

## Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru MTs Al-Amanah Al-Gontory

<sup>1</sup>Aisyah Almas Nurul Izzah, <sup>2</sup>Singgih Aji Purnomo, <sup>3</sup>Mohammad Muhtadi

Sekolah Tinggi Agama Islam Al Amanah Al-Gontory, Indonesia

Email: [aisyahalmas18@gmail.com](mailto:aisyahalmas18@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to determine the influence of work ethic, work environment, and compensation on teacher performance at MTs Al-Amanah Al-Gontory, both simultaneously and partially. This study is a quantitative research with a survey method using a Likert scale questionnaire. The sampling technique used purposive sampling with a total of 63 respondents who were permanent teachers of the foundation. Data were analyzed using instrument tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression, and t-test and F test. The value of the determination coefficient ( $R^2$ ) of 0.583 showed that 58.3% of the variation in teacher performance was explained by these three variables, while 41.7% was influenced by other factors that were not studied.*

**Keywords:** Work Ethic, Work Environment, Compensation, and Teacher Performance.

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Al-Amanah Al-Gontory, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei menggunakan angket skala Likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 63 guru tetap yayasan. Data dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), regresi linear berganda, serta uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat signifikansi 5%. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,583 menunjukkan bahwa 58,3% variasi kinerja guru dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.*

**Kata Kunci:** Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Guru.

## PENDAHULUAN

Kinerja guru menjadi salah satu indikator utama keberhasilan lembaga pendidikan, termasuk di tingkat madrasah. Namun demikian, masih ditemukan guru dengan tingkat kinerja yang rendah, seperti kurang disiplin, rendah motivasi, dan minim inisiatif dalam mengajar.

Sementara itu, sekolah merupakan sebuah lembaga pendidikan yang berperan sebagai tempat di mana guru, dosen, atau ustaz bertugas untuk mendidik, mengajarkan, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan peserta didik agar dapat mempelajari berbagai pengetahuan, termasuk ilmu pengetahuan, agama, sains, dan berbagai bidang ilmu lain yang bermanfaat dalam kehidupan.<sup>1</sup> Lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting

<sup>1</sup> Na'Im, Zaedun, et al. *Manajemen Pendidikan Islam*. (Bandung: CV Widina Media Utama, 2021), h.95

dalam perbaikan dan kemajuan suatu masyarakat. Pada dasarnya, pendidikan diartikan sebagai usaha untuk mentransfer nilai-nilai dan pengetahuan yang akan menjadi modal penting bagi seseorang dalam menghadapi masa depan. Bagi sebagian individu, pendidikan juga dianggap sebagai sarana untuk mengubah nasib mereka dan meningkatkan peradaban umat manusia.<sup>2</sup>

Proses pendidikan dapat berjalan optimal apabila semua komponen di dalam sekolah dimanfaatkan secara maksimal. Komponen-komponen tersebut mencakup kepala sekolah, guru, staf, kurikulum, sarana dan prasarana, serta unsur lain yang mendukung pelaksanaan pembelajaran. Salah satu elemen yang krusial dalam konteks sekolah adalah peran guru, yang merupakan pendidik utama siswa. Sesuai dengan Pasal 1 Ayat 1 Undang-undang No. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dan Pendidikan menengah.”<sup>3</sup>

Mulyasa menjelaskan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai “prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau unjuk kerja”.<sup>4</sup> Kinerja merupakan suatu bentuk unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya. Dalam meningkatkan budaya kinerja dibutuhkan etos kerja yang baik, karena etos kerja memiliki peran yang besar dalam keberhasilan kinerja. Soebagio Admodiwirio yang dikutip oleh Pianda bahwa: “Etos kerja adalah landasan untuk meningkatkan kinerja pegawai”. Setiap guru memiliki etos kerja yang beragam. Guru yang tidak memiliki etos kerja akan bekerja asal-asalan, sedangkan guru yang memiliki etos kerja yang baik akan bekerja penuh tanggung jawab dan pengabdian.

Lingkungan yang baik untuk bekerja akan menimbulkan perasaan nyaman dan kerasan dalam bekerja. Tabrani yang dikutip oleh Pianda mengatakan bahwa: “Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien adalah lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik”.<sup>5</sup> Lingkungan kerja dan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas yang dilakukan. Kinerja guru berkaitan dengan kondisi fisik dan kondisi sosial pekerjaan, yaitu iklim organisasi sekolah dan pemenuhan kebutuhan hidup guru, yaitu kompensasi.

Di dalam Al-Qur’an ada ayat yang memberikan isyarat tentang balasan dari segala hal yang manusia kerjakan, disebutkan dalam al-Qur’an surat Al-An’am ayat 132:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ۝ ١٣٢

<sup>2</sup> *Ibid*, h. 177

<sup>3</sup> Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

<sup>4</sup> E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2003), h.136

<sup>5</sup> Pianda, D. *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. (CV Jejak Publisher: 2018), h. 29

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.” (Qs. Al-An’am: 132).<sup>6</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa Islam mendorong profesionalisme, tanggung jawab, dan dedikasi dalam menjalankan peran sebagai guru.

Dijelaskan pada tafsir Ibnu Katsir surat Al-An’am ayat 132, setiap orang yang beramal baik atau buruk, baik taat kepada Allah ataupun durhaka terhadap-Nya, masing-masing amalan mempunyai tingkatan dan kedudukannya sendiri. Barang siapa yang mengerjakan hal baik, Allah akan memberikan balasan yang baik pula. Jika seseorang melakukan hal buruk, balasannya akan buruk pula sesuai dengan perbuatannya. Guru yang kinerjanya rendah akan terlihat dari perilaku guru yang bersangkutan. Seperti guru yang tidak disiplin, tidak tepat waktu, kurang semangat dan inisiatif dalam mengajar, kurangnya motivasi bekerja, kurang memperhatikan kualitas hasil pekerjaan, serta jarang melakukan evaluasi kinerjanya.

Sementara itu, dalam Qs. Al-Isra’: 36 dijelaskan terkait profesionalisme sebagaimana firman Allah swt:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya.” (Qs. Al-Isra’: 36).<sup>7</sup>

Pada Qs. Al-Isra’ ayat 36 itu dipaparkan bahwa profesionalitas harus disertai dengan pengetahuan tentang profesi yang dimiliki agar setiap apa yang dikerjakan sesuai dengan keahlian atau kompetensinya.

كِبْرٌ مِّمَّا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٣﴾

Artinya: “Sangat besarlah kemurkaan di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa yang tidak kamu kerjakan.” (Qs. Ash-Shaff: 3).<sup>8</sup>

Dalam Qs. Ash-Shaff ayat 3 di atas dijelaskan mengenai pentingnya profesional dalam pekerjaan khususnya guru, karena jangan sampai ketiga guru mengajar, mendidik, menjadi teladan bagi muridnya, akan tetapi apa yang dikatakan oleh guru tidak dikerjakan sehingga menjadi contoh yang tidak baik bagi siswanya.

Dengan munculnya fenomena tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru MTs Al-Amanah Al-Gontory, berbeda dengan penelitian

<sup>6</sup> *Ibid*, Al-anam: 132

<sup>7</sup> <https://quran.nu.or.id/al-isra/36>

<sup>8</sup> <https://quran.nu.or.id/ash-shaff/3>

sebelumnya yang hanya meneliti dua variabel, peneliti ini secara simultan menganalisis tiga faktor kunci dengan pendekatan kuantitatif terbaru dan konteks terbaru dan konteks MTs berbasis pondok pesantren, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi akan mempengaruhi hasil kerja (kinerja) guru dalam melakukan profesinya secara profesional.

### Kerangka Teoritis

#### 1. Kinerja Guru

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia yang berasal dari kata dasar “kerja”. Penerjemahan dari bahasa asing menyebutkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau hasil dari suatu pekerjaan.<sup>9</sup> Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut LAN dikutip oleh Sedarmayanti, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.<sup>10</sup> Beberapa para ahli yang mengemukakan tentang kinerja seperti yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi yang mendefinisikan bahwa “kinerja adalah prestasi seseorang dalam suatu keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien”.<sup>11</sup> Sementara menurut Poerwadarminta dalam kamus besar Bahasa Indonesia “kinerja adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja seseorang”.<sup>12</sup>

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas profesional sebagai pendidik. Menurut Nawawi (1999), kinerja mencakup prestasi dalam pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, Mitchel dalam Sedarmayanti (2001) mengidentifikasi lima aspek kinerja guru, yaitu kualitas kerja (*work of quality*), ketepatan waktu (*promptness*), inisiatif, kapabilitas, dan komunikasi. Kelima aspek ini dijadikan indikator untuk mengukur kinerja guru dalam penelitian ini.

Aspek kinerja guru menurut Mitchel dalam Sedarmayanti, terdapat lima aspek dalam kinerja guru:<sup>13</sup>

- a. *Work of Quality* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan

<sup>9</sup> Pianda. *Op.cit*, h. 11

<sup>10</sup> Sedarmayanti, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2018), h.50

<sup>11</sup> Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT Gunung Agung, 1999), h. 34

<sup>12</sup> WJS. Poerwadarminta, *Kamus Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1998), h. 56

<sup>13</sup> Sedarmayanti, D. *Pengembangan Model Penilaian Kinerja Guru Berbasis Kompetensi*. Disertasi, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2001)

secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta hasilnya kerjanya bermanfaat.

- b. *Promptness* yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c. *Inisiatif* yaitu yang mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau guru dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan..
- d. *Capability* yaitu yang berhubungan bagaimana kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh bawahan dan bagaimana kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi yang ada.
- e. *Communication* yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada guru untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai atau guru dan atasan, yang juga akan dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

## 2. Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.<sup>14</sup> Toto Tasmara mendefinisikan etos kerja sebagai keseluruhan karakter seseorang, termasuk bagaimana ia mengungkapkan, memandang, meyakini, dan memberi makna pada sesuatu yang mendorong mereka untuk bertindak dan mencapai tujuan yang maksimal. Menurut Anaroga etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.<sup>15</sup>

Berdasarkan berbagai definisi yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merujuk pada pandangan individu terhadap cara mereka menghadapi, melaksanakan, dan bertindak dalam pekerjaan, sejalan dengan kehendak dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, instansi, atau perusahaan. Etos kerja ini tercermin melalui sikap mental individu atau kelompok ketika menjalankan tugas atau pekerjaan, yang melibatkan keterampilan seperti kedisiplinan waktu, tanggung jawab, kerja keras, pemikiran rasional, dan kejujuran. Ini bertujuan untuk peningkatan kualitas hidup sehingga mampu mengekspresikan dan memberikan dorongan yang memotivasi dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Indikator etos kerja dalam penelitian ini mencakup disiplin, tanggung jawab, kerja keras, dan komitmen profesional (Tasmara, 2002).

## 3. Lingkungan Kerja

<sup>14</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), h.15

<sup>15</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 29

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu, kelompok maupun organisasi Menurut Farida dan Hartono, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>16</sup> Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.<sup>17</sup> Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.<sup>18</sup> Berdasarkan penjelasan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya.

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besarnya, jenis lingkungan kerja terbagi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.<sup>19</sup> Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Penelitian ini mengacu pada dimensi lingkungan kerja fisik (penerangan, suhu, kebersihan) dan nonfisik (hubungan kerja, dukungan atasan) sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017).

#### 4. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif dalam hubungan kerja. Kompensasi dimaksudkan sebagai imbalan/balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.<sup>20</sup> Sadili menyatakan, kompensasi memiliki makna yang lebih luas dari sekedar gaji dan upah. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial yang berupa materiil dan non-finansial yang berupa cuti dan penghargaan.<sup>21</sup> Kemudian menurut Sedarmayanti, Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh

---

<sup>16</sup> Farida, U., dan Hartono, S., *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2016), h.10

<sup>17</sup> Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama, 2017), h.21

<sup>18</sup> Logahan . J. M, Tjoe T. F and Naga. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, (2012). 3 (1), h.573-586

<sup>19</sup> Sedarmayanti, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Mandar Maju, 2001), h. 54

<sup>20</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana: 2009), h. 181

<sup>21</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006), h. 187

karyawan sebagai penggantian atas pekerjaan yang mereka lakukan.<sup>22</sup> Dari berbagai pengertian yang sudah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi mencakup segala hal yang diterima pegawai sebagai imbalan/balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi kepada pekerja didasarkan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara berpendapat bahwa bentuk kompensasi pegawai ada dua jenis yaitu langsung dan secara tidak langsung. Adapun yang langsung ialah upah dan gaji, jenis kompensasi yang tidak langsung ialah pelayanan dan keuntungan.<sup>23</sup>

Dalam konteks penelitian ini, kompensasi meliputi aspek finansial (gaji, tunjangan) dan non-finansial (penghargaan, kesempatan pelatihan) sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2013).

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk mengetahui hasil pengaruh Etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru MTs Al-Amanah Al-Gontory. Pelaksanaan penelitian ini berlokasi di MTs Al-Amanah Al-Gontory Pondok Aren Tangerang Selatan karena lokasi tersebut karakteristik dan permasalahannya layak untuk digunakan sebagai penelitian. Dengan waktu penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Mei 2024, populasi penelitian ini adalah seluruh guru tetap berjumlah 172 orang, sehingga jumlah sampel telah mewakili lebih dari 70% populasi dan menggunakan sampel sebanyak 63 orang responden berstatus sebagai guru tetap yayasan yang mengajar di MTs Al-Amanah Al-Gontory. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dimana responden telah ditentukan sebelumnya sesuai dengan jumlah kebutuhan minimal dan kriteria responden. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi dan angket kuesioner dengan menggunakan skala likert. Uji yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. data yang diperoleh berasal dari data primer.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil ini konsisten dengan penelitian Logahan et al. (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berikut karakteristik responden analisis statistika variabel pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru digambarkan pada tabel berikut ini:

---

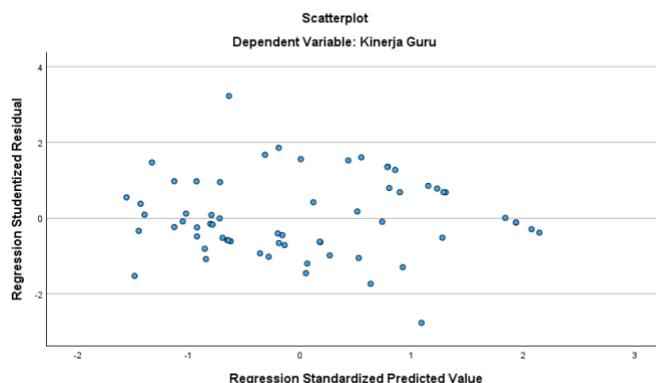
<sup>22</sup> Sedarmayanti, *Loc.cit*, h. 23

<sup>23</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 85

Tabel 1. Gambaran Umum Responden

Karakteristik Responden		jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	35%
	Perempuan	41	65%
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>
Usia	19-23 tahun	32	51%
	24-28 tahun	24	38%
	29-33 tahun	3	5%
	34-38 tahun	3	5%
	43 tahun	1	1%
	<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>
Lama Bekerja	<1 Tahun	10	16%
	2-5 Tahun	33	53%
	6-10 Tahun	15	24%
	>10 Tahun	4	6%
	15 Tahun	1	1%
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Olah



Gambar. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah SPSS 29.0

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru (Y).

Hasil penelitian analisis statistika variabel pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru diperoleh sebagai berikut:

1. Analisis Data Uji Regresi Linear Berganda  
a. Uji Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.715	7.422		.096	.924
	Etos Kerja	.386	.103	.347	3.759	<.001
	Lingkungan Kerja	.337	.119	.337	2.824	.006
	Kompensasi	.354	.160	.260	2.212	.031

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer diolah SPSS 29.0

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,715 + 0,386 X_1 + 0,337 X_2 + 0,354 X_3$$

Dimana:

- Y = Kinerja Guru  
X1 = Etos Kerja  
X2 = Lingkungan Kerja  
X3 = Kompensasi  
b1 = Koefisien Etos Kerja  
b2 = Koefisien Lingkungan Kerja  
b3 = Koefisien Kompensasi  
a = Konstanta

Keterangan dari model regresi linear di atas adalah:

- 1) Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 0,715 artinya jika nilai variabel independent (etos kerja, lingkungan kerja dan kompensasi) adalah nol, maka variabel dependen (kinerja guru) akan meningkat sebesar 0,715.
  - 2) Nilai koefisien regresi variabel etos kerja (X1) adalah 0,386 artinya jika kerja mengalami kenaikan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,386.
  - 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,337 artinya jika kerja mengalami kenaikan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,337.
  - 4) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X3) adalah 0,354 artinya jika kerja mengalami kenaikan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,354.
- b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determenasi R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.603	.583	4.19937
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Etos Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Data primer yang diolah sendiri menggunakan SPSS 29

Hasil analisis korelasi yang diperoleh menunjukkan variabel etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru MTs Al-Amanah Al-Gontory diperoleh sebesar 0,777 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara variabel Etos Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) dengan variabel Kinerja Guru (Y) adalah kuat, angka ini karena berada di atas 0,5.24 Angka adjusted R Square menunjukkan koefisien determinasi. Besar adjusted R Square adalah 0,583. Hal ini berarti 58,3% perubahan variabel Y disebabkan oleh perubahan variabel Etos Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3), sedangkan sisanya 41,7% disebabkan oleh faktor di luar perubahan variabel Etos Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### c. Uji Hipotesis

#### 1) Uji Parsial

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$t_{Tabel} = t(\alpha/2 ; n - k - 1) = t(0,025 ; 59 - 4 = 55)$

kinerja guru = 95% ( $\alpha = 0,05$  atau 5%) derajat kebebasan (df) =  $n-k= 63-4 = 59$  maka diperoleh t-tabel sebesar 2,0010.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.715	7.422		.096	.924
	Etos Kerja	.386	.103	.347	3.759	<.001
	Lingkungan Kerja	.337	.119	.337	2.824	.006
	Kompensasi	.354	.160	.260	2.212	.031
a. Dependent Variabel: Kinerja Guru						

Sumber: Data primer yang diolah sendiri menggunakan SPSS 29

Berdasarkan tabel 4 maka hasil pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Pengaruh Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan tabel 4.19 variabel etos kerja memiliki nilai thitung 3,759 > dari ttabel 2,0010 dan tingkat signifikan 0,001 < dari 0,05. Maka Ho1 ditolak dan

<sup>24</sup> Anita Anggreini, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan*. (Malang: UIN Malang, 2016), h. 140

Ha1 diterima, sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru.

- b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan tabel 4.19 variabel lingkungan kerja memiliki nilai thitung 2,824 > dari ttabel 2,0010 dan tingkat signifikan 0,006 < dari 0,05. Maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
- c) Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan tabel 4.19 variabel kompensasi memiliki nilai thitung 2,212 > dari ttabel 2,0010 dan tingkat signifikan 0,031 < dari 0,05. Maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru.

d. Uji Simultan (Uji F)

Perhitungan F tabel diperoleh hasil yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$F \text{ Tabel} = (k: n - k) = f = (3: 63 - 3) = (3 - 60) = 2,76$$

Dan, per hitungan uji simultan diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1580.410	3	526.803	29.873	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	1040.447	59	17.635		
	Total	2620.857	62			
a. Dependent Variabel: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Etos Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 29.0

Hasil data yang tertera pada Tabel 5 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Etos Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,001 < 0,005 dan F hitung 29.873 > nilai F tabel 2,76. Hal tersebut membuktikan bahwa Ho4 ditolak dan Ha4 diterima. Artinya terdapat pengaruh Etos Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) secara signifikan. Yang berarti setiap variabel independent memberikan pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama, keempat variabel yang digunakan dinilai mewakili beberapa variabel yang lain dalam mempengaruhi kinerja guru terhadap guru di MTs Al-Amanah Al-Gontory.

## PENUTUP

### *Simpulan*

Penelitian ini menyimpulkan bahwa etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Al-Amanah Al-Gontory. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi etos kerja, kualitas lingkungan kerja, dan pemberian kompensasi, maka semakin baik pula kinerja guru. Di antara ketiga variabel, etos kerja memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penguatan etos kerja guru perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Pada bagian ini menyajikan ringkasan dari uraian mengenai hasil dan pembahasan, mengacu pada tujuan penelitian. Berdasarkan kedua hal tersebut dikembangkan pokok-pokok pikiran baru yang merupakan esensi dari temuan penelitian. Di antara ketiga variabel, etos kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja guru, sehingga peningkatan etos kerja menjadi strategi utama dalam perbaikan kualitas pendidikan di MTs Al-Amanah Al-Gontory. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel independen yang digunakan yaitu etos kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3). Sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja guru (Y). Pengujian ini menggunakan pengujian uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda koefisien korelasi ( $r$ ), koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji hipotesis (uji  $t$  dan uji  $F$ ).

Penelitian ini menggunakan software Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 29.0 untuk pengolahan data. Berdasarkan analisis yang dilakukan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) secara simultan. Hal ini dibuktikan melalui per hitungan yang telah dilakukan pada uji hipotesis secara simultan (uji  $F$ ) diperoleh  $F$  hitung sebesar 29.873 dengan tingkat signifikan 0,001 sedangkan nilai  $F$  tabel sebesar 2,76. Dengan demikian maka  $F$  hitung = 29.873 >  $F$  tabel = 2,76 dan signifikansi 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

### *Saran*

Berdasarkan temuan penelitian ini, disampaikan saran sebagai berikut:

Untuk Dinas Pendidikan Kota Tangerang Selatan, disarankan mengembangkan program pelatihan peningkatan etos kerja guru dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas melalui kebijakan berbasis kebutuhan guru di lapangan.

Untuk Kepala Sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang strategi manajerial yang mendorong budaya kerja positif, seperti

penguatan supervisi akademik, pemberian apresiasi berbasis kinerja, dan penciptaan iklim kerja yang kolaboratif.

Untuk Guru, disarankan agar senantiasa meningkatkan etos kerja melalui disiplin, tanggung jawab, dan pengembangan diri yang berkelanjutan. Peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik, tetapi juga oleh sikap profesional dan lingkungan kerja yang kondusif.

Untuk Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja, atau kepuasan kerja. Pendekatan metode campuran juga dapat digunakan untuk menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggreini, A, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan*, Malang: UIN Malang, (2016)
- Anoraga, P, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, (1992)
- E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2003
- Farida, U dan Hartono, S, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo, (2016)
- <https://quran.nu.or.id/al-isra/36>
- <https://quran.nu.or.id/ash-shaff/3>
- Logahan J. M, Tjoe T. F and Naga. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia, *Binus Business Review*, 2012. 3 (1)
- Mangkunegara, A P, *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, (2013)
- Na'im, Zaedun, et al. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Cv Widina Media Utama, (2021)
- Nawawi, H, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT Gunung Agung, (1999)
- Pianda, D. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, CV Jejak Publisher: (2018)
- Samsudin, S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia, (2006)
- Sedarmayanti, D. *Pengembangan Model Penilaian Kinerja Guru Berbasis Kompetensi*. Disertasi, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, (2001)
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, (2017)
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, (2018)
- Sutrisno, E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana: (2009)
- TafsirQ, Tafsir Al-Qur'an Online, diakses dari: <https://tafsirq.com/topik/an+nahl+90>, pada Rabu, 6 Maret 2024 pukul: 14:12 WIB

Tasmara, T, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, (2002)

Undang-undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

WJS. Poerwadarminta, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, (1998)