mengetahui kinerja, digunakan kuesioner Kinerja. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa dari 68 guru yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian terdapat 43 guru laki-laki dan 25 guru perempuan. Dari segi usia diketahui bahwa sebanyak 14 orang (20,59%) guru yang berusia < 39 tahun dan sebanyak 54 orang (79,41%) guru yang berusia > 40 tahun. Ditemukan bahwa dari 68 guru, sebanyak 3 (4,41%) orang guru memiliki orientasi kerja pekerjaan, 22 (32,35%) orang guru memiliki orientasi kerja karir, dan 43 (63,24%) orang guru memiliki orientasi kerja panggilan. Penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai pengaruh negatif. Kinerja guru orientasi pekerjaan berada pada tingkat terendah, kinerja guru orientasi panggilan berada pada tingkat tertinggi, dan kinerja guru orientasi karir berada diantara orientasi pekerjaan dan orientasi panggilan. Untuk penelitian selanjutnya, dilakukan penelitian pada bidang pekerjaan lain dan memperbanyak jumlah responden sehingga hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan.

Kata Kunci: Pekerjaan, Karir, Panggilan, Orientasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap individu yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar individu satu dengan yang lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula. Orientasi kerja adalah arti sebuah pekerjaan terhadap individu, berdasarkan harapannya yang diwujudkan dalam pekerjaannya. Orientasi kerja dibagi menjadi tiga yaitu: pekerjaan, karir, dan panggilan. Individu yang melihat pekerjaan mereka sebagai “pekerjaan” termotivasi oleh imbalan materi atau uang, bagi mereka pekerjaan hanyalah sebuah sarana untuk memperoleh uang yang memungkinkan mereka untuk bertahan hidup. Individu yang melihat pekerjaan mereka sebagai “karier” tidak hanya termotivasi oleh uang/material tetapi juga oleh keinginan untuk status sosial, kekuasaan, harga diri, promosi jabatan, dan kemajuan dalam organisasi. Individu yang memandang pekerjaan mereka sebagai suatu “panggilan”, fokus mereka bukan hanya pada imbalan uang atau kemajuan karir, tetapi nilai sosial dari pekerjaan mereka dan mereka percaya bahwa dengan bekerja membuat mereka lebih nyaman, sehingga mereka menemukan makna dan kepuasan dalam pekerjaan mereka (Bellah dkk., 1985 dan Wrzesniewski dkk., 1997). Setiap orientasi kerja memiliki karakteristik masing-masing yang mencerminkan tingkat kinerja seseorang. Apabila seseorang memandang pekerjaan mereka sebagai suatu beban, maka akan menyebabkan turunnya kinerja orang tersebut.

Profesi seorang guru memiliki peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan baik mereka yang mengajar pada tingkat TK (Taman Kanak-Kanak), SD (Sekolah Dasar), SMP (Sekolah Menengah Pertama), SMA (Sekolah Menengah Atas), SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) maupun pada tingkat Perguruan Tinggi. Guru bertanggung jawab terhadap pendidikan generasi muda atau dengan kata lain guru bertugas untuk mengembangkan kemampuan intelektual maupun non-intelektual siswa agar menjadi pribadi yang lebih baik. Secara khusus, guru SMA dan SMK memegang peranan penting dalam mempersiapkan siswa untuk

melanjutkan ke perguruan tinggi atau melanjutkan untuk bekerja sesuai dengan minat dan kemampuan masing-masing siswa. Di Palembang, terdapat banyak SMA baik swasta maupun negeri yang dapat menjadi pilihan bagi siswa-siswi yang ingin melanjutkan pendidikannya di jenjang sekolah menengah. Salah satu sekolah SMA yang menjadi favorit dan unggulan bagi siswa-siswi yang ingin melanjutkan pendidikannya di jenjang sekolah menengah adalah SMA Xaverius 1 Palembang. Sebutan sekolah favorit dan unggulan tersebut diberikan kepada SMA Xaverius 1 Palembang karena banyak lulusan SMA Xaverius 1 Palembang yang berprestasi. Selain itu rata-rata nilai untuk masuk SMA Xaverius 1 Palembang adalah 70-75, hal ini menunjukkan bahwa SMA Xaverius 1 Palembang memiliki kualitas yang baik. Kualitas yang baik tersebut tidak terlepas dari guru-guru yang mengajar di sekolah SMA Xaverius 1 Palembang tersebut. Sehingga guru-guru di SMA Xaverius 1 Palembang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Akibat peran guru sebagai tenaga pendidik yang memiliki tanggung jawab besar dalam mempersiapkan siswa, mengetahui orientasi kerja guru SMA Xaverius 1 Palembang penting dilakukan. Sehingga dapat diketahui apakah seorang guru bekerja dengan hanya berorientasi untuk mendapatkan uang, atau sebagai tempat untuk mencari kedudukan / pangkat, atau sebagai suatu panggilan sebagai tenaga pendidik untuk mengajar. Setiap orientasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mencerminkan tingkat kinerja yang berbeda pula. Apabila seorang guru memandang pekerjaannya sebagai suatu beban, maka hal itu akan berpengaruh pada keinginan untuk bekerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja yang tidak maksimal dalam memberi pendidikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, faktor yang digunakan untuk menjelaskan kinerja suatu individu kebanyakan menggunakan faktor kompensasi (gaji atau uang), kepuasan kerja, fasilitas, lingkungan kerja, dll, sedangkan faktor orientasi kerja sangat jarang digunakan untuk menjelaskan kinerja suatu individu. Saat ini penelitian yang menganalisis pengaruh variabel orientasi kerja banyak ditemukan diluar Indonesia, contohnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh George Lan dkk di China dengan judul penelitian "*Impact of Job Satisfaction and Personal Values on the Work Orientation of Chinese Accounting Practitioners*" (2012), dan penelitian yang dilakukan oleh Sharon Parker dengan judul penelitian "*'That is my job': How employees' role orientation affects their job performance*" (2007). Dengan demikian, penelitian ini menggunakan variabel orientasi kerja untuk menjelaskan kinerja suatu individu.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini ada dua, yaitu :

1. Orientasi kerja apa saja yang terdapat pada guru-guru di SMA Xaverius 1 Palembang?
2. Apakah orientasi kerja berpengaruh pada kinerja guru-guru di SMA Xaverius 1 Palembang?

Sejalan dengan rumusan masalah yang diangkat, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui orientasi kerja pada guru-guru SMA Xaverius 1 Palembang.
2. Menguji variabel orientasi kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan literatur mengenai pengaruh orientasi kerja pada kinerja individu.
2. Memberikan informasi kepada SMA Xaverius 1 Palembang mengenai orientasi-orientasi kerja apa saja yang terdapat pada guru SMA Xaverius 1 Palembang.
3. Memberikan saran kepada SMA Xaverius 1 Palembang untuk memberikan perlakuan yang berbeda pada guru yang memiliki orientasi kerja tertentu.
4. Hasil penelitian dapat digunakan oleh peneliti lain sebagai acuan atau sebagai perbandingan dengan hasil penelitian lain.

TELAAH TEORETIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Orientasi Kerja

Orientasi kerja adalah arti sebuah pekerjaan terhadap individu, berdasarkan harapannya yang diwujudkan dalam pekerjaannya (Bellah dkk., 1985 dan Wrzesniewski dkk., 1997). Menurutnya, orientasi kerja individu dapat dibagi menjadi tiga bentuk yaitu pekerjaan, karir, dan panggilan:

1 Pekerjaan

Individu yang melihat pekerjaan mereka sebagai “pekerjaan” termotivasi oleh imbalan materi atau uang, bagi mereka pekerjaan hanyalah sebuah sarana untuk memperoleh uang yang memungkinkan mereka untuk bertahan hidup.

2 Karir

Individu yang melihat pekerjaan mereka sebagai “karier” tidak hanya termotivasi oleh uang/material tetapi juga oleh keinginan untuk status sosial, kekuasaan, harga diri, promosi jabatan, dan kemajuan dalam organisasi.

3 Panggilan

Individu yang memandang pekerjaan mereka sebagai suatu “panggilan”, fokus merekabukan hanya pada imbalan uang atau kemajuan karir, tetapi nilai sosial dari pekerjaan mereka dan mereka percaya bahwa dengan bekerja membuat mereka lebih nyaman, sehingga mereka menemukan makna dan kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Orientasi kerja mendorong individu untuk membentuk kehidupan kerja mereka sendiri. Individu akan membentuk struktur pekerjaan mereka, tanggung jawab pekerjaan, tujuan pekerjaan, level profesionalisme, keterlibatan kerja, kinerja, dan komitmen organisasi.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang telah diembankan kepadanya (Melayu S. P. Hasibuan 2006:94). Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum.

Terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu atribut individu, kemampuan untuk bekerja, dan dukungan operasional :

1. Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut individu yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari karakteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain, karakteristik kompetisi, bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan dan karakteristik psikologi, sikap, dan kepribadian.

2. Kemampuan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

3. Dukungan operasional

Dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan. Misalnya kelengkapan peralatan dan kejelasan dalam memberikan informasi.

Penilaian Kinerja

Aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai dikelompokkan menjadi 2 yaitu (Rivai, 2005:214):

1. Kemampuan teknis

Kemampuan teknis adalah kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan tugas serta pengalaman dan pelatihan.

2. Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak di unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya.

Pengembangan Hipotesis

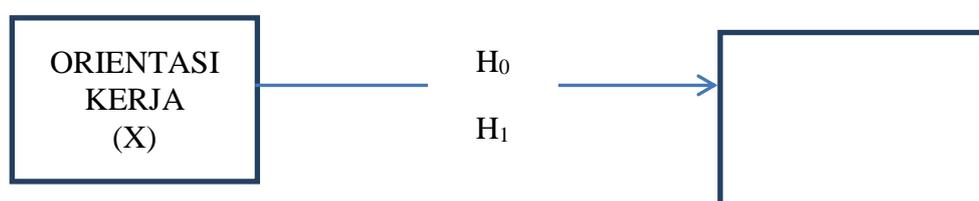
Orientasi kerja dibagi menjadi tiga yaitu pekerjaan, karir, dan panggilan. Individu yang melihat pekerjaan mereka sebagai “pekerjaan” termotivasi oleh imbalan materi atau uang, bagi mereka pekerjaan hanyalah sebuah sarana untuk memperoleh uang yang memungkinkan mereka untuk bertahan hidup. Individu yang melihat pekerjaan mereka sebagai “karier” tidak hanya termotivasi oleh uang/material tetapi juga oleh keinginan untuk status sosial, kekuasaan, harga diri, promosi jabatan, dan kemajuan dalam organisasi. Individu yang memandang pekerjaan mereka sebagai suatu “panggilan”, fokus mereka bukan hanya pada imbalan uang atau kemajuan karir, tetapi nilai sosial dari pekerjaan mereka dan mereka percaya bahwa dengan bekerja membuat mereka lebih nyaman, sehingga mereka menemukan makna dan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Dari penjelasan tersebut terlihat bahwa setiap orientasi kerja mencerminkan kinerja individu. Dengan demikian dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₀: Tidak terdapat pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja guru SMA Xaverius 1 Palembang.

H₁: Terdapat pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja guru SMA Xaverius 1 Palembang.

Dari penjelasan mengenai pengembangan hipotesis di atas, dapat dirangkum kedalam suatu model penelitian sehingga lebih mudah memahami penelitian ini. Berikut adalah model penelitian:

**Gambar 1
Model Penelitian**



Penelitian Terdahulu

Berikut adalah tabel penelitian terdahulu yang pernah meneliti dengan menggunakan variabel orientasi kerja :

**Tabel 1
Penelitian Terdahulu**

Judul	Tahun Penelitian	Variabel	Hasil
<i>Impact of Job Satisfaction and Personal Values on the Work Orientation of Chinese Accounting Practitioners</i>	2012	Bebas: Kepuasan Kerja dan Nilai Pribadi (<i>self-enhancement</i> dan <i>self-transcendence</i>) Terikat: Orientasi Kerja	Orientasi kerja “panggilan” memiliki kepuasan kerja tertinggi. Orentasi kerja “pekerjaan” memiliki kepuasan kerja terendah. Orientasi kerja “karir” memiliki kepuasan kerja diantara “panggilan” dan “pekerjaan”. Nilai pribadi akuntan di China dipengaruhi oleh budaya tradisional China.
<i>'That is my job': How employees' role Orientation affects their job performance</i>	2007	Bebas: Orientasi kerja Terikat: Kinerja	Orientasi kerja yang fleksibel akan membuat kinerja meningkat melebihi kepuasan kerja, kepribadian, dan aspirasi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian pengujian hipotesis (*hypothesis testing*). *Hypothesis testing* adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian pengujian hipotesis ini menggunakan riset kausal yang menentukan hubungan dari suatu sebab akibat dari suatu hal, yaitu pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja guru.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru-guru SMA Xaverius 1 Palembang. Pemilihan sampel dilakukan dengan nonprobabilitas, yaitu sensus yang dimana seluruh anggota populasi / seluruh guru SMA Xaverius 1 Palembang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber langsung. Sumber data berasal dari guru-guru SMA Xaverius 1 Palembang. Semua guru dipilih sebagai sampel dalam penelitian ini (sensus). Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada sampel dalam penelitian. Terdapat dua kuesioner yang digunakan, yaitu kuesioner orientasi kerja dan kuesioner kinerja. Kuesioner orientasi kerja diambil dari kuesioner yang digunakan oleh Wrzesniewski (1997) untuk mengetahui dan mengukur orientasi kerja dan kuesioner kinerja digunakan untuk mengukur kinerja guru.

Kuesioner 1

Kuesioner Orientasi Kerja

Dari setiap pernyataan berilah tanda centang (✓) pada kolom skala yang telah di sediakan. Semakin tinggi skala yang dipilih maka semakin sesuai pernyataan tersebut dengan anda.

No	PERNYATAAN	SKALA				
		1	2	3	4	5
1	Saya mengetahui bahwa pekerjaan saya bermanfaat.					
2	Perkerjaan saya membuat kehidupan saya semakin berarti.					
3	Saya sangat menantikan akhir pekan atau hari libur.					
4	Saya berharap berada di level pekerjaan yang tinggi.					
5	Saya menentukan situasi kerja saya.					
6	Saya senang membicarakan pekerjaan saya kepada orang lain.					
7	Saya melihat pekerjaan saya sebagai batu loncatan ke pekerjaan lain.					
8	Tujuan utama saya bekerja untuk mendapatkan uang.					
9	Saya berharap bekerja di pekerjaan yang sama dikemudian hari.					
10	Saya tidak pernah membawa tugas pekerjaan kerumah.					
11	Saya tidak ingin mengajak orang lain untuk bekerja dibidang yang sama dengan saya.					

Kuesioner 2 Kuesioner Kinerja

Dari setiap pernyataan berilah tanda centang(\checkmark) yang menurut anda paling sesuai.

Keterangan:

TP = Tidak pernah

KD = Kadang-kadang

SR = Sering

SL = Selalu

NO	PERNYATAAN	TP	KD	SR	SL
1	Setiap mau mengajar saya mempersiapkan diri dalam penguasaan materi.				
2	Saya mengajar sesuai dengan karakteristik siswa.				
3	Setiap mau mengajar saya membuat rencana pengajaran.				
4	Saya menggunakan sarana dan fasilitas pembelajaran yang ada untuk mengajar.				
5	Saya mempersiapkan rencana pembelajaran jika mau ada pemeriksaan.				
6	Saya berusaha optimal dalam proses mengajar.				
7	Saya memotivasi siswa untuk meningkatkan semangat belajar dan tanggung jawab belajar.				
8	Saya membuat catatan khusus untuk memantau perkembangan belajar siswa.				
9	Saya memasuki kelas dan mengajar tepat waktu.				
10	Saya mengakhiri kegiatan mengajar dikelas lebih cepat dari waktu yang ditentukan.				
11	Saya memberikan pertanyaan atau tugas untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan.				
12	Saya membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi yang diajarkan .				

Teknik Pengujian Data

Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang sebenarnya hendak akan diukur (Hartono, 2013). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur, untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Uji validitas ini diperoleh dari setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikansi 0,05. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Kriteria valid adalah $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah akurasi dan ketepatan dari pengukurnya (Hartono, 2013). Suatu pengukur dikatakan reliabilitas jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Syarat reliabel yaitu cronbach alpha $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Cara untuk mendeteksi reduksi berdistribusi normal atau tidak normal dapat dilakukan dengan pengujian Kolmogorov-Smirnov. Kriteria diterimanya normalitas signifikansi $> 0,05$

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam seluruh model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan adalah uji Glejser. Kriteria ditolaknya heteroskedastisitas signifikansi $> 0,05$.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan atau pengaruh yang kuat antara variabel bebas (X) orientasi kerja dengan variabel terikat (Y) kinerja. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan: a = konstanta
 B = koefisien regresi
 X = orientasi kerja
 e = error

Uji Hipotesis

Hipotesis diuji dengan menggunakan uji t dengan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 5\%$ (*two tailed*). Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas secara parsial terhadap variable terikat. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- Apabila $p \text{ value} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Apabila $p \text{ value} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Dari 72 kuesioner yang diberikan kepada seluruh guru SMA Xaverius 1 Palembang, sebanyak 68 kuesioner yang kembali atau sekitar 94%. Berikut ini adalah tabel identitas responden:

Tabel 2
Identitas Responden

Usia	Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
20-29	0	2	2
30-39	6	6	12
40-49	16	14	30
> 50	21	3	24
Total	43	25	68

Dari tabel 2 diketahui bahwa dari 68 responden guru, terdapat 43 orang guru yang berjenis kelamin laki-laki (63,24%) dan 25 orang guru yang berjenis kelamin perempuan (36,76%). Dari penggolongan usia, diketahui bahwa guru-guru di SMA Xaverius 1 Palembang didominasi oleh guru yang berusia > 40 tahun atau guru senior. Data di tabel menunjukkan bahwa sebanyak 14 orang (20,59%) guru yang berusia < 39 tahun dan sebanyak 54 orang (79,41%) guru yang berusia > 40 tahun.

Uji Validitas dan Reliabilitas Orientasi Kerja

Berikut ini adalah tabel validitas kuesioner orientasi kerja :

Tabel 3
Uji Validitas Kuesioner Orientasi Kerja

No. Item	R hitung	R tabel (DF = 66)	Keterangan
1	0,578	0,2387	Valid
2	0,566	0,2387	Valid
3	0,286	0,2387	Valid
4	0,501	0,2387	Valid
5	0,718	0,2387	Valid
6	0,542	0,2387	Valid
7	0,583	0,2387	Valid
8	0,482	0,2387	Valid
9	0,711	0,2387	Valid
10	0,299	0,2387	Valid
11	0,664	0,2387	Valid

Data di tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner orientasi kerja dikatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil r -hitung $>$ r -tabel. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas kuesioner orientasi kerja :

Tabel 4
Uji Reliabilitas Kuesioner Orientasi Kerja

N item	Cronbach's Alpha	Keterangan
11	0,751	Reliabel

Data di tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner dikatakan reliabel. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil *cronbach alpha* $>$ 0,6.

Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah tabel validitas kuesioner kinerja :

Tabel 5
Uji Validitas Kuesioner Kinerja

No. Item	R hitung	R tabel (DF = 66)	Keterangan
1	0,516	0,2387	Valid
2	0,419	0,2387	Valid
3	0,489	0,2387	Valid
4	0,468	0,2387	Valid
5	0,255	0,2387	Valid
6	0,452	0,2387	Valid
7	0,544	0,2387	Valid
8	0,412	0,2387	Valid
9	0,345	0,2387	Valid
10	0,281	0,2387	Valid
11	0,633	0,2387	Valid
12	0,444	0,2387	Valid

Data di tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner kinerja dikatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil r -hitung $>$ r -tabel. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas kuesioner kinerja:

Tabel 6
Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja

N item	Cronbach's Alpha	Keterangan
12	0,567	Reliabel

Data di tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner belum dikatakan reliabel. Akan tetapi data yang diperoleh tetap digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut ini adalah tabel uji normalitas :

Tabel 7
Normalitas

N	68	
Normal Parameters	Mean	0,00000000
	Std. Deviation	2,05281593
Most Extreme Differences	Absolute	0,088
	Positive	0,045
	Negative	-0,008
Test statistic	0,088	
Signifikansi	0,200	

Data tabel 7 menunjukkan bahwa data normal. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat signifikansi $0,200 > 0,05$.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah tabel uji heteroskedastisitas:

Tabel 8
Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,816	1,844		2,069	,042
1 Orientasi Kerja	-,070	,057	-,149	-1,224	,225

Data tabel 8 menunjukkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat dilihat pada signifikansi orientasi kerja $0,225 > 0,05$

Orientasi Kerja

Untuk mengetahui orientasi kerja dari guru-guru SMA Xaverius 1 Palembang, digunakan 11 pernyataan pada kuesioner orientasi kerja. Setiap jawaban yang diberikan responden (skala likert) pada tiap pernyataan akan menunjukkan jenis orientasi kerja yang dimiliki responden tersebut. Diperoleh data bahwa sebanyak 3 (4,41%) orang guru memiliki orientasi kerja pekerjaan, 22 (32,35%) orang guru memiliki orientasi kerja karir, dan 43 (63,24%) orang guru memiliki orientasi kerja panggilan. Berikut adalah klasifikasi responden berdasarkan orientasi kerja dan jenis kelamin:

Tabel 9
Orientasi Kerja Berdasarkan Kelamin

Orientasi	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
Pekerjaan	1	2	3
Karir	12	10	22
Panggilan	30	13	43

Berikut adalah klasifikasi responden berdasarkan orientasi kerja dan usia :

Tabel 10
Orientasi Kerja Berdasarkan Usia

Orientasi	Usia				Total
	20-29	30-39	40-49	> 50	
Pekerjaan	1	2	-	-	3
Karir	1	8	11	2	22
Panggilan	-	2	19	22	43

Tabel 10 menunjukkan bahwa usia menjadi salah satu faktor yang menentukan jenis orientasi kerja. Diketahui bahwa guru yang berusia < 40 tahun (secara umum berada pada orientasi kerja pekerjaan dan karir, sedangkan guru yang berusia > 40 tahun secara umum berada pada orientasi kerja panggilan. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi usia maka orientasi kerja cenderung ke arah panggilan.

Kinerja

Untuk mengetahui kinerja guru SMA Xaverius 1 Palembang, digunakan 12 pernyataan dalam kuesioner kinerja. Setiap pernyataan memberikan informasi mengenai kemampuan teknis dan kemampuan konseptual guru. Kemampuan teknis meliputi pengetahuan, penggunaan fasilitas, pelaksanaan tugas, pengalaman, dan pelatihan. Kemampuan konseptual meliputi pemahaman tugas, fungsi, tanggung jawab, dan kemampuan adaptasi dalam organisasi. Data mengenai kinerja guru diklasifikasi berdasarkan orientasi kerjanya, sehingga

diketahui bagaimana kinerja guru yang memiliki orientasi kerja pekerjaan, karir, dan panggilan. Berikut adalah data kinerja :

Tabel 11
Kinerja Guru Orientasi Pekerjaan

Pernyataan	Skala				Total
	TP	KD	SR	SL	
Setiap mau mengajar saya mempersiapkan diri dalam penguasaan materi.		2	1		3
Saya mengajar sesuai dengan karakteristik siswa.			3		3
Setiap mau mengajar saya membuat rencana pengajaran.		3			3
Saya menggunakan sarana dan fasilitas pembelajaran yang ada untuk mengajar.			3		3
Saya mempersiapkan rencana pembelajaran jika mau ada pemeriksaan.		1	2		3
Saya berusaha optimal dalam proses mengajar.		2	1		3
Saya memotivasi siswa untuk meningkatkan semangat belajar dan tanggung jawab belajar.			3		3
Saya membuat catatan khusus untuk memantau perkembangan belajar siswa.		3			3
Saya memasuki kelas dan mengajar tepat waktu.			3		3
Saya mengakhiri kegiatan mengajar dikelas lebih cepat dari waktu yang ditentukan.		3			3
Saya memberikan pertanyaan atau tugas untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan.		2	1		3
Saya membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi yang diajarkan.		1	2		3

Data tabel 11 menunjukkan bahwa pada orientasi kerja pekerjaan, secara umum kinerja guru rendah. Hal itu dapat dilihat dari jawaban yang banyak berada pada skala kadang-kadang. Sebagai contoh pada pernyataan 3 terlihat bahwa seluruh guru yang berorientasi kerja pekerjaan menjawab pada skala kadang-kadang, hal ini berarti bahwa guru tersebut tidak memprioritaskan penyusunan rencana pengajaran sebelum mengajar.

Orientasi pekerjaan termotivasi oleh uang, dimana seseorang memposisikan pekerjaan mereka hanya sebatas untuk memperoleh uang yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan pandangan yang demikian, individu tidak bekerja sesuai dengan keinginan atau kemampuan terbaiknya sehingga akan menyebabkan kinerja rendah. Walaupun telah tersedia fasilitas atau operasional yang mendukung untuk mengajar, guru dengan orientasi pekerjaan tetap memiliki kinerja yang rendah.

Tabel 12
Kinerja Guru Orientasi Karir

Pernyataan	Skala				Total
	TP	KD	SR	SL	
Setiap mau mengajar saya mempersiapkan diri dalam penguasaan materi.		3	19		22
Saya mengajar sesuai dengan karakteristik siswa.		4	18		22
Setiap mau mengajar saya membuat rencana pengajaran.		3	19		22
Saya menggunakan sarana dan fasilitas pembelajaran yang ada untuk mengajar.		1	21		22
Saya mempersiapkan rencana pembelajaran jika mau ada pemeriksaan.		21	1		22
Saya berusaha optimal dalam proses mengajar.			22		22
Saya memotivasi siswa untuk meningkatkan semangat belajar dan tanggung jawab belajar.			22		22
Saya membuat catatan khusus untuk memantau perkembangan belajar siswa.		4	18		22
Saya memasuki kelas dan mengajar tepat waktu.			22		22
Saya mengakhiri kegiatan mengajar dikelas lebih cepat dari waktu yang ditentukan.	6	16			22
Saya memberikan pertanyaan atau tugas untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan.		6	16		22
Saya membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi yang diajarkan.		2	20		22

Data tabel 12 menunjukkan bahwa pada orientasi kerja karir, kinerja guru secara umum lebih baik daripada yang orientasi kerja pekerjaan. Hal itu dapat dilihat dari jawaban yang banyak berada pada skala sering. Namun untuk pernyataan 5 dan 10, jawaban pada skala kadang-kadang atau tidak pernah menunjukkan kinerja yang baik. Pada pernyataan 5 sebagian besar guru menjawab pada skala 'kadang-kadang' dan pada pernyataan 10 guru yang menjawab pada skala 'kadang-kadang' sebanyak 16 orang dan pada skala 'tidak pernah' sebanyak 6 orang.

Orientasi karir tidak hanya termotivasi oleh uang/material tetapi juga oleh keinginan untuk status sosial, kekuasaan, harga diri, promosi jabatan, dan kemajuan dalam organisasi. Dengan pandangan demikian, seseorang akan berusaha untuk mengejar promosi atau jabatan dalam suatu organisasi. Untuk memperoleh promosi atau jabatan dalam suatu organisasi, individu akan bekerja lebih baik. Hal itu terlihat pada guru dengan orientasi karir dimana terdapat peningkatan kinerja. Guru memanfaatkan fasilitas atau operasional yang tersedia

untuk mengajar, menggunakan kemampuannya untuk mengajar, demi diperolehnya promosi.

Tabel 13
Kinerja Guru Orientasi Panggilan

Pernyataan	Skala				Total
	TP	KD	SR	SL	
Setiap mau mengajar saya mempersiapkan diri dalam penguasaan materi.			38	5	43
Saya mengajar sesuai dengan karakteristik siswa.			37	6	43
Setiap mau mengajar saya membuat rencana pengajaran.			42	1	43
Saya menggunakan sarana dan fasilitas pembelajaran yang ada untuk mengajar.		1	38	4	43
Saya mempersiapkan rencana pembelajaran jika mau ada pemeriksaan.	10	33			43
Saya berusaha optimal dalam proses mengajar.			41	2	43
Saya memotivasi siswa untuk meningkatkan semangat belajar dan tanggung jawab belajar.			31	12	43
Saya membuat catatan khusus untuk memantau perkembangan belajar siswa.			43		43
Saya memasuki kelas dan mengajar tepat waktu.			43		43
Saya mengakhiri kegiatan mengajar dikelas lebih cepat dari waktu yang ditentukan.	18	25			43
Saya memberikan pertanyaan atau tugas untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan.		4	39		43
Saya membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi yang diajarkan .		1	41	1	43

Data tabel 13 menunjukkan bahwa pada orientasi kerja panggilan, kinerja guru berada pada posisi terbaik daripada kinerja orientasi kerja lainnya. Hampir seluruh jawaban yang diberikan pada 12 pernyataan berada pada skala yang tinggi. Orientasi panggilan fokus mereka bukan hanya pada imbalan uang atau kemajuan karir, tetapi nilai sosial dari pekerjaan mereka dan mereka percaya bahwa dengan bekerja membuat mereka lebih nyaman, sehingga mereka menemukan makna dan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Pandangan ini menyebabkan individu merasa puas dan nyaman dengan pekerjaannya, dan berusaha untuk bekerja sebaik mungkin dan menggunakan fasilitas serta kemampuan yang dimiliki semaksimal mungkin. Guru dengan orientasi panggilan memiliki kinerja paling tinggi.

Dengan demikian, guru dengan orientasi panggilan memiliki kinerja yang paling tinggi, guru dengan orientasi pekerjaan memiliki kinerja yang paling rendah, dan guru dengan orientasi karir memiliki kinerja yang berada diantara orientasi panggilan dan pekerjaan.

Uji Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja, digunakan analisis regresi sederhana dimana orientasi kerja merupakan variabel bebas (*independent*) dan kinerja merupakan variabel terikat (*dependent*). Berikut adalah tabel uji regresi sederhana :

Tabel 14
Uji Regresi Sederhana
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,520 ^a	,270	,259	2,068

a. Predictors: (Constant), *Orientasi_kerja*

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,918	2,917	17,112	,000
	<i>Orientasi_Kerja</i>	-,447	,091	-,520	,000

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Berdasarkan uji regresi sederhana pada tabel 14, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,259 yang berarti pengaruh variabel bebas orientasi kerja terhadap variabel terikat kinerja sebesar 25,9%. Kemudian dilakukan uji-t (t-test) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Diperoleh nilai p value sebesar 0,000. Nilai p value $0,000 < 0,05$, berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

H_1 : terdapat pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja guru SMA Xaverius 1 Palembang.

Hipotesis 1 (H_1) yang diterima didukung oleh data kinerja dari setiap orientasi kerja. Sebelumnya telah dibahas bahwa kinerja guru yang memiliki orientasi pekerjaan, karir, dan panggilan berbeda-beda. Kinerja tertinggi berada pada guru dengan orientasi panggilan, kinerja terendah berada pada guru dengan orientasi pekerjaan, dan orientasi kerja karir kinerjanya berada diantara panggilan dan pekerjaan.

Berdasarkan tabel 14 diperoleh persamaan $Y = 49,918 - 0,447X$. Persamaan tersebut mengandung makna bahwa jika tidak ada nilai orientasi kerja maka kinerja bernilai 49,918, dan setiap penambahan 1 nilai orientasi kerja maka

nilai kinerja berkurang 0,447. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas orientasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Pengaruh negatif tersebut diakibatkan oleh adanya perbedaan kinerja dari setiap orientasi kerja. Apabila terdapat nilai orientasi kerja pada individu guru, maka kinerja guru tersebut dapat berkurang karena ada kemungkinan orientasi kerjanya berada pada level pekerjaan. Dan apabila orientasi kerja guru tersebut naik ke level berikutnya (karir /panggilan), masih ada kemungkinan munculnya kinerja yang rendah.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Berdasarkan data dan hasil pembahasan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Orientasi kerja yang terdapat pada guru-guru SMA Xaverius 1 Palembang adalah orientasi pekerjaan, karir, dan panggilan; dengan rincian 3 orang berorientasi kerja pekerjaan, 22 orang berorientasi kerja karir, dan 43 orang berorientasi kerja panggilan.
2. Terdapat pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja guru-guru SMA Xaverius 1 Palembang yang bernilai negatif.

Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan data dan hasil dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dikembangkan dan saran untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan dan saran tersebut sebagai berikut :

1. Pengujian atau objek penelitian dalam penelitian ini hanya terbatas pada pekerjaan guru saja, akan lebih menarik untuk meneliti bidang pekerjaan yang lain. Dengan demikian saran yang dapat diberikan yaitu melakukan penelitian dengan mengambil objek di bidang pekerjaan lain seperti perawat, akuntan, dll.
2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya berasal dari guru SMA Xaverius 1 Palembang saja sehingga hasil penelitian sulit untuk digeneralisasikan. Dengan demikian saran yang dapat diberikan yaitu memperluas cakupan responden guru baik pada sekolah swasta maupun pada sekolah negeri sehingga hasil dalam penelitian selanjutnya dapat digeneralisasikan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan kepada pihak sekolah SMA Xaverius 1 Palembang adalah memberikan pelatihan mengajar yang tepat dan memberikan motivasi mengajar kepada para guru terutama guru yang memiliki orientasi kerja pekerjaan dan karir yang secara umum berusia < 40 tahun. Tujuan diberikan pelatihan dan motivasi mengajar tersebut agar guru memahami secara penuh tugas, tanggung jawab, dan makna dalam pekerjaannya sehingga dapat merubah orientasi kerja mereka ketingkat yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S.M. (1985). *Habits Of The Heart*. New York: Harper & Row.

-
- Hartono, Jogiyanto. 2013. **Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman**. BPFE . Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Scermerhorn, Hunt, Osborn. 2006. *Organizational Behavior*. 8th Edition
- Veithzal, Rivai. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J.. 2001. *Crafting a Job: Revisioning Employees as Active rafters of Their Work*. **Academy of Management Review**, 26, 179–201.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B.. 1997. *Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work*. **Journal of Research in Personality**. 31, 21–33.
- <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/64>
- <http://lib.uin-malang.ac.id/files/thesis/fullchapter/05130023.pdf>
- <http://palembang.siap.web.id/>
- <http://proquest.umi.com/pqdweb>
- <https://lib.atmajaya.ac.id/default.aspx?tabID=61&src=k&id=84539>