



## PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDN 4 SUKARAJA TIGA LAMPUNG TIMUR

Lista Windia<sup>1</sup>, Sutrisni Andayani<sup>2</sup>, Agus Sutanto<sup>3</sup>

<sup>1</sup> UPTD SD Negeri 4 Sukaraja Tiga, Lampung Timur, Lampung, Indonesia

<sup>2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Metro, Metro, Lampung, Indonesia

E-mail: [listawindia45@guru.sd.belajar.id](mailto:listawindia45@guru.sd.belajar.id)<sup>1)</sup>  
[trisinimath.andy@gmail.com](mailto:trisinimath.andy@gmail.com)<sup>2)</sup>  
[sutanto11@gmail.com](mailto:sutanto11@gmail.com)<sup>3)</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan untuk mengetahui etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 4 Sukaraja Tiga Kecamatan Marga Tiga Kabupaten Lampung Timur. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik sampling pada penelitian ini yaitu teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Hasil dari penelitian ini, analisis uji t untuk variabel Etos Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,756 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 maka hal ini dapat diinterpretasikan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,756 > 2,028$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dari variabel etos kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil analisis uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,566 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 maka hal ini dapat diinterpretasikan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,566 > 2,028$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dari variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai  $sig$   $0,000 < 0,005$ , maka variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan dan nilai  $F_{hitung}$   $11,057 > F_{tabel}$  3,26, berarti variabel independen terdapat pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen meliputi etos kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru.

**Kata kunci:** etos kerja; kinerja guru; lingkungan kerja.

### Abstract

*This research aims to determine the influence of work ethic on teacher performance, to determine the influence of the work environment on teacher performance, and to determine the joint influence of work ethic and work environment on teacher performance at Sukaraja Tiga Elementary School 4, Marga Tiga District, East Lampung Regency. . The method used in this research is a quantitative method. The sampling technique in this research is a probability sampling technique with a simple random sampling type. The results of this research, the t test analysis for the Work Ethic variable, obtained a tcount value of 3.756 while ttable was 2.028, so this can be interpreted as tcount > ttable (3.756 > 2.028). It can be concluded that the research hypothesis of the work ethic variable on teacher performance has a positive and significant influence. The results of the t test analysis for the Work Environment variable obtained a tcount value of 4.566 while ttable was 2.028, so this can be interpreted as tcount > ttable (4.566 > 2.028). It can be concluded that the research hypothesis of the Work Environment variable on teacher performance has a positive and significant influence. The results of the analysis show that the sig value is  $0.000 < 0.005$ , so the independent variable has a significant effect on the dependent variable and the F value is  $11.057 > F$  table 3.26, meaning that the independent variable has a positive influence on the dependent variable. Thus, it can be concluded that the independent variables including work ethic and work environment have a positive and significant influence on the dependent variable, namely teacher performance.*

**Keywords:** work ethic; teacher performance; work environment

Received: Februari 2024

Approved: Agustus 2024

Published: Agustus 2024



## PENDAHULUAN

Harapan terhadap dunia pendidikan semakin meningkat, seiring dengan kemajuan di berbagai bidang, dan tuntutan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan. Kondisi tersebut direspon oleh pemerintah dengan adanya kebijakan yang mengacu pada upaya peningkatan kinerja guru. Hal ini terlihat dari adanya standar pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kondisi tersebut menuntut guru sebagai komponen utama pendidikan memiliki kinerja dan dedikasi tinggi dalam mendidik dan membimbing peserta didiknya.

Rahino, Noor, dan Andayani (2022:11) “Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan melalui suatu proses yang membutuhkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan”.

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebagaimana tercantum dalam Al-Qur’an surat Al Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

*Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al Hasyr : 18)*

Ayat ini menjadi bukti bahwa Al-Qur’an memandang bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan (Barnawi dan Arifin, 2020). Kinerja guru yang baik tentunya akan memberikan layanan pendidikan yang baik juga sehingga dapat memicu hasil kerja yang baik pula. Pathurrahman, Juhri, dan Dacholfany (2020:205) menyatakan bahwa “kinerja guru adalah hasil yang dicapai seorang guru dalam mengelola proses belajar mengajar dan usaha-usaha yang dilakukannya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya”.

Astuti dan Dacholfany (2016:206) menyatakan bahwa “kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran”. Pendapat tentang kinerja guru tersebut juga senada dengan Iqmalia, Istiqomah, dan Hartono (2022:396) yang menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab yang diberikan”. Menurut Dina, dkk (2022:151) menyatakan bahwa “kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi”.

Kualitas kinerja guru dipengaruhi faktor dari dalam guru itu sendiri (internal) dan faktor lain dari luar (eksternal). Faktor internal yakni etos kerja (perilaku), kecerdasan



intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, motivasi, penguasaan atas materi pelajaran, penguasaan guru atas metode pengajaran, dan kualitas pendidikan. Adapun faktor eksternal yakni lingkungan kerja, sarana prasarana pendidikan, siswa, kurikulum, manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, rekrutmen guru, status guru di masyarakat, dukungan masyarakat, dan dukungan pemerintah. Jadi peran dan tugas guru tersebut begitu dominan terhadap keberhasilan program pendidikan sekolah tidak mudah untuk dilakukan apabila guru tidak memiliki perilaku kewarganegaraan organisasi yang baik serta adanya koordinasi dengan warga sekolah, khususnya kepala sekolah. Faktor perilaku guru dalam hal ini adalah etos kerja dan lingkungan sekolah di pandang memiliki peranan penting bagi peningkatan kinerja guru. (Oktavianti, Dacholfany, dan Sutanto, 2019)

Berdasarkan penjelasan para ahli, maka kinerja mengajar merupakan prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan maupun pengalaman.

Guna meningkatkan kinerja guru salah satunya adalah dengan memperhatikan etos kerja dan faktor lingkungan kerja. Etos Kerja menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja pegawai pada suatu instansi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan etos kerja pegawai. Etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial.

Sianipar dan Salimdan (2019 : 17), menyatakan bahwa “etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral”. Bawelle dan Sepang (2016 : 355), menyatakan bahwa “etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral”. Menurut Ratnasari dan Hartati (2019:205) mengakatan bahwa “Etos kerja adalah suatu sikap dan pandangan suatu individu atau kelompok terhadap kerja”.

Berdasarkan penjelasan di atas, etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri, seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental dan keyakinan fundamental disertai komitmen total pada paradigma kerja integral. Melihat peran dan harapan yang begitu besar terhadap guru, maka munculah permasalahan dalam realitas di lapangan. Pada kenyataannya tidak semua guru memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kurangnya etos kerja dan kedisiplinan masih menjadi kendala mewujudkan kinerja guru yang baik.

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien yaitu lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik. Lingkungan sosial psikologis merupakan lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru. Sedangkan lingkungan fisik yakni ruang kerja guru hendaknya memenuhi syarat ruangan harus bersih, ada ruangan khusus untuk kerja, peralatan dan perabotan tertata baik, mempunyai penerangan yang baik, mempunyai meja kerja yang cukup, sirkulasi udara yang baik dan jauh dari kebisingan.

Ahmad, Mappamiring, dan Mustari (2022 : 288) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja.



Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai”. Wibowo (2016 : 47) menyatakan bahwa “penciptaan lingkungan yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas”.

Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah “sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Berdasarkan penjelasan di atas, lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, serta kondisi disekitar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan atau yang menjadi tanggung jawabnya. Tercapainya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara lembaga pendidikan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan para guru mudah stres, tidak ada semangat untuk bekerja, datang tidak tepat waktu, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja itu baik maka para guru tentunya akan memiliki semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, bahkan mudah untuk konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilaksanakan bahwa kinerja guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengadakan hubungan antar pribadi, dan melaksanakan penilaian hasil belajar masih belum maksimal dalam bekerja. Dalam hal ini Kinerja Guru berupa pekerjaan yang efektif dan efisien belum dicapai dalam standar kinerja mengajar seorang guru.

Perilaku kerja yang ditunjukkan guru belum mengarah pada etos kerja yang berorientasi pada pencapaian mutu pendidikan. Rendahnya etos kerja terindikasi dari tampilan kinerja guru yang belum optimal, seperti kurangnya persiapan guru dalam mengajar dengan menyiapkan perangkat pembelajaran, berupa silabus dan RPP. Selain itu nampak pula pada kurangnya kreativitas guru dalam menggunakan media atau sumber belajar yang tersedia di sekolah. Sebagian guru masih sering telat dalam mengajar di kelas, atau bahkan tidak mengajar tanpa ada keterangan. Adapula guru yang diberi teguran karena tidak memenuhi target dalam penyampaian materi sesuai dengan kurikulum. Selain etos kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi guru, sehingga kinerja guru dapat meningkat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Marga Tiga Kabupaten Lampung Timur. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Marga Tiga Kabupaten Lampung Timur. Untuk mengetahui etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Marga Tiga Kabupaten Lampung Timur.



## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik sampling pada penelitian ini yaitu teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Sekolah Dasar Negeri 4 Sukaraja Tiga Kecamatan Marga Tiga Kabupaten Lampung Timur dengan jumlah total guru sebanyak 36 orang guru. Sehingga, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (etos kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (f), dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka kerangka berfikir untuk menguji hipotesis secara parsial maupun secara simultan pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini pada dasarnya meliputi tiga uji hipotesis, yakni untuk mengetahui besarnya : 1) adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru, 2) adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, 3) adanya pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

### 1. Hasil Uji Hipotesis Pertama Pengaruh Etos Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis uji t untuk variabel Etos Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,756 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 maka hal ini dapat diinterpretasikan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,756 > 2,028$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,001 sedangkan nilai profitabilitas 0,05 maka variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dari variabel etos kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,751 yang berarti variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 75,1%. Hal ini berarti variabel independen etos kerja sebesar 75,1% sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variabel dependen.

Distribusi frekuensi etos kerja diperoleh Harga *mean* sebesar 90,33 berada pada kelas interval ke 3 (88-90), diperoleh banyaknya skor etos kerja dari sampel penelitian sebesar 13 orang atau 30,9% berada pada kategori cukup, artinya etos kerja yang dimiliki guru sudah cukup dalam meningkatkan komitmen total, pekerjaan sebagai kepentingan utama, pendekatan moral, motivasi kerja intrinsik, keyakinan, dan tindakan positif.

Etos kerja tinggi karena guru memiliki komitmen total yaitu sebesar 4,19 yaitu adanya keterikatan, mempertahankan hubungan antara guru disekolah tersebut. Guru merasa terikat dengan instansi, guru selalu mempertahankan kinerja dengan baik, guru menjaga hubungan baik dengan semua warga sekolah. Namun skor terendah pada etos kerja adalah pada indikator keyakinan karena guru bersikap subyektif dan guru sulit melakukan komunikasi untuk melakukan kerjasama dengan lingkungan dan masyarakat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, Khosiah, dan Maryani (2020) bahwa “hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,15%”. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sitanggang dan Hidayat (2021) bahwa “hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 93%”. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Silvia, Candra, dan Fauza (2021:9) bahwa “hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 80,6%”.

Dengan demikian disimpulkan berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana antara etos kerja terhadap kinerja guru tinggi; artinya semakin baik etos kerja, maka semakin baik pula kinerja guru. Demikian pula sebaliknya semakin rendah etos kerja maka makin rendah pada kinerja guru.

## **2. Hasil Uji Hipotesis Kedua Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Hasil analisis uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,566 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 maka hal ini dapat diinterpretasikan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,566 > 2,028$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,003 sedangkan nilai profitabilitas 0,05 maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dari variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,644 yang berarti variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 64,4%. Hal ini berarti variabel independen etos kerja sebesar 75,1% sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variabel dependen.

Distribusi frekuensi lingkungan kerja diperoleh harga *mean* sebesar 91,24 berada pada kelas interval ke 3 (49-55), diperoleh banyaknya skor lingkungan kerja dari sampel penelitian sebesar 13 orang atau 30,9% berada pada kategori cukup, artinya lingkungan kerja meliputi indikator hubungan kerja, tingkat kebisingan, peraturan kerja, keadaan sosial, siklus udara, keamanan, dan kebersihan dapat mempengaruhi kinerja guru.

Pada lingkungan kerja tinggi karena pada tingkat kebisingan yaitu sebesar 3,94 yaitu meliputi kebisingan, polusi udara dan ketenangan. Tidak ada kebisingan ditempat kerja, tidak banyak suara-suara yang memekakkan telinga, suara kerja sangat tenang. Namun skor terendah pada indikator keamanan dengan skor 3,61 yaitu tertib, aman, damai dan tentram karena kurang aman dari bentuk intimidasi karyawan, lingkungan kerja sangat kurang damai.

Berdasarkan analisis butir variabel supervisi akademik kepala sekolah, skor terendah yang diperoleh berjumlah 186 pada butir item melaksanakan perubahan maju,



sehingga kepala sekolah harus mampu memrogramkan dan melaksanakan mengenai langkah-langkah yang dapat memajukan tentang guru dalam mengajar mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program serta menindaklanjuti program untuk memicu kinerja guru agar meningkat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afriyanli dkk (2020) bahwa “hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 66%”. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2020) bahwa “hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi sebesar 95,5%”. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Susilo dan Sutoyo (2019) bahwa “hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi sebesar 45,9%”.

Dengan demikian disimpulkan berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru tinggi, artinya semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja guru. Demikian pula sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja, maka makin rendah pada kinerja guru.

### **3. Hasil Uji Hipotesis Ketiga Pengaruh Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Hasil perhitungan besaran pengaruh secara bersama-sama antara Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri 4 Sukaraja Tiga Kecamatan Marga Tiga bahwa nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,005$ , maka variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan dan nilai  $F_{\text{hitung}} 11,057 > F_{\text{tabel}} 3,26$ , berarti variabel independen terdapat pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen meliputi etos kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen yaitu etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,005$ , maka variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan dan nilai  $F_{\text{hitung}} 11,057 > F_{\text{tabel}} 3,26$ , berarti variabel independen terdapat pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen meliputi etos kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Koefisien Determinasi dapat dianalisis melalui uji koefisien determinasi dengan menghitung  $\text{adjusted } R^2$ . Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,860 yang berarti variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 86,0%. Hal ini berarti variabel-variabel independen meliputi Etos Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 86,0% sedangkan sisanya sebesar 14,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variabel dependen.

Distribusi frekuensi kinerja guru diperoleh harga *mean* sebesar 100,86 berada pada kelas interval ke 3 (52-54), diperoleh banyaknya skor kinerja guru dari sampel penelitian sebesar 11 orang atau 26,1% berada pada kategori cukup, artinya guru sudah cukup mampu dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran,



mengadakan hubungan antar pribadi, melaksanakan penilaian hasil belajar, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu.

Hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja yang semakin baik diikuti dengan kinerja guru yang semakin baik pula, begitu juga sebaliknya. Kemudian kedua variabel berpengaruh pada kinerja guru yang tinggi pada indikator mengadakan hubungan antar-pribadi yaitu sebesar 4,25 adalah bersikap inklusif, komunikasi dengan sesama, bekerja sama, gotong royong. Yang meliputi menjaga hubungan baik dengan teman sejawat, ikut berperan aktif dalam kegiatan diluar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah, guru menghargai prinsip dasar pancasila sebagai ideologi bagi semua warga Indonesia.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismawantini dkk (2019), dari hasil penelitian diperoleh data secara bersama sama, supervisi akademik, gaya kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,85 dan kontribusinya sebesar 71,60% terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Banjar. Selanjutnya hasil penelitian Subawa dkk (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, supervisi, dan lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 13%. Kemudian hasil penelitian Sutarjo (2018), dari hasil penelitian diperoleh bahwa data besarnya nilai korelasi R square sebesar 70,2% dan nilai hasil uji regresi didapat nilai korelasi sebesar 0,834 dengan demikian etos kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian lain adalah hasil penelitian dari Alie, Marnisah, dan Fitriani (2022) yang menyatakan bahwa etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yayasan pendidikan kamiliyah palembang baik secara parsial maupun simultan dengan nilai etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru dengan F hitung  $84.374 > 2.736$ .

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan tujuan dan hasil analisis deskriptif penelitian, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 4 Sukaraja Tiga Kecamatan Marga Tiga. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri 4 Sukaraja Tiga Kecamatan Marga Tiga. Ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri 4 Sukaraja Tiga Kecamatan Marga Tiga.

Setelah diperoleh hasil penelitian di atas, sehingga disarankan untuk kepala sekolah harus mampu menyusun dan melaksanakan program pembinaan untuk guru secara berkelanjutan, dimana kinerja guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kepada seluruh guru SD Negeri 4 Sukaraja Tiga Kecamatan Marga Tiga. Guru merupakan pendidik, pembimbing, dan sebagai suri tauladan bagi peserta didik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.



- Afriyanli, H.K., dan Sabandi, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan Universitas PGRI Palembang. 5 (1).
- Ahmad, A.J., Mappamiring, dan Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Unismu*. 3 (1), h. 287-298.
- Alie, J., Marnisah, L., dan Fitriani. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Kamiliyah Palembang. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. 7 (8), h. 11096-11109
- Astuti, R., dan Dacholfany, M.I. (2016). Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kota Metro Lampung. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*. 1 (2), h. 204-217.
- Barnawi, dan Arifin, M. (2020). *Kinerja Guru Professional*. AR-RUZZ Media. Yogyakarta.
- Bawelle, M., dan Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*. 4 (5), h. 303-408.
- Dina, A., dkk. 2022. Teori Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Edukasi Nonformal*. 3 (1), h. 149-158.
- Hasan, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Merencanakan Pelaksanaan Pembelajaran*. Jurnal ITQAN. 11(2)
- Ismawantini, N.K.L., Natajaya, I.N., dan Sunu, I.G.K.A. (2019). *Kontribusi Supervisi Akademik, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Banjar*. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia. 10 (2)
- Iqmalia, N., Istiqomah., dan Hartono, S. 2022. Kinerja guru di tinjau dari profesionalisme, motivasi kerja dan iklim organisasi. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. 24 (2), h. 395-401.
- Oktavianti, S., Dacholfany, M.I., dan Sutanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Se-Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*. 4 (2), h. 58-71
- Pathurrahman, F., Juhri, AM., dan Dacholfany, M.I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kota Metro Lampung. *RI'AYAH*. 5 (02), h. 201-213.



- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Rahino., Noor, M., dan Andayani, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro*. 7 (1), h. 10-20
- Ratnasari, S.L., dan Hartati, Y. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan. Qiara Media.
- Sari, Y., Khosiah, S., dan Maryani, K. (2020). *Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD*. Jurnal Golden Age Universitas Hamzanwadi. 04 (1).
- Sianipar, R., dan Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*. 15 (1), h. 15-27.
- Silvia, L., Candra, W., dan Fauza, H. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Yayasan Perguruan Miftahul ‘Ulum Dolok Masihul*. Jurnal Islami Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora. 1(3)
- Sitanggang, T.F., dan Hidayat, T. (2021). *Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Galang Kabupaten Deli Serdang*. Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen.
- Subawa, I.M., Agung, A.A.G., dan Yudana, I.M. (2015). *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Berprestasi, Terhadap Kinerja Guru PNS pada SMP Negeri Di Kecamatan Gerogak*. e-Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. 6 (1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukanto, Indriyo. (2018). *Manajemen Produksi*. BPFE, Yogyakarta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Susilo., dan Sutoyo, S. (2019). *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan. 4 (2).
- Sutarjo. (2018). *Pengaruh Kemampuan Manajerial, Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur*. Tesis Diterbitkan. Lampung: Program Pascasarjana Universitas Lampung.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.



Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan  
DOI: <https://doi.org/10.24127/poace.v4i2.5381>  
Volume 4, No. 2, 2024, 191-201

ISSN 2089-8703 (Print)  
ISSN 2775-7048 (Online)