

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SMAN 9 Malang

1. Sejarah Sekolah

SMA Negeri 9 Malang, yang dikenal dengan sebutan SMANAWA, didirikan pada 14 Agustus 1993 dan berlokasi di Jl. Puncak Borobudur 1, Malang, Jawa Timur. Sekolah ini menerapkan Kurikulum Merdeka dalam proses pembelajarannya. Fasilitas yang tersedia meliputi Ruang kelas, Perpustakaan, berbagai Laboratorium (Biologi, Fisika, Kimia, Komputer, dan Bahasa), Masjid Al Bannan, Lapangan Indoor, dan Aula. SMAN 9 Malang menyediakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler seperti Palang Merah Remaja (PMR), Pramuka, Paskibra, *English Debate Club* (WEDC), dan Smanawa Choir, hal itu berkaitan untuk mendukung pengembangan minat dan bakat siswa. Dalam upaya menjamin mutu pendidikan, sekolah kami telah melalui proses akreditasi yang dilaksanakan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M). Hasil dari proses ini menempatkan SMAN 9 Malang pada peringkat akreditasi “A”, berdasarkan keputusan tertanggal dengan nomor SK 1347/BAN-SM/SK/2021.

2. Identitas Sekolah

Nama Sekolah : SMA Negeri 9 Malang

Alamat : Jl. Puncak Borobudur No. 1 Lowokwaru

NPSN : 20533641

Status : Negeri

Bentuk Pendidikan : SMA

Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah

SK Pendirian Sekolah : 0313/O/199

Tanggal SK Pendirian : 1993-08-23

SK Izin Operasional : 0313/O/1993

Tanggal SK Izin Operasional : 1993-08-23

3. Visi dan Misi Sekolah

Visi Sekolah : Terwujudnya insan yang religius, berkarakter unggul, berbudaya lingkungan, dan berdaya saing global.

Misi Sekolah :

1. Mengembangkan nilai-nilai keimanan dan ketakwaan melalui pendidikan keagamaan dan pembiasaan sehari-hari
2. Menciptakan suasana kegiatan belajar mengajar yang kondusif dan edukatif berdasarkan keimanan, ketakwaan dan IPTEK
3. Menumbuhkan lingkungan belajar yang penuh toleransi
4. Mengembangkan segenap potensi diri baik emosional, sosial, maupun berperilaku mulia
5. Menciptakan suasana pergaulan yang saling menghormati antar warga sekolah
6. Menanamkan nilai luhur bangsa dan falsafah kejujuran, kesantunan, kedermawanan, dan gotong-royong
7. Menumbuhkan budaya senyum, salarm, sapa, sopan, dan santun
8. Menumbuhkan lingkungan sekolah yang bersih, sehat, indah, aman, dan nyaman
9. Menumbuhkembangkan cinta lingkungan
10. Menumbuhkan daya nalar dan kreativitas positif di bidang sains, teknologi, serta rasa, karsa, dan karya

11. Menumbuh kembangkan budaya literasi dan numerasi
12. Mengembangkan minat, bakat, dan potensi diri melalui kegiatan kokurikuler, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler
13. Mengembangkan prestasi akademik dan nonakademik di segala bidang melalui lomba-lomba dan kompetisi
14. Menanamkan dasar-dasar intelektualitas berbasis keindonesiaan

4. Program Kompetensi

a. Ekstrakurikuler: SMAN 9 Malang memiliki berbagai pilihan ekstrakurikuler yang terbagi dalam berbagai bidang, termasuk olahraga (futsal, bola voli, bulu tangkis, karate, cheerleading), seni (paduan suara, tari, teater, musik, karawitan), keagamaan (BDI Smanawa), jurnalistik, dan lain-lain.

b. OSIS: Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) SMAN 9 Malang berperan dalam pembentukan karakter siswa, pengembangan kepemimpinan, dan kegiatan sosial.

c. Kurikulum Merdeka: SMAN 9 Malang menerapkan Kurikulum Merdeka, yang menekankan pada Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5). P5 bertujuan untuk mengembangkan kemandirian, kedisiplinan, dan kreativitas siswa melalui berbagai proyek.

d. Bidang Keagamaan:

Terdapat kegiatan keagamaan seperti Badan Dakwah Islam (BDI) Smanawa yang menaungi kegiatan kerohanian siswa.

e. Bidang Keterampilan:

SMAN 9 Malang juga mengembangkan keterampilan siswa melalui ekstrakurikuler seperti jurnalistik, broadcasting, dan karya ilmiah remaja (PIR/KIR).

5. Jam Kegiatan Belajar dan Mengajar

Berikut jam kegiatan belajar dan mengajar guru di SMAN 9 Malang diantaranya:

Jam Pelajaran Senin-Kamis

| WAKTU | JAM KE |
|-------------|-----------|
| 07.00-07.40 | I |
| 07.40-08.20 | II |
| 08.20-09.00 | III |
| 09.00-09.40 | IV |
| 09.40-10.00 | Istirahat |
| 10.00-10.40 | V |
| 10.40-11.20 | VI |
| 11.20-12.00 | VII |
| 12.00-12.40 | Istirahat |
| 12.40-13.15 | VIII |
| 13.15-13.50 | IX |
| 13.50-14.25 | X |
| 14.25-15.00 | XI |

Jam Pelajaran Hari Jum'at

| WAKTU | JAM KE |
|-------------|---------------|
| 07.00-07.15 | Jum'at Kreasi |
| 07.15-07.45 | I |
| 07.45-08.15 | II |
| 08.15-08.45 | III |
| 08.45-09.15 | IV |
| 09.15-09.30 | Istirahat |
| 09.30-10.00 | V |
| 10.00-10.30 | VI |
| 10.30-11.00 | VII |

Jam kegiatan belajar dan mengajar diatas merupakan hal yang ditetapkan dan menjadi waktu kerja yang digunakan guru SMAN 9 Malang saat ini. Jam kegiatan belajar dan mengajar dapat berubah mengikuti adanya hari libur nasional atau cuti bersama dan lainnya.

6. Struktur Organisasi

Badan struktur organisasi SMAN 9 Malang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



Sumber: Sman 9 Malang (2025)

a. Komite Sekolah

Komite sekolah sebagai kelompok atau badan yang terdiri dari orang tua, guru dan staf sekolah untuk mendukung dan memajukan pendidikan di sekolah. Fungsi utama komite sekolah adalah berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan sekolah, memfasilitasi komunikasi antara sekolah, orang tua, dan masyarakat, serta mendukung pengembangan dan implementasi kebijakan sekolah.

b. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah merupakan salah satu bagian penting dalam struktur di SMAN 9 Malang. Kepala Sekolah adalah individu yang bertanggung jawab atas kepemimpinan dan pengelolaan suatu institusi Pendidikan. Tugas utama seorang Kepala Sekolah melibatkan berbagai aspek, termasuk administrasi, pengawasan guru dan staf, pengembangan kurikulum, peningkatan kualitas pengajaran, serta interaksi dengan siswa, orang tua, dan pihak terkait lainnya.

c. Kepala Tata Usaha

Tata Usaha menjadi serangkaian kebijakan, prosedur, dan praktik administratif yang diimplementasikan untuk mengelola operasional sehari-hari sekolah. Lingkupnya melibatkan berbagai aspek, seperti administrasi keuangan, manajemen sumber daya manusia, hingga pengelolaan fasilitas. Sasaran dari tata usaha sekolah adalah membentuk lingkungan belajar yang efisien, efektif, dan aman bagi siswa dan staf sekolah.

d. Wakil Kepala Kurikulum

Wakil Kepala Urusan Kurikulum adalah posisi atau jabatan di dalam suatu sekolah yang bertanggung jawab dalam merancang, mengembangkan, dan mengelola kurikulum serta program pembelajaran. Kurikulum disusun untuk mengembangkan potensi akademik, keterampilan, dan karakter siswa sesuai dengan standar pendidikan nasional sekolah.

e. Wakil Kepala Kesiswaan

Wakil Kepala Kesiswaan sebagai posisi yang ditugaskan mengelola dan mengawasi program-program kesiswaan di sekolah. Ini meliputi pengawasan terhadap kegiatan ekstrakurikuler, pembinaan prestasi siswa, penanganan

masalah disiplin, pengembangan kegiatan sosial, dan mendukung kesejahteraan siswa secara umum.

f. Wakil Kepala Sarpras

Wakil Kepala Urusan Sarpras tugasnya adalah mengelola fasilitas fisik sekolah. Pengawasan perawatan dan pemeliharaan fasilitas, pengadaan peralatan dan inventaris, pengaturan keamanan, penyediaan ruang untuk kegiatan sekolah dan koordinasi dengan pihak terkait seperti kontraktor atau pihak eksternal lainnya.

g. Wakil Kepala Humas

Wakil Kepala Humas tugasnya untuk mengelola komunikasi dan hubungan masyarakat di sekolah. Ini melibatkan menyebarkan informasi penting kepada orang tua, siswa, dan staf sekolah, membangun hubungan baik dengan orang tua, berinteraksi dengan media lokal, membantu dalam perencanaan dan pelaksanaan acara sekolah dan memfasilitasi komunikasi internal.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan semua data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang menjadi sampel penelitian berjumlah 60 orang guru di SMAN 9 Malang. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan lainnya.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada Tabel 4.1 :

Tabel 4. 1 Usia Responden

| Usia | Jumlah | Presentase |
|-------|--------|------------|
| 20-30 | 21 | 35% |
| 31-40 | 9 | 15% |
| 41-50 | 21 | 35% |
| >50 | 9 | 15% |
| Total | 60 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 dari 60 responden menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 21 guru dengan presentase 35%, usia 31-40 tahun sebanyak 9 guru dengan presentase 15%, usia 41-50 tahun sebanyak 21 guru dengan presentase sebanyak 35%, dan usia >50 tahun sebanyak 9 guru dengan presentase sebanyak 15%. Responden dengan usia diantara 20-30 tahun dan 41-50 tahun memiliki presentase sama besar diantara usia lain, hal ini menunjukkan guru adalah usia dewasa dan produktif, sehingga karyawan dan memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja di Sekolah.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada Tabel 4.2 :

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah | Responden |
|---------------|--------|-----------|
| Perempuan | 35 | 58,3% |
| Laki-laki | 25 | 41,7% |
| Total | 60 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa guru yang mengajar di SMAN 9 Malang didominasi oleh perempuan, yaitu sebanyak 35 guru atau 58,3% dari total 60 guru yang menjadi responden. Sementara itu, guru laki-laki berjumlah 25 guru atau sebesar 41,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga

pendidik di SMAN 9 Malang lebih banyak berasal dari kalangan perempuan dibandingkan laki-laki.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada Tabel 4.3 :

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Presentase |
|---------------------|--------|------------|
| Strata-1 (S1) | 35 | 58,3% |
| Strata-2 (S2) | 25 | 41,7% |
| Total | 60 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa mayoritas guru di SMAN 9 Malang memiliki pendidikan terakhir Strata-1 (S1), yaitu sebanyak 35 guru atau sebesar 58,3% presentase dari total 60 responden. Sementara itu, sebanyak 25 guru atau 41,7% guru telah menempuh pendidikan Strata-2 (S2). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah memenuhi kualifikasi minimal akademik sebagai tenaga pendidik, tingginya persentase guru dengan kualifikasi S2 di SMAN 9 Malang, yaitu 41,7%, merupakan indikator positif yang menunjukkan peningkatan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat ditunjukkan pada Tabel 4.4 :

Tabel 4. 4 Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Presentase |
|--------------|--------|------------|
| 1-3 Tahun | 0 | 0 |
| 4-6 Tahun | 22 | 36,7% |
| > 6 Tahun | 38 | 63,3% |
| Total | 60 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4, menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMAN 9 Malang memiliki masa kerja > 6 tahun, yaitu sebanyak 38 guru atau 63,3% dari total responden. Sementara itu, sebanyak 22 guru dengan 36,7% memiliki masa kerja antara 4 - 6 tahun. Tidak terdapat guru yang memiliki masa kerja 1-3 tahun, atau dengan kata lain seluruh responden telah memiliki pengalaman mengajar lebih dari 3 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas guru di SMAN 9 Malang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, yang dapat menjadi indikator positif terhadap pengalaman mengajar. Dari data diatas dapat dikatakan bahwa SMAN 9 Malang memiliki tenaga pendidik yang berpengalaman dan stabil, yang turut berkontribusi terhadap keberlangsungan dan kualitas pendidikan di sekolah.

C. Hasil Analisis Data

a. Rentang Skala

Rentang skala merupakan merupakan alat yang digunakan mengolah data kuantitatif berupa angka. Dalam penelitian ini, rentang skala yang digunakan untuk mengetahui dan menggambarkan Etos Kerja (X), Produktivitas Kerja (Y), Pengalaman Kerja (Z) pada Guru di SMAN 9 Malang. Pendeskripsian jawaban responden dihitung menggunakan distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil tabulasi data jawaban dengan skor data pada rentang skala yang dijabarkan sebagai berikut :

1) Etos Kerja

Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban
Variabel Etos Kerja

| Item | Jawaban Responden | | | | | Jumlah Responden | Skor | Keterangan |
|-----------------|-------------------|---------|--------|--------|---------|------------------|------|--------------|
| | 1 STS | 2 TS | 3 N | 4 S | 5 SS | | | |
| X1 | 2 | 1 | 7 | 27 | 23 | 60 | 248 | Tinggi |
| X2 | 2 | 2 | 13 | 21 | 22 | 60 | 180 | Cukup Tinggi |
| X3 | 1 | 2 | 9 | 26 | 22 | 60 | 246 | Tinggi |
| X4 | 1 | 2 | 9 | 24 | 24 | 60 | 248 | Tinggi |
| X5 | 1 | 2 | 9 | 32 | 16 | 60 | 240 | Tinggi |
| X6 | 1 | 1 | 12 | 26 | 20 | 60 | 243 | Tinggi |
| Total Skor | | | | | | | 1405 | |
| Rata-Rata Total | | | | | | | 234 | Tinggi |

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, frekuensi distribusi jawaban responden dapat dilihat bahwa dari variabel etos kerja yang cukup tinggi terdapat pada item X2 dengan skor sebesar 180 hal ini menunjukkan jika para guru cukup berusaha menekuni dengan sungguh-sungguh tugas yang diberikan oleh pihak sekolah. Frekuensi jawaban responden paling tinggi terdapat pada item X1 dengan skor 248 dan X4 dengan skor 248 yang termasuk dalam kategori tinggi, artinya guru mampu membuat rencana pembelajaran yang terstruktur.

Dari hasil rata-rata variabel etos kerja pada distribusi responden memperoleh jumlah sebesar 234 yang termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat disimpulkan bahwa guru berusaha bekerja keras untuk memaksimalkan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, sehingga hal ini mempengaruhi integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas ataupun menyelesaikan pekerjaannya.

2) Produktivitas Kerja

Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban

Variabel Produktivitas Kerja

| Item | Jawaban Responden | | | | | Jumlah Responden | Skor | Keterangan |
|----------------|-------------------|---------|--------|--------|---------|------------------|------|---------------|
| | 1 ST S | 2 TS | 3 N | 4 S | 5 SS | | | |
| Y1 | 0 | 1 | 7 | 24 | 28 | 60 | 259 | Sangat Tinggi |
| Y2 | 1 | 2 | 17 | 14 | 26 | 60 | 242 | Tinggi |
| Y3 | 0 | 1 | 8 | 21 | 30 | 60 | 260 | Sangat Tinggi |
| Y4 | 0 | 2 | 10 | 27 | 21 | 60 | 247 | Tinggi |
| Y5 | 1 | 2 | 6 | 20 | 31 | 60 | 258 | Sangat Tinggi |
| Y6 | 0 | 2 | 7 | 22 | 29 | 60 | 258 | Sangat Tinggi |
| Y7 | 2 | 1 | 7 | 27 | 23 | 60 | 248 | Tinggi |
| Y8 | 1 | 1 | 9 | 27 | 22 | 60 | 248 | Tinggi |
| Y9 | 1 | 2 | 9 | 26 | 22 | 60 | 246 | Tinggi |
| Y10 | 1 | 2 | 9 | 24 | 24 | 60 | 248 | Tinggi |
| Y11 | 1 | 2 | 9 | 32 | 16 | 60 | 240 | Tinggi |
| Y12 | 1 | 1 | 12 | 26 | 20 | 60 | 243 | Tinggi |
| Total Skor | | | | | | | 2997 | |
| Rata-Rata Skor | | | | | | | 249 | Tinggi |

Sumber : Data Primer diolah Peneliti (2025)

Dari hasil data distribusi responden yang telah diperoleh pada tabel diatas dapat dilihat jika frekuensi jawaban dari variabel produktivitas kerja yang memiliki skor terendah terdapat pada item Y11 dengan skor sebesar 240 namun, masih dalam kategori tinggi. Hal ini berkaitan dengan menggunakan teknologi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, yang artinya bahwa masih perlunya mengeksplorasi kemampuan dalam penggunaan teknologi sebagai prasarana agar mempermudah saat pembelajaran. Selain itu, hasil data yang sangat tinggi terdapat pada item Y3 dengan skor sebesar 260, hal ini berkaitan dengan peningkatan hasil kerja hari sekarang dibandingkan hari kemarin, ini menandakan bahwa guru di SMAN 9 Malang berusaha memberikan yang

terbaik untuk melakukan pekerjaan menjadi lebih optimal. Dari hasil data distribusi responden terdapat rata-rata yang diperoleh dari hasil skor jawaban semua indikator yang terkait. Pada variabel produktivitas kerja memperoleh hasil rata-rata sebesar 249 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa guru merasa dengan melakukan pengembangan diri yang positif akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, selain itu melalui menciptakan lingkungan belajar yang kondusif berpengaruh terhadap antusiasme dalam menghadapi tantangan pekerjaan.



3) Pengalaman Kerja

Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban
Variabel Pengalaman Kerja

| Item | Jawaban Responden | | | | | Jumlah Responden | Skor | Keterangan |
|----------------|-------------------|---------|--------|--------|---------|------------------|------|-------------|
| | 1 STS | 2 TS | 3 N | 4 S | 5 SS | | | |
| Z1 | 1 | 1 | 8 | 20 | 30 | 60 | 257 | Sangat Baik |
| Z2 | 1 | 2 | 8 | 31 | 18 | 60 | 243 | Baik |
| Z3 | 2 | 0 | 8 | 29 | 21 | 60 | 247 | Baik |
| Z4 | 1 | 3 | 25 | 11 | 20 | 60 | 226 | Baik |
| Z5 | 0 | 2 | 7 | 21 | 30 | 60 | 259 | Sangat Baik |
| Z6 | 0 | 3 | 12 | 30 | 15 | 60 | 237 | Baik |
| Total Skor | | | | | | | 1469 | |
| Rata-Rata Skor | | | | | | | 244 | Baik |

Sumber : Data Primer diolah Peneliti (2025)

Dari hasil data distribusi responden yang telah diperoleh pada tabel diatas dapat dilihat bahwa frekuensi jawaban dari variabel pengalaman kerja yang paling rendah skornya terdapat item Z4 skor yang diperoleh sebesar 226, pentingnya memiliki pemahaman yang baik tentang standar pembelajaran, hal ini dapat membantu untuk menyelesaikan tugas secara efisien. Frekuensi jawaban paling bagus terdapat pada item Z5 dengan skor sebesar 259, yang mana guru dapat mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa dengan metode pembelajaran, hal ini sangat baik dilakukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga siswa dapat memahami materi dengan lebih mudah karena metode pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan belajar siswa.

Dari hasil data distribusi responden pada tabel diatas terdapat hasil rata-rata jawaban dari variabel pengalaman kerja dengan hasil yang diperoleh sebesar 244 yang termasuk dalam kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa guru yang memiliki pemahaman yang bagus terhadap tugasnya dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka hal itu akan memberikan pengalaman kerja untuk menghadapi kesulitan yang akan datang dalam melakukan pekerjaan.

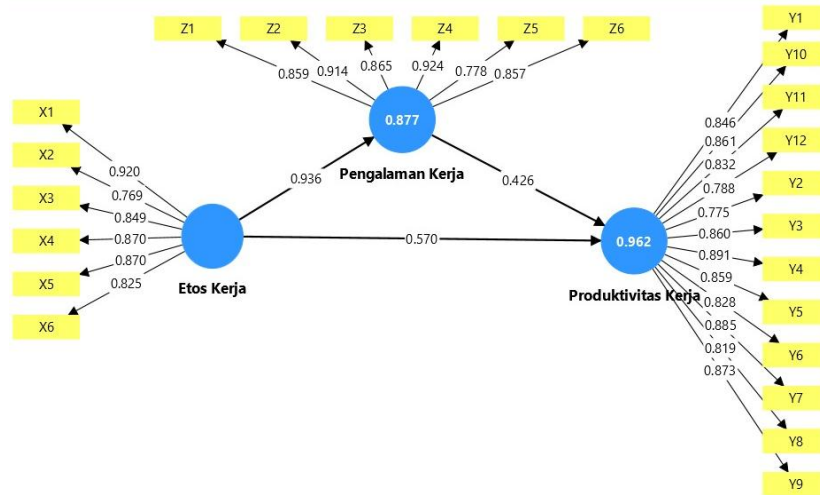
b. SEM *Partial Least Square* (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS dengan proses perhitungannya dibantu aplikasi *software SmartPLS 4.0*. PLS merupakan teknik analisis multivariat yang menguji hubungan antar variabel. Evaluasi model PLS dilakukan dengan evaluasi *outer model* dan *inner model*.

a. *Outer Model*

Outer model memiliki tujuan untuk menentukan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya. Pengujian *outer model* akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas.

-Hasil *Outer Loading*



Gambar 4. 2 Hasil Outer Loading

1) *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* dapat diketahui melalui hasil *loading factor*, menurut (Hair et al., 2017), indikator dianggap valid jika memiliki nilai *loading* di atas 0,5 atau menunjukkan seluruh *outer loading* dimensi yang memiliki nilai $\geq 0,5$.

Tabel 4. 8 Convergent Validity

| Variabel | Indikator | Hasil <i>outer loading</i> | Validitas |
|---------------------|-----------|----------------------------|-----------|
| Etos Kerja | X1 | 0,920 | Valid |
| | X2 | 0,79 | Valid |
| | X3 | 0,849 | Valid |
| | X4 | 0,870 | Valid |
| | X5 | 0,870 | Valid |
| | X6 | 0,825 | Valid |
| Produktivitas Kerja | Y1 | 0,846 | Valid |
| | Y2 | 0,788 | Valid |
| | Y3 | 0,860 | Valid |
| | Y4 | 0,891 | Valid |
| | Y5 | 0,859 | Valid |
| | Y6 | 0,828 | Valid |
| | Y7 | 0,885 | Valid |
| | Y8 | 0,819 | Valid |
| | Y9 | 0,873 | Valid |
| | Y10 | 0,861 | Valid |

| | | | |
|------------------|-----|-------|-------|
| | Y11 | 0,832 | Valid |
| | Y12 | 0,788 | Valid |
| Pengalaman Kerja | Z1 | 0,859 | Valid |
| | Z2 | 0,914 | Valid |
| | Z3 | 0,865 | Valid |
| | Z4 | 0,924 | Valid |
| | Z5 | 0,778 | Valid |
| | Z6 | 0,857 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan table 4.8 di atas, variabel etos kerja, produktivitas kerja dan pengalaman kerja telah memenuhi kriteria validitas konvergen (*convergent validity*). Dari hasil penelitian data yang telah dilakukan tidak terdapat item yang dihapus dikarenakan nilai dari *loading factor* memenuhi kriteria yaitu $\geq 0,7$. Dengan demikian, setiap indikator mampu dengan baik mempresentasikan konsep sebenarnya dari variabel yang sedang diukur (variabel laten), sehingga data dapat digunakan untuk analisis ke tahap berikutnya.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Suatu model pengukuran yang memiliki *discriminant validity* yangt baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daqripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya. Jika nilai AVE suatu konstruk lebih besar daripada nilai korelasinya dengan konstruk lain, maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik. Nilai pengukuran AVE sebaiknya lebih besar dari 0,7 (Hair et al., 2017).

Tabel 4. 9 Discriminat Validity
Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel | <i>Average Variance Extracted</i> | Keterangan |
|---------------------|-----------------------------------|------------|
| Etos Kerja | 0,726 | Valid |
| Pengalaman Kerja | 0,752 | Valid |
| Produktivitas Kerja | 0,712 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan table 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel etos kerja > 0,5 dengan nilai sebesar 0,726, variabel pengalaman kerja > 0,5 dengan nilai sebesar 0,752, dan variabel produktivitas kerja > 0,5 dengan nilai sebesar 0,712. Hal ini menunjukkan bahwa dari semua variabel valid dan dapat dikatakan memiliki *discriminat validity* yang baik.

3) *Composite Reliability*

Composite reliability dan *cronbach alpha* bertujuan untuk menguji validitas instrument dalam suatu model penelitian atau untuk mengukur konsistensi suatu model penelitian atau untuk mengukur konsistensi internal dan nilainya harus diatas 0,60. Jika seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil *output SmartPLS* untuk nnilai *composite reliability* dapat ditunjukkan pada Tabel 4.10.

Tabel 4. 10 Hasil Cronbach's alpha dan Composite Reliability

| Variabel | <i>Cronbach's alpha</i> | <i>Composite Reliability (rho_a)</i> | <i>Composite Reliability (rho_c)</i> |
|---------------------|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Etos Kerja | 0,924 | 0,928 | 0,941 |
| Pengalaman Kerja | 0,933 | 0,936 | 0,948 |
| Produktivitas Kerja | 0,963 | 0,964 | 0,967 |

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2025)

Dari hasil *output SmartPLS* pada table 4.10 menunjukkan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk semua konstruk berada diatas nilai 0,7. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki realibitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan.

b. Inner Model

Evaluasi model structural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Beberapa uji untuk model structural sebagai berikut:

1) R-Square pada Konstruk Endogen

R-Square untuk mengukur seberapa besar variabilitas konstruk endogen dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel laten yang terkait. Nilai *R-Square* diinterpretasikan sebagai kuat (0,67), moderat (0,33), atau lemah (0,19) (Sugiyono, 2015). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4. 11 R-Square

| Variabel | <i>R-Square</i> | <i>R-Square Adjusted</i> |
|---------------------|-----------------|--------------------------|
| Pengalaman Kerja | 0,877 | 0,875 |
| Produktivitas Kerja | 0,962 | 0,960 |

Sumber : Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil dari *R-Square* menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dengan nilai *R-Square* 87,7% dipengaruhi oleh variabel etos kerja dan produktivitas kerja, kemudian sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya, hal ini masuk dalam kriteria kuat. Selain itu, nilai *R-Square* variabel produktivitas kerja dengan nilai *R-Square* 96,2% yang berarti bahwa variabel etos kerja dan pengalaman kerja

pengaruhnya terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 96,2% sisanya sebesar 3,8% dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian.

2) *Goodness of Fit* (GoF)

Goodness of fit (GoF) digunakan untuk mengevaluasi model structural dan model pengukuran. Selain itu, uji ini memberikan pengukuran sederhana untuk keseluruhan prediksi model (Ghozali & Latan, 2015).

Rumus yang digunakan uji kriteria ini adalah:

$$GoF = 1 - \{(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)\}$$

Keterangan :

R²₁ : R-Square Y (Produktivitas Kerja)

R²₂ : R-Square Z (Pengalaman Kerja)

Kriteria dalam penilaian *goodness of fit* adalah 0,10 (*GoF small*), 0,25 (*GoF medium*) dan 0,36 (*GoF large*).

Adapun hasil perhitungan GoF adalah sebagai berikut:

$$GoF = 1 - \{(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)\}$$

$$GoF = 1 - \{(1 - 0,877) \times (1 - 0,962)\}$$

$$GoF = 1 - \{(0,123) \times (0,038)\}$$

$$GoF = 1 - 0,004$$

$$GoF = 0,996$$

Dari perhitungan diatas, diperoleh nilai GoF sebesar 0,996 atau 99% sehingga sesuai pendapat (Ghozali & Latan, 2015) bahwa kualitas kecocokan model keseluruhan termasuk dalam *GoF large* Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji kebaikan model GoF

termasuk dalam model *large* yaitu model yang baik. Sisanya 1% dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menentukan adanya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen maupun dengan variabel mediaisi atau *intervening*. Dalam analisis menggunakan *SmartPLS*, metode *bootstrapping* digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh langsung (*direct*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect*). Menurut Ghozali (2015), jika nilai t-statistik > 1,96 dan P-values < 0.05, Ha ditolak dan H0 diterima. Berikut disajikan tabel hasil akhir *bootstrapping* uji hipotesis dengan t-statistik dan p-values :

Tabel 4. 12 Hasil Direct Effect

| Hipotesis | Variabel | T <i>statistic</i> (>1,96) | P <i>Values</i> (<0,05) | Keterangan |
|-----------|---|----------------------------------|-------------------------------|--------------------|
| H1 | Etos Kerja → Pengalaman Kerja | 49,415 | 0,000 | Hipotesis diterima |
| H2 | Etos Kerja → Produktivitas Kerja | 8,176 | 0,000 | Hipotesis diterima |
| H3 | Pengalaman Kerja → Produktivitas Kerja | 6,194 | 0,000 | Hipotesis diterima |

Sumber : Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a. Pengaruh etos kerja terhadap pengalaman kerja dinyatakan berpengaruh signifikan karena nilai t-*statistik* 49,415 > 1,96 dan p-*values* sebesar 0,000 < 0,05 ($\lambda=5\%$). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap

pengalaman kerja. Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja diterima.

b. Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja dinyatakan berpengaruh signifikan karena nilai *t-statistik* $8,176 > 1,96$ dan *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$ ($\lambda=5\%$). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap produktivitas kerja. Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja diterima.

c. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dinyatakan berpengaruh signifikan karena nilai *t-statistik* $6,194 > 1,96$ dan *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$ ($\lambda=5\%$). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja diterima.

Pengujian *indirect effect* atau biasa disebut pengaruh tidak langsung variabel etos kerja terhadap produktivitas kerja melalui pengalaman kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil Analisa dapat dilihat dari Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4. 13 Hasil Indirect Effect

| Hipotesis | Variabel | T <i>Statistic</i> (>1,96) | P <i>Values</i> (<0,05) | Keterangan |
|-----------|---|----------------------------------|-------------------------------|--------------------|
| H4 | Etos Kerja → Pengalaman Kerja → Produktivitas Kerja | 5,875 | 0,000 | Hipotesis diterima |

Sumber : Data Primer diolah Peneliti (2025)

Pada Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

- d. Etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang di mediasi oleh pengalaman kerja, hal ini dikarenakan nilai *t-statistik* 5,875 > 1,96 dan *p-values* 0,000 < 0,005 ($\lambda=5\%$). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui pengalaman kerja. Hal tersebut bermakna bahwa jika etos kerja meningkat maka akan meningkatkan pengalaman kerja pada guru dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Sehingga hipotesis 4 yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memediasi pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja diterima.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, terdapat hasil pembahasan dari variabel etos kerja, produktivitas kerja, dan pengalaman kerja.

1. Deskripsi Tentang Etos Kerja, Produktivitas Kerja, dan Pengalaman Kerja Pada Guru di SMAN 9 Malang.

Dari hasil pembahasan pada penelitian ini masing-masing variabel diatas, dilihat dari hasil rentang skala pada variabel etos kerja yang menunjukkan bahwa etos kerja yang dilakukan oleh guru di SMAN 9

Malang sudah tinggi. Namun ada salah satu item yang dalam kategori hanya cukup tinggi, hal ini menginterpretasikan pada indikator etos kerja apabila usaha guru dalam menekuni tugas yang diberikan oleh pihak sekolah masih belum dapat menyelesaikannya dengan sungguh-sungguh. Kurangnya dukungan yang cukup dari pihak sekolah atau rekan kerja dapat menjadi faktor yang menyebabkan guru menjadi tidak maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan. Jika guru tidak dapat melakukan tugas dengan maksimal, kualitas pembelajaran akan menurun, sehingga siswa tidak dapat mencapai hasil belajar yang optimal.

Sedangkan untuk hasil rentang skala dari variabel produktivitas kerja pada guru di SMAN 9 Malang menunjukkan bahwa guru di SMAN 9 Malang perlu belajar menguasai dalam menggunakan teknologi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, yang mana timbulnya situasi ini dapat dikarenakan kurangnya pelatihan. Guru di SMAN 9 Malang perlu memiliki pelatihan yang cukup untuk mengimplementasikan teknologi dalam pembelajaran, sehingga dapat mempermudah para siswa menggunakan teknologi secara efektif. Penggunaan teknologi dapat membuat pembelajaran lebih interaktif dan menarik, sehingga siswa lebih antusias untuk belajar.

Begitu juga dengan hasil rentang skala dari variabel pengalaman kerja yang menunjukkan bahwa guru di SMAN 9 Malang masih perlu upaya untuk pemahaman yang baik tentang standar pembelajaran, kurangnya pemahaman guru dalam hal ini dapat menyebabkan kualitas pembelajaran

yang tidak optimal, sehingga siswa tidak dapat mencapai hasil belajar yang diharapkan. Guru di SMAN 9 Malang yang belum bagus memahami standar pembelajaran dapat kesulitan dalam merancang rencana pembelajaran. Hal ini dapat menjadi hambatan guru dalam menilai siswa secara objektif. Guru perlu memahami standar pembelajaran dengan baik agar dapat memberikan pembelajaran yang berkualitas. Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan pemahaman guru tentang standar pembelajaran. Kurangnya pemahaman guru tentang standar pembelajaran dapat diatasi dengan pelatihan dan pengembangan diri yang tepat.

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima dan terbukti bahwa semakin tinggi etos kerja yang diberikan guru kepada siswa dan pihak SMAN 9 Malang, maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Guru dengan etos kerja yang tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, implementasi untuk meningkatkan etos kerja guru dapat menjadi salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas kerja guru dengan mengembangkan program peningkatan etos kerja untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian yang telah dilakukan oleh Wirayani et al., (2018), Sain et al., (2023), Zakria (2021), dan Munawarah et al., (2022) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh teori yang menyatakan bahwa etos kerja menjadi aspek sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direalisasikan dalam kehidupannya hal ini mencakup dalam kehidupan pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan (Khasanah, 2005).

3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Pengalaman Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, hal ini dapat dikatakan bahwa etos kerja memiliki kemampuan untuk meningkatkan komitmen guru terhadap pihak sekolah, semakin tinggi etos kerja guru dapat memberikan pembelajaran yang lebih efektif untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

Dari hasil data guru yang didapatkan, mayoritas responden adalah guru dengan lama bekerja > 6 tahun, hal ini dapat mempengaruhi etos kerja guru, sebab semakin lama pengalaman bekerja maka akan semakin memahami dan menguasai tugas-tugasnya. Selain itu, lama bekerja guru tidak selalu berbanding lurus dengan etos kerja. Beberapa guru mungkin memiliki etos kerja yang baik sejak awal karir, sementara yang lain bisa juga memerlukan waktu lebih lama untuk mengembangkan etos kerja yang baik. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian yang telah dilakukan oleh Riani & Putra (2023) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh teori Sinamo (2014) menyatakan

bahwa etos kerja sebagai seperangkat perilaku kerja yang positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan terbukti bahwa semakin bagus pengalaman kerja yang dimiliki oleh guru, maka akan meningkatkan produktivitas kerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian yang telah dilakukan Rumtomey et al., (2022) dan Putri et al., (2024), dan Munawarah et al., (2022) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan teori Manullang (2009) yang menyatakan pengalaman kerja sebagai proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Selain itu, penelitian ini juga diperkuat oleh teori Hasibuan (2013) pengalaman kerja berapa lama pegawai bekerja dengan baik, disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan.

Pengalaman kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan beberapa indikator, diantaranya lama waktu atau masa kerja, Tingkat pemahaman serta kemahiran yang dipunya, dan penguasaan terhadap tugas serta peralatan. Sehingga yang menjadi salah satu situasi ketika seseorang yang

lebih lama bekerja akan dipertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi atau naik jabatan.

5. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian hipotesis melalui *specific indirect effect* menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja melalui pengalaman kerja berpengaruh signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan terbukti bahwa jika etos kerja tinggi maka akan meningkatkan pengalaman kerja pada guru di SMAN 9 Malang dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa guru yang memiliki etos kerja tinggi cenderung memperoleh lebih banyak pengalaman yang relevan dan berkualitas, sehingga mendukung peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian, peningkatan etos kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga memperkuat pengalaman kerja yang pada akhirnya mendorong terciptanya produktivitas kerja yang lebih optimal.

Pihak sekolah harus lebih memperhatikan dan mengembangkan etos kerja guru dapat melalui program pelatihan, pembinaan motivasi, serta pemberian penghargaan atas kinerja yang baik. Sekolah juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kompetitif secara sehat, dan mendorong budaya kerja profesional agar guru termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas diri. Selain itu, penting bagi sekolah untuk memberikan kesempatan kepada guru dalam mengikuti pelatihan, seminar,

atau kegiatan pengembangan kompetensi lainnya guna memperkaya pengalaman kerja guru. Dengan memperhatikan etos kerja dan pengalaman kerja, produktivitas kerja guru akan semakin optimal dan berdampak positif pada mutu pendidikan di sekolah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sari et al., (2024) yang menyatakan bahwa etos kerja dapat berpengaruh pada produktivitas kerja dengan pengalaman kerja sebagai variabel intervening atau memediasi.

