

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA DI SMP NEGERI 1 RAO

AHMAD YUSUF¹, YESI ELSANDRA²

Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi¹, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas²
yusuf.ramu@gmail.com¹, yesi.elsandra@gmail.com²

Abstract: *This research is a quantitative research using a questionnaire technique using a Likert scale, with 46 teachers as respondents. With the aim of knowing the effect of the work environment and work ethic on teacher performance, mediated by work motivation at SMP Negeri 1 Rao. Data were analyzed using statistical methods with TCR descriptively and using the Partial Least Square (PLS) approach. The results of the study prove that partially the work environment and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance. There is a significant positive influence between work ethic on teacher work motivation. The author suggests that the management of SMP Negeri 1 Rao always improves the quality of the existing work environment and work ethic, so as to maintain and increase teacher work motivation, so that teacher performance will be better in the future.*

Keywords: *Work environment, work ethic, work motivation and teacher performance*

Abstrak : Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik angket menggunakan skala likert, dengan responden sebanyak 46 guru. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja guru, dimediasi oleh motivasi kerja di SMP Negeri 1 Rao. Data dianalisis menggunakan metode statistik dengan TCR secara deskriptif dan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Adanya pengaruh positif yang signifikan antara etos kerja terhadap motivasi kerja guru, Penulis menyarankan agar manajemen SMP Negeri 1 Rao senantiasa meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan etos kerja yang ada, sehingga dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga kinerja guru akan semakin baik dimasa mendatang.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Etos kerja, Motivasi kerja dan Kinerja Guru

A.Pendahuluan

Sekolah berperan meningkatkan mutu pendidikan demi mendukung kelancaran pembangunan Indonesia secara global. Sekolah diberi kebebasan menerapkan strategi dan metode yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan siswa, serta memperhatikan faktor pendukung seperti kondisi aktual dari sumber daya yang tersedia di sekolah, demi meningkatkan mutu dan kenyamanan belajar guru dan siswa. Keberhasilan pembelajaran dipengaruhi oleh kinerja guru, sebab guru merupakan kunci membentuk proses pembelajaran yang menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa menjadi berkualitas. Hal ini masih sebatas harapan, karena kenyataan di SMP Negeri 1 Rao, masih ada guru yang belum memiliki kesadaran tentang tanggung jawab baik mengajar maupun membuat perangkat yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Berbagai usaha telah dilakukan seperti pelatihan peningkatan kompetensi guru dalam penyusunan RPP, Bimtek penilaian pembelajaran berbasis IT, IHT tentang penyelesaian administrasi kepegawaian, penerapan media pembelajaran berbasis kinerja, pembuatan media pembelajaran berbasis IT, *workshop* peran guru dalam peningkatan disiplin, penyusunan SKP guru, dan pembuatan karya tulis berbasis kelas, namun tetap saja belum mampu memperbaiki kinerja guru.

Keberhasilan suatu pendidikan tidak hanya tergantung dengan sistem pemerintahan itu sendiri, melainkan juga andilnya kinerja guru dalam menjamin mutu pendidikan, sebab kinerja seorang guru sangatlah penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Guru merupakan faktor penentu dalam membentuk proses pembelajaran di sekolah, kualitas dan jumlah guru yang

ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan saat ini dan yang akan datang harus dikembangkan. Penyelenggaraan diklat guru di sekolah merupakan pengembangan diri pribadi guru dalam rangka menggali potensi guru. Sekolah dinilai sangat baik, diasumsikan ada yang berkualitas jika Anda siswa berprestasi. Pendidikan dan lulusan yang berkualitas, tanggung jawab mengajar, ketika harus mengatakan komponen manajemen yang digunakan dalam proses pembelajaran, sering dianggap sebagai tergantung pada guru Perak. Agar tugas dan tanggung jawab guru dilaksanakan dengan baik, guru harus bekerja dengan baik. Kinerja guru selalu menjadi fokus, karena guru merupakan salah satu penentu peningkatan keberhasilan pembelajaran dan berkontribusi langsung dalam peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan bahwa guru SMP Negeri 1 Rao dalam meningkatkan kinerjanya dihadapkan pada kendala yang timbul yaitu dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Laporan Kinerja Program/Kegiatan

No.	Program/Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)		
			2020	2021	2022
1.	Workshop Peningkatan Kompetensi guru dalam penyusunan rencana pembelajaran.	100	74	75	73
2.	Bintek Penilaian pembelajaran berbasis IT.	100	70	73	72
3.	Bintek guru dalam penyelesaian Administrasi Kepegawaian.	100	72	75	75
4.	IHT penerapan metode pembelajaran berbasis kinerja.	100	70	75	69
5.	IHT pembuatan media pembelajaran berbasis IT.	100	68	70	70
6.	Workshop peningkatan peran guru dalam peningkatan Disiplin Peserta didik.	100	73	70	69
7.	IHT penyusunan SKP guru.	100	75	75	72
8.	IHT pembuatan karya tulis berbasis kelas.	100	75	68	68
Jumlah Rata-Rata		100	72,12	72,63	71

Sumber: Data Sekunder, SMPN 1 Rao Kab. Pasaman, Diolah Penulis, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita ketahui bahwa workshop peningkatan kompetensi guru dalam penyusunan rencana pembelajaran pada tahun 2022 menurun jadi 73 persen. Bimbingan teknis penilaian pembelajaran berbasis IT, bimbingan teknis guru dalam penyelesaian administrasi kepegawaian, IHT penerapan media pembelajaran berbasis kinerja, IHT pembuatan media pembelajaran berbasis IT, workshop peningkatan peran guru dalam peningkatan disiplin peserta didik, IHT penyusunan SKP guru, dan IHT pembuatan karya tulis berbasis kelas jika ditotalkan dari tahun 2020, 2021 dan 2022 hanya tercapai 72,12 persen, 72,63 persen dan 71 persen dimana setiap tahunnya mengalami penurunan. Dari permasalahan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa target dan realisasi kinerja pada SMP Negeri 1 Rao Kab. Pasaman dapat dikatakan masih kurang pada SMP Negeri 1 Rao, maka diperlukannya peningkatan kinerja guru demi tercapainya mutu Pendidikan yang sesuai dengan rancangan Pendidikan Nasional.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab, keterampilan, pengalaman, integritas yang dimiliki dalam merencanakan program kelas, melakukan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar sebagai kewajiban di sekolah. Menurut (Rusman, 2012), bentuk perilaku guru adalah aktivitas guru dalam proses pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan pembelajaran, sampai mengevaluasi hasil belajar.

Menurut (Sinamo, 2011), faktor lain adalah etos kerja yaitu seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Simamora (2012) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang

optimal. Namun beberapa guru masih belum memanfaatkan jam kerja, dan cenderung mengurangi jam kerja. Karena lebih suka mengobrol, keluar sekolah untuk urusan lain, rendahnya motivasi kerja, belum memiliki rasa tanggung jawab sehingga tidak menunjukkan kompetensinya. Ketika kepala sekolah meminta melaporkan perangkat pembelajaran, guru cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan tanpa memeriksanya terlebih dahulu.

Selain lingkungan kerja dan etos kerja, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Sunyoto (2013), motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, sedangkan menurut Hasibuan (2016), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hal ini masih sangat jauh dengan realita, sebab masih ditemukan guru yang tertekan melaksanakan tugas, hanya mengandalkan hak dan lupa kewajiban dan ada yang berpendapat karena kebutuhan fisiologis (keuangan untuk pangan dan jaminan kesehatan) yang masih kurang terpenuhi sebagai guru, penghargaan dari kepala sekolah terhadap sebuah pencapaian dari seorang guru terkesan pilih-pilih, dan kebebasan berpendapat dibatasi.

Kesuksesan organisasi berasal dari kontribusi SDM semua level, jika setiap guru memahami konsep lingkungan kerja, etos kerja dan motivasi kerja dengan benar dan melakukan sesuai dengan standar yang diharapkan maka kinerja guru tentu sangat berkualitas. Karena kinerja guru merupakan variabel yang sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan. Oleh sebab itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, etos kerja terhadap kinerja guru, sehingga para guru memiliki pemahaman dan termotivasi dalam mengimplementasikan di sekolah sebagai wujud tanggung jawab sebagai seorang pendidik yang didambakan siswa, kepala sekolah, masyarakat dan pemerintah demi kemajuan pendidikan Indonesia. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 1 Rao Dimediasi Oleh Motivasi Kerja.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru dengan mediasi Motivasi Kerja. Objek penelitian adalah guru SMP Negeri 1 Rao, dilaksanakan pada Januari - Oktober 2023. Data kualitatif berupa hasil wawancara pada karyawan dan atasan, sedangkan data kuantitatif adalah data dari hasil angket. Sumber data yaitu data primer yakni data lingkungan kerja, etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain seperti literatur dan penelitian terdahulu.

Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, karena jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Agar variabel dapat diukur, maka diberi batasan definisi operasional variabel, agar konsisten antara sumber data. Untuk memudahkan, biasanya disajikan dalam bentuk “matriks” yang terdiri dari kolom-kolom. Variabel terikat yakni kinerja guru, sedangkan variabel bebas adalah lingkungan kerja dan etos kerja.

Data dianalisa secara deskriptif dengan perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR). Selanjutnya menganalisa *Structural Equation Modeling* (SEM) yang di dalamnya terdapat Uji *Outer Model* (analisa validitas, dan reliabilitas), Uji *Inner Model* (Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *Predictive Relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural) dan Pengujian Hipotesa. Skor total dihitung dari jawaban responden menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Menurut (Ghozali, 2014), PLS adalah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. PLS merupakan metode analisis yang *powerful*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dikategorikan menjadi tiga yaitu 1) *Weight estimate* digunakan untuk menciptakan skor variabel laten, 2) Mencerminkan estimasi jalur yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan

indikatornya, 3) Berkaitan dengan *mean* dan lokasi parameter untuk indikator dan variabel laten.

Uji indikator menguji hubungan antara indikator terhadap variabel konstraknya, yang menghasilkan output validitas dan reliabilitas model yang diukur dengan kriteria: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Uji pengaruh tidak langsung dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya. Efek langsung tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2005). Penulis membatasi ruang lingkup penelitian, yang berfokus pada lingkungan kerja, etos kerja, motivasi kerja dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Rao.

C.Pembahasan

A.Uji Outer Model (*Measurement Model*)

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument. Hasil uji outer model dijelaskan sebagai berikut:

1.Uji *Convergent Validity*

Uji convergent validity digunakan untuk menggambarkan korelasi antara konstruk dengan indikator. Semakin besar nilai korelasinya semakin baik hubungan antara konstruk dengan indikator. Korelasi dinyatakan valid dengan nilai *loading faktor* $\geq 0,5$.

Tabel 2. Hasil Outer Loading Faktor

Matrik	Li ngkun gan Kerja	Etos Kerja	Motivasi Kerja	Kine rja Guru
X1.1	0,308			
X1.2	0,614			
X1.3	0,567			
X1.4	0,550			
X1.5	0,807			
X1.6	0,215			
X1.7	0,434			
X1.8	0,496			
X1.9	0,783			
X1.10	0,708			
X2.1		0,600		
X2.2		0,565		
X2.3		0,675		
X2.4		0,696		
X2.5		0,656		
X2.6		0,717		
X2.7		0,575		
X2.8		0,550		
X2.9		0,726		
X2.10		0,660		
Z1			0,407	
Z2			0,611	
Z3			0,774	
Z4			0,798	
Z5			0,882	
Z6			0,645	

Z7			0,691	
Z8			0,728	
Z9			0,760	
Z10			0,545	
Y1				0,759
Y2				0,603
Y3				0,571
Y4				0,861
Y5				0,619
Y6				0,445
Y7				0,800
Y8				0,626
Y9				0,742
Y10				0,621

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2023

Dari tabel 2 di atas adalah hasil uji *Convergent Validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading factor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi maka untuk variabel lingkungan kerja 4 indikator dibuang dan selebihnya bisa dilanjutkan kedalam konstruk. Untuk variabel etos kerja tidak ada variabel yang harus dibuang karena $< 0,7$ kemudian untuk variabel motivasi kerja dan kinerja guru 1 indikator tidak terpakai karena semua nilai *loading factor* sudah $> 0,7$. Selanjutnya data di modifikasi dengan mengeluarkan yang $< 0,7$.

2.Uji Diskriminan Validity

Uji diskriminan validity digunakan untuk menggambarkan antara variabel yang seharusnya tidak berhubungan korelasi dinyatakan valid dengan nilai *cross loading* indikator lebih besar dari nilai korelasi dengan variabel laten yang lainnya. Hasil uji *diskriminan validity* dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Diskriminan Validity

Variabel	Cross Loading			
	X2	Y	X1	Z
Etos Kerja	0,719			
Kinerja Guru	0,571	0,718		
Lingkungan Kerja	0,694	0,574	0,757	
Motivasi Kerja	0,573	0,340	0,558	0,740

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data, Penulis 2023.

Berdasarkan tabel 3 uji *diskriminan validity* menunjukkan nilai *cross loading* per seluruh indikator variabel dinyatakan valid.

B.Uji Reliabilitas

Uji ini menggambarkan konsistensi pernyataan dalam instrumen dan melihat reliabilitas dimensi dan indikator. Instrumen dikatakan andal, jika jawaban terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji *composite reliability* seluruh variabel dinyatakan reliable apabila nilai *loading*-nya $> 0,7$. Hasil pengukuran disajikan pada tabel 4.19 berikut:

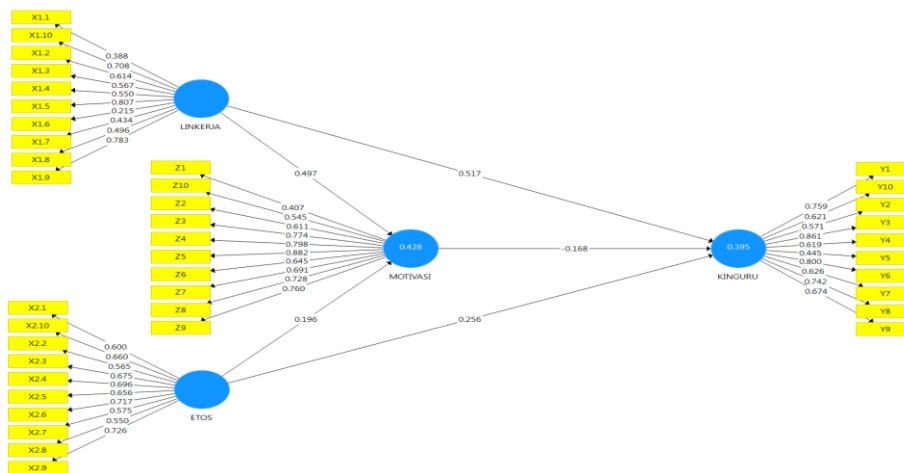
Tabel. 4 Hasil Construct Reliability and Validity

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	AVE	Akar AVE
Etos Kerja	0,816	0,865	0,517	0,719
Kinerja Guru	0,864	0,893	0,515	0,515
Lingkungan Kerja	0,811	0,868	0,573	0,757
Motivasi Kerja	0,897	0,906	0,548	0,740

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data, Penulis 2023.

Dari tabel 4 di atas terlihat bahwa akar AVE semua konstruk memiliki nilai di atas 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Dan berdasarkan tabel 4.15 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbatch's alpha* untuk variabel lingkungan kerja, etos kerja, motivasi kerja dan kinerja guru di atas 0,7 yang merupakan kriteria terendah variabel dikatakan reliabel. Sehingga untuk keempat variabel tersebut dinyatakan telah reliabel yang artinya indikator-indikator yang digunakan sebagai *observed variabel* bagi konstruk latennya dapat dikatakan telah mampu menjelaskan konstruk atau variabel laten yang dibentuknya.

Setelah dilakukan evaluasi outer model dan mengeluarkan beberapa pernyataan dari indikator yang tidak valid dan diuji reliabilitasnya, maka gambar model akhir penelitian yang akan diikutsertakan dalam pengujian *inner model (model structural)* dapat dilihat pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Model Akhir Analisis Jalur Sesudah Dimodifikasi
Sumber: Hasil Pengolahan data, 2023

C. Uji Inner Model (Model Struktural)

Uji model structural dilakukan dengan memasukkan semua indikator yang dinyatakan lolos dalam uji validitas dan reliabilitas. Uji model structural menunjukkan hubungan variabel laten dengan variabel laten lainnya. Evaluasi model structural dilakukan dengan proses *bootstrapping* yang akan menghasilkan koefisien determinasi (R^2) dan *Prediktive relevance* (Q^2) (Hair, 2006). Hasil pengolahan data untuk uji model structural dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi (R^2)

R-Square digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Secara umum nilai R^2 adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat dan lemah (Hair, 2006). Hasil koefisien determinasi R^2 dari model dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R^2	R Square Adjusted
Kinerja Guru	0,390	0,346
Motivasi Kerja	0,377	0,349

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data, Penulis 2023.

Koefisien determinasi R^2 pada tabel di atas sebesar 0,390 menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh dengan kategori moderat, artinya kinerja guru cukup dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, etos kerja dan motivasi kerja sebesar 39,0 persen, sedangkan sisanya 61,0 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model seperti: kompensasi, budaya organisasi, kompetensi dan stres kerja serta variabel lainnya. Sedangkan nilai R^2 untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,377 memiliki arti bahwa variasi dari lingkungan kerja dan etos kerja sebesar 37,7 persen sedangkan sisanya 62,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

2. Predictive Relevance (Q^2)

Predictive Relevance (Q^2) mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Suatu model dianggap mempunyai nilai *predictive relevance* jika $Q^2 > 0$. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentangan 0, Q^2 ,1 dimana 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat dan lemah. Nilai *predictive relevance* diperoleh dari:

$$Q^2 = 1 - [(1-R_1^2) \times (1-R_2^2)]$$

$$Q^2 = 1 - [(1-0,390^2) \times (1-0,377^2)]$$

$$Q^2 = 0,273$$

Hasil perhitungan Q^2 pada penelitian ini sebesar 0,273 yang berarti bahwa model memiliki *predictive relevance* (Q^2) dengan kategori lemah.

3. Pengujian Hipotesis

Variabel independen pada tingkat signifikansi 5 persen dengan uji dua sisi dinyatakan berpengaruh pada variabel dependennya apabila hasil $t_{\text{statistic}}$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,96 dan signifikansi variabel juga dapat dilihat dari P_{value} yang lebih kecil dari alpha ($\alpha=0,05$) (Hair, 2006). Hasil uji pengaruh langsung masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut:

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,309	2,009	0,045
Etos Kerja -> Motivasi Kerja	0,358	2,343	0,020
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	-0,068	0,402	0,688
Lingkungan Kerja -> Kinerja Guru	0,365	1,625	0,105
Etos Kerja -> Kinerja Guru	0,356	1,539	0,124

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data, Penulis 2023.

Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan t_{table} dan $t_{\text{statistic}}$. Jika nilai $t_{\text{statistic}}$ lebih tinggi dibandingkan nilai t_{table} , berarti hipotesis terdukung. Untuk tingkat keyakinan 95 persen ($\alpha=5$ persen) dengan nilai $t_{\text{tabel}} = 1,96$ (Ghozali, 2014), maka nilai t_{table} untuk hipotesis adalah 1,96. Dengan demikian jika nilai $t_{\text{statistic}} > 1,96$, maka hipotesis penelitian terbukti. Berikut penjelasan dari tabel 4.21, yang merupakan hasil pengujian hipotesis:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,309 (positif), nilai t_{stat} sebesar 2,009 $> 1,96$ (berpengaruh) dan $p_{\text{value}} 0,045 < 0,05$ (signifikan) yang berarti menerima hipotesis pertama (H_1). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

b. Pengaruh Etos Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,358 (positif), nilai t_{stat} sebesar 2,343 $> 1,96$ (berpengaruh) dan $p_{\text{value}} 0,020 < 0,05$ (signifikan), yang berarti menerima hipotesis kedua (H_2). Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,068 (negatif), nilai t_{stat} sebesar 0,402 $< 1,96$ (tidak berpengaruh) dan $p_{\text{value}} 0,688 < 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis ketiga (H_3). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,365 (positif), nilai t_{stat} sebesar $1,625 < 1,96$ (tidak berpengaruh) dan p_{value} $0,105 < 0,05$ (tidak signifikan) yang berarti menolak hipotesis keempat (H_4). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

e. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kelima (H_5) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,356 (positif), nilai t_{stat} sebesar $1,539 < 1,98$ (tidak berpengaruh) dan p_{value} $0,124 > 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis kelima (H_5). Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tujuan penelitian pertama dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Rao. Hasil analisis yang dilakukan pada hipotesis pertama, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman akan mempengaruhi motivasi kerja guru. Dalam suatu organisasi lingkungan kerja dirupakan dalam bentuk kondisi yang mendukung kerja bagi pegawai dalam hal ini guru, sehingga dengan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru pada SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,309 (positif), nilai t_{stat} sebesar $2,009 > 1,96$ (berpengaruh) dan p_{value} $0,045 < 0,05$ (signifikan) yang berarti menerima hipotesis pertama (H_1). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Utami & Tarmudji, 2014), (Kurniah et al., 2019) dan (Samtono, 2017), bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Motivasi Kerja

Tujuan kedua dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Rao. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kedua, ditemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian apabila semakin tinggi atau menurunnya etos kerja akan mempengaruhi motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,358 (positif), nilai t_{stat} sebesar $2,343 > 1,96$ (berpengaruh) dan p_{value} $0,020 < 0,05$ (signifikan), yang berarti menerima hipotesis kedua (H_2). Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hal ini sejalan dan mendukung hasil penelitian oleh (Ardana et al., 2015) dan (Yulianto et al., 2014), ditemukan bahwa terdapat kontribusi antara etos kerja terhadap motivasi kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Rao. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketiga, ditemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

semakin baik atau adanya peningkatan pada motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman, maka tidak akan mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,068 (negatif), nilai t_{stat} sebesar $0,402 < 1,96$ (tidak berpengaruh) dan p_{value} $0,688 < 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis ketiga (H_3). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Catio & Sunarsi, 2020), (Sari, 2019) dan (Lubis et al., 2020), ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Tujuan penelitian ini selanjutnya adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Rao. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis keempat, ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman. Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman semakin diterapkan, maka hal ini tidak akan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,365 (positif), nilai t_{stat} sebesar $1,625 < 1,96$ (tidak berpengaruh) dan p_{value} $0,105 < 0,05$ (tidak signifikan) yang berarti menolak hipotesis keempat (H_4). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Lubis et al., 2020), (Manik & Syafrina, 2018) dan (Yumaroh & Andriani, 2017), menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

Tujuan kelima dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Rao. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kelima, ditemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman. Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan dan penerapan etos kerja terhadap guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman, maka hal ini tidak akan membawa pengaruh yang signifikan atau pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,356 (positif), nilai t_{stat} sebesar $1,539 < 1,98$ (tidak berpengaruh) dan p_{value} $0,124 > 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis kelima (H_5). Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Barrung et al., 2021), (Ritonga et al., 2020) dan (Kasih et al., 2020) ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar etos kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman.

Pengaruh Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja sebagai mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja guru SMP Negeri 1 Rao. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis keenam, ditemukan hasil bahwa motivasi kerja sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh signifikan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman. Hasil ini mengindikasikan

bahwa kinerja guru tidak akan naik jika lingkungan kerja ditingkatkan dengan baik serta motivasi kerja guru juga ditingkatkan dengan baik.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan hubungan langsung $X1 \rightarrow Y$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,365, dan untuk hubungan tidak langsung $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar -0,024. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($0,365 > -0,024$). Maka tidak diperlukan Mediasi atau Mediasi tidak memiliki pengaruh, yang berarti menolak hipotesis keenam (H_6). Sehingga dapat ditarik simpulan bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja tidak akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman, jika motivasi kerja guru semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa H_6 ditolak.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh (Utami & Tarmudji, 2014), (Kurniah et al., 2019) dan (Kale et al., 2023), bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman.

Pengaruh Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi antara Etos Kerja dan Kinerja Guru

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja sebagai mediasi antara etos kerja dan kinerja guru SMP Negeri 1 Rao. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketujuh, ditemukan bahwa motivasi kerja sebagai mediasi tidak berpengaruh signifikan pada hubungan antara etos kerja dan kinerja guru SMP Negeri 1 Rao. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan etos kerja yang dimediasi oleh peningkatan pada motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Rao.

Hasil analisis ini dibuktikan dengan ditemukan dari Hubungan langsung $X2 \rightarrow Y$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,356, sedangkan hubungan tidak langsung ($X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$) memiliki nilai Original Sample (O) sebesar -0,021. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($0,356 > -0,021$). Maka tidak diperlukan Mediasi atau Mediasi tidak memiliki pengaruh, yang berarti menolak hipotesis ketujuh (H_7), sehingga dapat ditarik kesimpulan walaupun meningkatnya etos kerja dan dimediasi oleh peningkatan motivasi kerja secara tidak langsung tidak akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa H_7 ditolak.

Hal ini berbeda dan tidak sejalan dengan hasil penelitian (Ardana et al., 2015) dan (Yulianto et al., 2014), ditemukan bahwa terdapat kontribusi motivasi kerja yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja sebagai mediasi pada hubungan antara etos kerja dan kinerja guru SMP Negeri 1 Rao.

D.Penutup

Perkembangan sistem pendidikan dan pembelajaran sekarang mempunyai implikasi yang banyak diantaranya kinerja guru. Secara menyeluruh dalam penyelenggaraan pendidikan diperlukan alternatif solusi melalui semangat reformatif yang menarik, merangsang, menantang, dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya yang aktif, kreatif dan inovatif. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan di SMP Negeri 1 Rao: 1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru, 2) Adanya pengaruh positif yang signifikan antara etos kerja terhadap motivasi kerja guru, 3) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, 4) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru, 5) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru, 6) Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru, 7) Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja sebagai mediasi pada hubungan antara etos kerja dan kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Ardana, I. G., Natajaya, N., & Sunu, G. K. A. (2015). Determinasi Persepsi Guru pada Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Gugus V Kecamatan Seririt. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 6(1).
- Barrung, P., Limbong, M., & Sunaryo, T. (2021). Pengaruh etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Kristen Tagari. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2).
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02).
- Erlina. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis. In *Akuntansi dan Manajemen* (kedua). USU Press.
- Ferdinand. (2005). *Metode Penelitian Manajemen* (Edisi 2 (ed.)). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square* (4th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kale, J. D., FoEh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3).
- Kasih, Y. J., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2020). Analisis Kompetensi, Profesionalisme dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 45 Palembang. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 5(2).
- Kurniah, A., Patawari, & Nongkeng, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Ma Ihya' Ulumiddin Kampung Beru Kabupaten Bantaeng. *Economy Deposit Journal*, 1(1).
- Lubis, R. P., Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. *Jurnal Ilmiah Research*, 5(1), 1–15.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 9(3), 158–167.
- Nitsemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Kelima, Ce). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Samtono. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Pada Guru-Guru SMK Ma'arif Comal Pemalang. *Jurnal Among Makarti*, 10(20).
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78. <https://doi.org/10.21009/pip.331.8>
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga, Ce). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinamo, J. (2011). *Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika.
- Sunyoto, M. A. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Utami, R. S., & Tarmudji, T. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Semarang Pada Tahun 2013/2014. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2).
- Yulianto, A. B., Atamadja, N. B., & Yudana, I. M. (2014). Kontribusi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru (Studi Kasus Pada Sekolah-Sekolah Dasar Dibawah Yayasan Manaroh Abadi Denpasar). *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 5.
- Yumaroh, M., & Andriani, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Scientific Journals of Economic Education*, 1(1), 76–84.