

## **PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN KAMILIYAH PALEMBANG**

**Juhaini Alie, Luis Marnisah, Fitriani**

Fakultas Ekonomi Program Magister Manajemen Universitas Indo Global Mandiri  
Palembang

Email: juhaini@uigm.ac.id, Luismarnisah@uigm.ac.id, Fitriani pipit227@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui hasil pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di yayasan pendidikan kamiliyah Palembang, baik secara parsial dan simultan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan analisis data menggunakan statistik melalui *program SPSS 25 for windows*. Populasi penelitian ini adalah Guru Yayasan Pendidikan Kamiliyah Palembang, diambil menjadi Sampel sebanyak 74 responden. Pengujian data menggunakan uji t, bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan t hitung sebesar  $5.030 > t_{tabel} 1.994$ , disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan t hitung sebesar  $9.807 > t_{tabel} 1.994$  dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan t hitung sebesar  $3.120 > 1.994$  dan etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru dengan F hitung  $84.374 > 2.736$ . Hasil penelitian bahwa etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yayasan pendidikan kamiliyah Palembang baik secara parsial maupun simultan.

**Kata Kunci:** Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

### **Abstrack**

*The purpose of this study was to determine the results of the effect of work ethic, work discipline and work environment on teacher performance at the Kamiliyah education foundation in Palembang, both partially and simultaneously. The research method uses a quantitative approach with a descriptive method, data collection uses a questionnaire technique and data analysis uses statistics through the SPSS 25 for windows program. The population of this study was the Kamiliyah Education Foundation Teachers in Palembang, taken as a sample of 74 respondents. Testing the data using the t test, that work ethic has an effect on teacher performance with t count of  $5,030 > t_{table} 1,994$ , work discipline on teacher performance with t count of  $9,807 > t_{table} 1,994$  and work environment on teacher performance with t count of  $3,120 > 1,994$  and ethos work, work discipline, work environment affect teacher performance with F count  $84,374 > 2,736$ . The results of the study that work ethic, work discipline and work environment have a positive and significant effect on the*

---

<b>How to cite:</b>	Juhaini Alie, Luis Marnisah, Fitriani (2022) Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Kamiliyah Palembang. <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> , 7(8).
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

*performance of the Kamiliyah Education Foundation teachers in Palembang, both partially and simultaneously.*

**Keywords:** *Work Ethic, Work Discipline, Work Environment, Teacher Performance*

## **Pendahuluan**

Manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia. Dalam mengukur keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi tidak lepas dari dukungan Sumber Daya Manusia. Untuk mengukur sumber daya manusia bisa dilihat dari kinerja nya. Kinerja dapat diukur melalui hasil dari beban dan tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Etos kerja merupakan sikap semangat seorang Sumber Daya Manusia dalam bekerja. jika etos kerja yang dimiliki nya kurang baik maka kinerja nya dalam bekerja juga kurang baik. Penyimpangan dari etos kerja seperti ini dikemukakan (Ginting, 2016) Semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja. Semangat kerja dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan (Mulyadi, 2008). Semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh di dalamnya terdapat tekanan moral (Tebba, 2003). (Sinamo, 2011) menyatakan etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan menunjukkan watak dan sikap serta memiliki keyakinan dan bertindak secara optimal (Mathis & Jackson, 2006). Lebih lanjut lagi, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja dari pada hasil kerja seseorang (Siregar di dalam Octarina, 2013). Perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilannya (Gregory, 2003). Priansa (2016) etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Sedangkan (Muhaimin, 2012) menjelaskan, etos kerja seseorang yang tinggi dapat diketahui dari cara kerjanya yang memiliki tiga ciri dasar.

Disiplin kerja juga merupakan faktor – faktor dalam peningkatan sumber daya manusia (MSDM). (Handoko, 2016) menyatakan bahwa ”disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. (Sutrisno, 2016) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. (Davis dalam Lestri, 2020) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. (Nadeak dalam Lestri, 2020) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik". (Dewi dan Harjoyo, 2019) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang

diberikan kepadanya (Hasibuan,2016). (Singodimedjo dalam sutrisno, 2016) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Simamora, 2006) menyatakan bahwa "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi".

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendorong rasa dalam diri untuk bekerja lebih baik. (Sedarmayanti, 2009) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut (Sunyoto, 2015) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2001). Sedangkan (Nitisemito, 2000) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Enny (2019) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut" (Nitisemito, 2010). Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. (Nitisemito, 2000) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. (Ahyari, 2001) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja (Desller, 1997). (Hasibuan , 2007) bahwa kinerja atau potensi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serat waktu. (Depdiknas, 2004) menyatakan kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Esensi tugas pokok dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa (Priansa, 2018). Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya, hal tersebut sependapat dengan pemaparan dari (Priansa, 2018) yang memaparkan bahwa "kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya". Darmadi (2018) kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Barnawi (2017). Standar Nasional

Pendidikan Pasal 28 dalam Mulyasa (2008) mengemukakan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

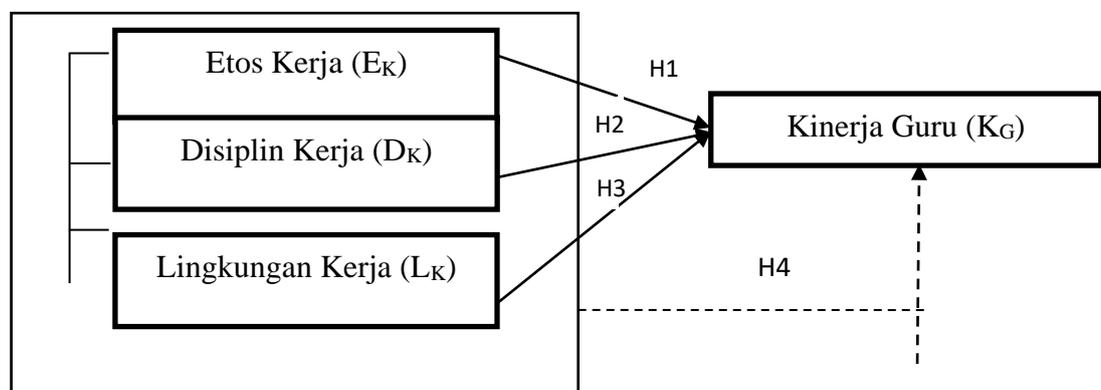
Berdasarkan observasi tentang etos, disiplin dan lingkungan kerja dengan melakukan wawancara terhadap salah satu pegawai senior di yayasan pendidikan kamiliyah bahwa terdapat beberapa guru yang terlihat kurang semangat dalam bekerja ini dibuktikan dengan berkurangnya jumlah pengumpulan administrasi guru dan juga kurangnya inisiatif ketika ada kegiatan bersama, selain kurang semangat bekerja, terdapat beberapa guru yang terlihat sering tidak disiplin seperti terlambat absensi masuk dan sering keluar masuk lingkungan sekolah di jam kosong tanpa izin atasan, sedangkan lingkungan kerja yang terjadi terdapat fasilitas penunjang guru yang masih belum memadai seperti kurangnya laptop dan printer untuk penyelesaian administrasi guru.

### Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Penelitian dilakukan di Yayasan Pendidikan Kamiliyah Palembang.

### Kerangka Pemikiran

Rancangan penelitian ini terdiri dari kerangka berpikir yakni etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru. Berikut ini kerangka penelitian disajikan seperti yang ditunjukkan sebagai berikut:



Beranjak dari rumusan masalah penelitian dan kerangka pemikiran penelitian serta alur pikir, dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang akan diuji kebenarannya sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Kamiliyah.

H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Kamiliyah.

H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Kamiliyah.

H4: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Kamiliyah.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu Populasi yang akan dijadikan objek dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 Guru di Yayasan Pendidikan Kamiliyah. Menurut Sugiyono (2017) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka pada penelitian ini dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Berdasarkan penelitian ini penulis menggunakan Sampel Jenuh yaitu mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Yayasan Pendidikan Kamiliyah yaitu sebanyak 74 orang responden.

### **Metode pengumpulan data**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari jenis data primer dan data sekunder. Data primer adalah jenis data yang diperoleh dari sumber utama dengan menyebarkan kuesioner berupa *google form* yang diberikan kepada responden secara langsung. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval 1. Sangat tidak setuju, 2. Tidak setuju, 3. Netral, 4. Setuju, 5. Sangat Setuju.

### **Analisis data**

Penelitian ini menggunakan uji instrument penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji Asumsi Klasik seperti uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji linieritas, uji hipotesis seperti uji t dan uji, uji regresi linier berganda dan uji determinasi  $R^2$ .

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Uji Normalitas**

Pengujian ini dilakukan terhadap data etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorof Smirnov Test. Kriteria pengujian ini adalah jika signifikansi yang diperoleh  $< \alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal. Taraf signifikansi uji adalah  $= 0,05$ . Hal ini bermakna  $H_0$  diterima jika data berdistribusi normal dengan indikasi jika *Asymptotic Significance* lebih besar dan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  tetapi sebaliknya  $H_0$  ditolak jika distribusi data tidak normal.

**Tabel 1**  
**Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.56637652
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.047
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS diolah oleh peneliti (2022)

### Uji Multikolinearitas

Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel eksogen, begitu Ghozali (2016) menjelaskan efek dari multikolinieritas menyebabkan *standar error* besar, akibatnya ketika koefisien diuji, *t* hitung akan bernilai kecil dari *t* table. Untuk mengetahui multikolinieritas pada model regresi dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Parameter digunakan untuk menilai tidak ada kolinieritas pada *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10, Multikolinieritas dan singularity dapat dideteksi dari determinan matriks kovarian.

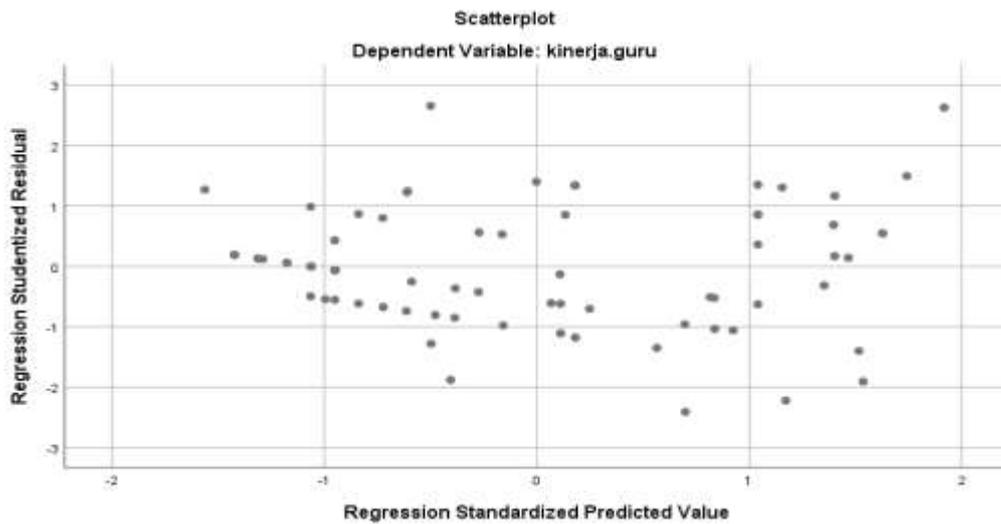
**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance		VIF		Kesimpulan
	Kriteria	Hasil	Kriteria	Hasil	
Etos Kerja	> 0,10	0,801	< 10	1.248	Tidak ditemukan Multikolinieritas
Disiplin Kerja	> 0,10	0,792	< 10	1.262	Tidak ditemukan Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	> 0,10	0,825	< 10	1.213	Tidak ditemukan Multikolinieritas

Sumber : Output SPSS Diolah Oleh Peneliti (2022)

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).



**Gambar 1. Scatterplot Heteroskedastisitas**  
Sumber: Output SPSS Diolah Oleh Peneliti (2022)

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel DurbinWatson.

**Tabel 3**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 <sup>a</sup>	.783	.774	.57839	1.834

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja  
b. Dependent Variable: kinerja.guru

Sumber: Output SPSS Diolah Oleh Peneliti (2022)

**Uji Hipotesis**

a. Uji t

Uji stastistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji parsial ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $\alpha$  (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value <  $\alpha$  (0,05), maka H0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel

dependen, dan sebaliknya. Berikut adalah hasil pengujian statistic t, yang dapat dilihat pada rumus dibawah ini.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	9.769	1.654		5.907	.000		
Etos Kerja	.243	.048	.313	5.030	.000	.801	1.248
Disiplin Kerja	.389	.040	.613	9.807	.000	.792	1.262
Lingkungan Kerja	.123	.039	.191	3.120	.003	.825	1.213

a. Dependent Variable: kinerja.guru

Sumber: Output SPSS Diolah Oleh Peneliti (2022)

b. Uji f

Uji simultan ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $\alpha$  (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value  $< \alpha$  (0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Jika nilai p-value  $> \alpha$  (0,05), maka H<sub>0</sub> diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji f**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.677	3	28.226	84.374	.000 <sup>b</sup>
	Residual	23.417	70	.335		
	Total	108.094	73			

a. Dependent Variable: kinerja.guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	9.769	1.654		5.907	.000		

Etos Kerja	.243	.048	.313	5.030	.000	.801	1.248
Disiplin Kerja	.389	.040	.613	9.807	.000	.792	1.262
Lingkungan Kerja	.123	.039	.191	3.120	.003	.825	1.213

a. Dependent Variable: kinerja.guru

Sumber: Output SPSS Diolah Oleh Peneliti (2022)

Menurut Sujarweni (2018) analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan,

$$K_G = a + b_1E_K + b_2D_K + b_3L_K + e$$

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (Adj. R<sup>2</sup>) dari hasil regresi menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

**Tabel 7**  
**Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.885 <sup>a</sup>	.783	.774	.57839	.783	84.374	3	70	.000	1.834

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: kinerja.guru

Sumber: Output SPSS diolah oleh Peneliti (2022)

Kesimpulannya, berdasarkan table 4.20 diatas dipengaruhi nilai koefisien R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,774 atau 77,4%. Jadi bias disimpulkan besarnya variabel X ke variabel Y sebesar 0,774

### Pembahasan

#### Analisis Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Kamiliyah Palembang.

Kerangka pemikiran bahwa etos kerja mempengaruhi kinerja guru di yayasan pendidikan kamiliyah Palembang sehingga apabila etos kerja semakin membaik maka kinerja akan semakin meningkat pula. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25 bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan thitung 5.030 > 1.994 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05.

Hasil penelitian ini didukung peneliti sebelumnya oleh latifatul liana (2020) dengan judul pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada smp islam hidayatul mustafid gajah tahun pelajaran 2019/2020. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis satu diterima, artinya bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Islam Hidayatul Mustafid Gajah Demak tahun Pelajaran 2019/2020, ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan hipotesis satu diterima, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan dengan 0,05.

#### **Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Kamiliyah Palembang.**

Kerangka pemikiran bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru di yayasan pendidikan kamiliyah palembang sehingga apabila disiplin kerja semakin membaik maka kinerja akan semakin meningkat pula. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25 bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan  $t_{hitung} 9.807 > 1.994$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ .

Hasil penelitian ini didukung peneliti sebelumnya oleh Rita Andriani (2017) Pengaruh lingkungan kerja fisik, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang dengan hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima bahwa Hasil uji  $F$  menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (28,828) > F_{tabel} (2,88)$ , sedangkan signifikansi adalah  $0,000 < \alpha$  pada taraf signifikansi 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti variabel independen (lingkungan kerja fisik, etos kerja dan disiplin kerja) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) secara positif dan signifikan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan Adjusted R Square 0,693 atau 69,3%, yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, etos kerja dan disiplin kerja, sisanya 30,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

#### **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Kamiliyah Palembang.**

Kerangka pemikiran bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru di yayasan pendidikan kamiliyah palembang sehingga apabila disiplin kerja semakin membaik maka kinerja akan semakin meningkat pula. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25 bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan  $t_{hitung} 3.120 > 1.994$  dan nilai signifikansi  $0.003 < 0.05$ .

Hasil penelitian ini didukung peneliti sebelumnya oleh prince (2017) dengan judul pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Pendekatan Integritas, Etos Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi dengan hasil penelitian menunjukkan hipotesis satu diterima bahwa Hasil penelitian Uji- $t$  serta Uji - $F$  untuk menguji hipotesis

yang berlaku. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa: 1. dimensi variabel budaya organisasi integritas dan pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja organisasi; 2. Dimensi variabel etik kerja budaya organisasi dan pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja organisasi; 3. Dimensi variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif nyata terhadap kinerja organisasi; 4. Dimensi variabel budaya organisasi integritas, etos kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan dan pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja organisasi; 5. Dimensi variabel budaya organisasi terhadap integritas dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

### **Analisis Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Kamiliyah Palembang.**

Kerangka pemikiran bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru di yayasan pendidikan kamiliyah palembang sehingga apabila disiplin kerja semakin membaik maka kinerja akan semakin meningkat pula. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25 bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan  $t_{hitung} = 84.374 > 2.736$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ .

Hasil penelitian ini didukung peneliti sebelumnya oleh Utari (2021) dengan judul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Indomaret dengan hasil penelitian menunjukkan hipotesis satu diterima bahwa Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,232 atau 23,2% artinya bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan etos kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, imbalan, dan budaya kerja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada yayasan pendidikan kamiliyah palembang, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari standar acuan yaitu  $< 0,005$ .

Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada yayasan pendidikan kamiliyah palembang, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari standar acuan yaitu  $< 0,005$ .

Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada yayasan pendidikan kamiliyah palembang, dengan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari standar acuan yaitu  $< 0,005$ .

Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di  
Yayasan Pendidikan Kamiliyah Palembang

Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dengan besaran mencapai 77,4% sedangkan 22,6% lagi dipengaruhi variasi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## BIBLIOGRAFI

- Desler. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Ginting. PT. Alex Media Korpotindo. (2016). Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas . Jakarta: PT Gramedia.
- Handoko, H. (2018). Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksa
- Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT. Remaja Rosda karya.
- Nitisemito, A. S. (2008). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi ketiga. Yogyakarta: YPKN.
- Simamora, H. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIA YKPN.
- Sinamo. (2011). 8 Etos Kerja. Jakarta: Darma Mahardik.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Karuman, R. (2015). Pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum minahasa selatan. *Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 3.
- Kurniawan, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. 11-13.
- Latifatul, L. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Islam Hidayatul Mustafid Gajah Tahun Pelajaran 2019/2020. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16, 198.

Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di  
Yayasan Pendidikan Kamiliyah Palembang

- Lestri. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Kartika I-5 Padang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 29, 200.
- Rita, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Kota Pangkalpinang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 20, 245.
- Sardirman. (2013). Kinerja guru. *Jurnal ekonomi*, 2(2).
- Setiani, I. (2017). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota samarinda. *e-journal ilmu pemerintahan*, 5.
- Utari. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Jendral Sudirman Palembang. *Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 6, 190.

---

**Copyright holder:**

Juhaini Alie, Luis Marnisah, Fitriani (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

