

PENGARUH ETOS KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SDN GUGUS 1 KECAMATAN PUJUD KABUPATEN ROKAN HILIR

Jon Irapis¹⁾

Azhar²⁾

Afrianto³⁾

1) SD Negeri 008 Babussalam Rokan

2) Lecturer of Education Administration, Program Postgraduate Program, Riau University

3) Lecturer of Education Administration, Program Postgraduate Program, Riau University

E-mail: jonirapis0202@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work ethic and organizational climate together on the performance of teachers at the Gugus 1 Public Elementary School, Pujud District, Rokan Hilir Regency. The population in this study were all Cluster 1 teachers in Pujud District, Rokan Hilir Regency with 107 respondents, a sample of 84 respondents. The data analysis technique used is descriptive statistics and inferential descriptive. The results of this study indicate that there is an effect of work ethic on teacher performance of 59.2%, there is an influence of school organizational climate on teacher performance of 64.7% and the influence of work ethic and organizational climate on teacher performance is of 70.3%.

Keywords: *Work Ethic; Organizational Climate; Teacher Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru-guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir dengan 107 responden, sampel penelitian sebanyak 84 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan deskriptif inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 59,2%, terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 64,7% dan pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 70,3 %.

Kata Kunci: Etos Kerja; Iklim Organisasi; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Guru dalam suatu organisasi pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kinerja guru karena kinerja guru merupakan salah satu perwujudan aktivitas anggota dalam suatu organisasi. Sekolah akan lebih berhasil dalam melaksanakan aktivitasnya bila dapat meningkatkan kinerja gurunya. Jika guru dilibatkan di dalamnya, guru tersebut akan ikut bertanggung jawab untuk memajukan sekolah.

Kinerja guru merupakan keterlibatan fisik dan mental yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi tujuan dan berbagai tanggung jawab dalam pencapaian tujuan sekolah. Dengan keterlibatan guru dalam membuat keputusan akan berdampak dalam kualitas dan daya saing sekolah. Kinerja guru dianggap penting untuk dipahami karena jika tingkat kinerja guru tinggi maka diharapkan tujuan sekolah dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Pendapat Sutrisno (2017:34) yang menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai kinerja guru yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang berbeda dengan mereka yang keterlibatannya rendah. Jika individu memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi, ia akan memihak dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dalam kenyataannya tingkat kinerja guru terhadap pengelolaan kegiatan dan program yang sedang dilaksanakan oleh sekolah seperti pengembangan kurikulum sesuai dengan kebutuhan dan kondisi sekolah, kegiatan kesiswaan, program rekrutmen siswa dan masa orientasi siswa pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir diduga masih belum optimal.

Hal ini dikarenakan guru beranggapan bahwa pekerjaannya hanya sebatas melaksanakan kegiatan pembelajaran di dalam kelas semata. Padahal, peranan guru sebagai sumber daya manajemen di sekolah sangat dibutuhkan untuk merencanakan dan melaksanakan berbagai kegiatan dan program yang berhubungan dengan pencapaian tujuan sekolah. Fenomena pada wawancara terhadap 10 orang guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud sebagai berikut :

Fenomena kinerja guru terhadap kegiatan sekolah dan memberikan kontribusi dalam berbagai kegiatan sekolah tanpa diminta oleh kepala sekolah :

- 1) Berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan pada saat rapat sekolah
- 2) Memiliki inisiatif untuk mensukseskan berbagai program sekolah
- 3) Solidaritas tinggi terhadap kelompok kerja yang dibentuk oleh kepala sekolah
- 4) Kepedulian tinggi terhadap program yang sedang dilaksanakan di sekolah
- 5) Menganggap diri merupakan bagian penting dalam organisasi sekolah

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa guru belum memiliki kinerja guru yang optimal terhadap berbagai kegiatan dan program sekolah. Hal ini diperjelas dengan indikasi sebagai berikut :

1. Guru belum memiliki kontribusi yang memadai terhadap kegiatan yang menunjang ketercapaian tujuan sekolah tersebut. hal ini diketahui dari tindakan guru yang cenderung bersikap pasif ketika diminta saran dan ide terhadap berbagai program yang akan dilaksanakan sekolah.

2. Guru belum berpartisipasi secara optimal dalam proses pengambilan keputusan pekerjaan seperti program penyusunan kurikulum, kegiatan kesiswaan dan program lainnya. Guru cenderung menyerahkan proses pengambilan keputusan pekerjaan pada pemegang jabatan di sekolah saja.
3. Guru belum sepenuhnya memiliki solidaritas tinggi terhadap kelompok kerja yang dibentuk oleh kepala sekolah. Hal ini ditandai dengan kurangnya kekompakkan dan kebersamaan di antara guru dan seringnya terjadi konflik diantara rekan kerja sesama guru.
4. Guru menganggap tanggung jawabnya hanya sebatas pada kegiatan pembelajaran di dalam kelas saja sehingga kurang terlibat dalam berbagai kegiatan dan program sekolah. Guru cenderung bersikap kurang mendukung kebijakan sekolah yang telah dibuat, menyerahkan pembuatan program sekolah kepada guru tertentu saja dan menolak ketika diberikan tugas yang berkaitan dengan program sekolah.

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja guru. Kinerja guru ditentukan oleh diposisi yang dimiliki oleh individu yang berarti karakteristik kepribadian individu, sikap pribadi terhadap suatu pekerjaan tertentu, termasuk hal-hal seperti gaya kepemimpinan dan kemampuan untuk menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan dan interaksi antara kedua faktor. Tingkat keterlibatan pekerjaan juga dapat ditentukan oleh kebutuhan seseorang, nilai-nilai, etos kerja, iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan .

Salah satu hal terpenting yang mampu mempengaruhi seseorang dalam bekerja adalah karakter, watak ataupun sikap yang dimiliki oleh orang tersebut dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sebagai pekerja yang juga disebut dengan etos kerja. Etos kerja merujuk kepada kualitas kepribadian yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Dengan etos kerja yang baik dan kuat, sangat diharapkan seseorang pekerja akan senantiasa mengerjakan pekerjaannya secara efektif dan produktif dalam kondisi pribadi yang sehat dan berkembang. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Tasmara (2002:15) bahwasanya etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, cara berbuat, persepsi terhadap nilai bekerja serta keyakinan atas sesuatu yang dimiliki tidak saja oleh individu, kelompok tetapi juga oleh masyarakat.

Hal selanjutnya yang secara nyata dapat mempengaruhi kinerja guru ialah apa yang bersentuhan langsung dengan diri guru itu sendiri seperti lingkungan internal tempat guru bekerja. Secara manusiawi kita akan terpengaruh secara langsung oleh keadaan lingkungan dimana kita bekerja ataupun tinggal, hal ini tentu saja juga terjadi pada pribadi guru itu sendiri. Dengan keadaan lingkungan yang baik serta mendukung tentu saja akan memberikan efek positif terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh seorang guru.

Secara langsung apa yang dialami oleh seorang guru sebagai anggota organisasi sekolah akan dapat mempengaruhi perilaku dalam berbuat dan bertindak di lingkungan tersebut. Hal ini juga dapat diartikan apa yang dirasakan oleh para guru dari lingkungan internal tempat mereka bekerja akan menjadi pandangan atau persepsi anggota organisasi mengenai

lingkungan internal organisasinya, serta dapat mempengaruhi perilaku anggota ataupun organisasi itu sendiri. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Wirawan (2008:121) lingkungan internal dalam organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam satu karakteristik atau sifat organisasi atau disebut juga dengan iklim organisasi. Iklim organisasi sendiri merupakan persepsi anggota organisasi mengenai lingkungan internal organisasinya mempengaruhi perilaku organisasi seperti: motivasi kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, stress kerja, sikap kerja, moral karyawan dan perilaku konflik.

Hal berkaitan juga dapat dikemukakan dari pendapat Robbin (2009:41) mengenai Kinerja guru, merupakan bagian dari sikap kerja yang terdapat dalam perilaku organisasi dan dipengaruhi oleh harga diri yang merupakan bagian dari nilai. Selain itu, Schermhorn dan Hunt dalam Fahmi (2010:56) juga menyatakan bahwa harga diri ikut berkontribusi terhadap keterlibatan kerja.

Berdasarkan paparan di atas, etos kerja dan iklim organisasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir."

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru-guru Sekolah Dasar Negeri

Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir ?

2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru-guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir ?
3. Apakah terdapat pengaruh etos kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru-guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menguji tiga variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehubungan dengan ini maka yang menjadi variabel X_1 (independen) adalah etos kerja, variabel X_2 (independen) adalah iklim organisasi dan variabel Y (dependen) adalah kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 107 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah 107 dari 84 guru. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan cara *Simple Random Sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir pernyataan yang terkait dengan etos kerja, iklim organisasi dan kinerja guru. Teknik yang digunakan dalam analisis data

adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

penelitian ini ada tiga yang diuraikan sebagai berikut :

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah pengujian persyaratan analisis terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji T, uji F dan koefisien determinan. Hipotesis yang akan diuji dalam

Pengaruh Etos Kerja (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja (X₁) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Regresi linier sederhana variabel etos kerja (X₁) terhadap kinerja guru (Y) disajikan pada tabel berikut :

Tabel Koefisien Regresi Linier Sederhana X₁ terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.969	7.723		4.787	.000
Etos Kerja (X ₁)	.837	.077	.769	10.899	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, pengaruh etos kerja (X₁) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 36,969 + 0,837 X_1$. Dari model regresi tersebut, diketahui nilai konstanta (a) = 36,969. Dengan demikian, jika etos kerja sama dengan nol, nilai kinerja guru sebesar 36,969. Jika etos kerja sama dengan satu maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,837. Semakin tinggi nilai angka etos kerja maka semakin meningkat kinerja guru.

Lebih lanjut, perlu dilakukan pengujian signifikansi model regresi pengaruh etos kerja (X₁) terhadap kinerja guru (Y). Untuk itu, dilakukan uji t dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Kriteria keputusan

signifikan adalah jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari tabel diatas, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,663 ($\alpha = 0,05$) derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $84-2 = 82$. Karena t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($10,899 > 1,663$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja (X₁) terhadap kinerja guru (Y).

Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi sederhana etos kerja (X₁) terhadap kinerja guru (Y) dilakukan pengujian signifikan linieritas dengan uji F. Kaidah keputusan adalah dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Uji F Hitung Linieritas Antara X₁ Terhadap Y

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2167.058	1	2167.058	118.788	.000 ^a

Residual	1495.930	82	18.243	
Total	3662.988	83		

- a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Dari tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 118,788 > F_{tabel} = 3,11$ ($118,788 > 3,11$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya etos kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja

guru. Kemudian untuk melihat derajat kekuatan hubungan antara X_1 dengan Y dihitung dengan menggunakan teknik *korelasi Pearson Product Moment* dengan hasil seperti pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Korelasi Etos Kerja dengan Kinerja Guru

Correlations

		Kinerja Guru (Y)	Etos Kerja (X1)
Pearson Correlation	Kinerja Guru (Y)	1.000	.769
	Etos Kerja (X1)	.769	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru (Y)	.	.000
	Etos Kerja (X1)	.000	.
N	Kinerja Guru (Y)	84	84
	Etos Kerja (X1)	84	84

Dari uji signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara etos kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,769 dalam kategori kuat. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara etos kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y). Hasil pengujian tersebut menunjukkan adanya

hubungan berbanding lurus antara etos kerja dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi tingkat etos kerja, maka semakin meningkat kinerja gurunya. Hasil perhitungan kekuatan pengaruh etos kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Koefisien Determinan Pengaruh X_1 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.769 ^a	.592	.587	4.271	.592	118.788	1	82	.000

- a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh etos kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) = 0,769 yang termasuk dalam kategori kuat dan koefisien determinan (r^2) = 0,592 atau 59,2 %. Hal ini berarti 59,2% varians

menguat atau meningkatnya kinerja guru ditentukan oleh etos kerja.

Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi (X_2)

terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Regresi linier sederhana variabel iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) disajikan pada tabel berikut :

Tabel Koefisien Regresi Linier Sederhana X_2 terhadap Y
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.708	6.638		5.982	.000
Iklim Organisasi (X_2)	.955	.078	.805	12.270	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 39,708 + 0,955 X_2$. Dari model regresi tersebut, diketahui nilai konstanta (a) = 39,708. Dengan demikian, jika iklim organisasi sama dengan nol, nilai kinerja guru sebesar 39,708. Jika iklim organisasi sama dengan satu maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,955. Semakin tinggi nilai angka iklim organisasi maka semakin meningkat kinerja guru tersebut.

Lebih lanjut, perlu dilakukan pengujian signifikansi model regresi antara pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Untuk itu, dilakukan uji t dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Kriteria

keputusan signifikan adalah jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari tabel diatas, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,663 ($\alpha = 0,05$) derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $84-2 = 82$). Karena t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($12,270 > 1,663$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi sederhana antara iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dilakukan pengujian signifikan linieritas dengan uji F. Kaidah keputusan adalah dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Uji F Hitung Linieritas Antara X_2 Terhadap Y
 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2371.437	1	2371.437	150.561	.000 ^a
Residual	1291.551	82	15.751		
Total	3662.988	83			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Dari tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 150,561 > F_{tabel} = 3,11$ ($150,561 > 3,11$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya iklim organisasi

memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Kemudian untuk melihat derajat kekuatan hubungan antara X_2 dengan Y dihitung dengan menggunakan teknik *korelasi Pearson*

Product Moment dengan hasil seperti pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Korelasi Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru

		Kinerja Guru (Y)	Iklim Organisasi (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Guru (Y)	1.000	.805
	Iklim Organisasi (X2)	.805	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru (Y)	.	.000
	Iklim Organisasi (X2)	.000	.
N	Kinerja Guru (Y)	84	84
	Iklim Organisasi (X2)	84	84

Dari uji signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara iklim organisasi (X_2) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,850 dalam kategori sangat kuat. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara iklim organisasi (X_2) dengan kinerja guru (Y). Hasil pengujian tersebut menunjukkan adanya hubungan berbanding lurus

antara iklim organisasi dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi tingkat iklim organisasi, maka semakin meningkat kinerja gurunya. Hasil perhitungan kekuatan pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Koefisien Determinan Pengaruh X_2 Terhadap Y

					Change Statistics ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.805 ^a	.647	.643	3.969	.647	150.561	1	82	.000

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) = 0,850 yang termasuk dalam kategori kuat dan koefisien determinan (r^2) = 0,647 atau 64,7 %. Hal ini berarti 64,7 % varians menguat kinerja guru ditentukan oleh iklim organisasi.

Pengaruh Etos Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Regresi linier berganda variabel etos kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) disajikan pada tabel berikut :

Tabel Koefisien Regresi Linier Berganda X₁ dan X₂ terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.062	6.821		4.114	.000
	Etos Kerja (X1)	.401	.103	.368	3.894	.000
	Iklm Organisasi (X2)	.619	.112	.522	5.511	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berganda yang menyatakan pengaruh etos kerja (X₁) dan iklim organisasi (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) yang ditunjukkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 28,062 + 0,401 X_1 + 0,619 X_2$.

Dengan demikian, setiap peningkatan satu satuan skor etos kerja

(X₁) dan iklim organisasi (X₂) secara bersama-sama, dapat meningkatkan skor kinerja guru (Y) 0,401 dan 0,619 pada konstanta 28,062. Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi berganda dilakukan uji F yang hasilnya dicantumkan dalam tabel berikut :

Tabel Uji Signifikan X₁, X₂ Secara Bersama-Sama Terhadap Y
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2575.055	2	1287.527	95.860	.000 ^a
	Residual	1087.934	81	13.431		
	Total	3662.988	83			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Etos Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Dari tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 95,860 > F_{tabel} = 3,11$ ($95,860 < 3,11$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima artinya etos kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang

positif terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan kekuatan pengaruh etos kerja (X₁) dan iklim organisasi (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Koefisien Determinan Pengaruh X₁ dan X₂ Secara Bersama-Sama Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.838 ^a	.703	.696	3.665	.703	95.860	2	81	.000

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Etos Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh etos kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) = 0,838 yang termasuk dalam kategori sangat kuat dan koefisien determinan (r^2) = 0,703 atau 70,3 %. Hal ini berarti 70,3 % varians menguatnya kinerja guru ditentukan oleh etos kerja dan iklim organisasi.

Pengaruh Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Etos kerja merupakan faktor penting terkait kinerja seorang guru, yang turut menentukan bagaimana tanggung jawab, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak seorang guru dalam melakukan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana. Pada penelitian ini etos kerja difokuskan pada guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya semakin baik etos kerja maka semakin baik pula kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Moehariono (2010:61) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : 1) harapan mengenai imbalan; 2) dorongan atau motivasi; 3) kemampuan; 4) kebutuhan dan sifat; 5) persepsi terhadap tugas; 6) imbalan internal dan eksternal; serta 7) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Davis dalam Anwar (2005:13) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

adalah kemampuan, etos kerja dan motivasi.

Dari hasil penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh dan hubungan positif dan signifikan etos terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian yang saya lakukan sama-sama meneliti tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru, hasilnya pun terbilang sama yaitu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Kemudian di perkuat lagi dengan teori yang dikemukakan oleh Moehariono (2010:61) dan Anwar (2005:13) bahwa kinerja guru salah satunya di pengaruhi oleh etos kerja.

Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Iklim organisasi merupakan faktor penting terkait kinerja seorang guru. Dimana tinggi rendahnya iklim organisasi yang merupakan suasana sekolah yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi, baik hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan sesama guru dan suasana yang terjadi sebagai akibat dari pengaruh sistem sekolah serta lingkungan fisik sekolah tersebut turut menentukan tinggi rendahnya kinerja guru di dalam organisasi . Pada penelitian ini difokuskan pada iklim organisasi Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi memberi pengaruh terhadap kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini sejalan dengan pendapat Nurmaningsih (2012),

mengatakan bahwa baik buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh gaji, umur, kepemimpinan kepala sekolah, manajemen waktu, keterampilan guru, iklim organisasi dan komitmen guru.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Rohimah (2013), yang melakukan penelitian dengan judul Hubungan Keefektifan Komunikasi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Margadana Kota Tegal. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa keefektifan komunikasi kepala sekolah dan iklim organisasi terdapat hubungan yang signifikan dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Margadana Kota Tegal.

Ditinjau dari penelitian relevan yaitu yang dilakukan oleh Siti Rohimah (2013), meneliti tentang Hubungan Keefektifan Komunikasi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Margadana Kota Tegal. Dari hasil penelitiannya diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian yang saya lakukan sama-sama meneliti tentang variabel iklim organisasi terhadap kinerja guru, namun hasil yang ditemukan memiliki perbedaan hubungan dan penelitian saya menekankan pengaruh, yaitu pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Kemudian diperkuat lagi dengan teori yang dikemukakan oleh Nurmaningsih (2012) bahwa baik buruknya kinerja guru salah satunya dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Pengaruh Etos Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian ketiga menyimpulkan bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh R^2 (*R Square*) sebesar 0,703 (70,3%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (etos kerja dan iklim organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar 70,3 %.

Sebagaimana diungkapkan oleh Robbins (2001:184), bahwa kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, antara lain : pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, komitmen, iklim organisasi, kompetensi, produktivitas, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Kemudian diperkuat lagi dengan pendapat Wirawan (2015:272) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya : budaya organisasi, iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dari beberapa faktor diatas salah satunya kinerja guru dipengaruhi oleh etos kerja dan iklim organisasi. Dibawah ini akan dibahas satu persatu teori-teori tentang etos kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli dan penelitian relevan yang dijabarkan diatas bahwa terbukti etos kerja dan iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Penelitian yang penulis sendiri melakukan juga mendapatkan bukti bahwa memang etos kerja dan iklim organisasi dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya etos kerja yang tinggi dan iklim organisasi yang baik disekolah akan mampu meningkatkan kinerja guru disekolah tersebut.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja

- guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Artinya bila etos kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah etos kerja maka semakin rendahlah kinerja guru. Besarnya pengaruh yang dihasilkan etos kerja terhadap kinerja guru adalah 59,2 %, ini berarti pengaruh yang dihasilkan berada pada kategori Sedang.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Artinya iklim organisasi ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendahlah kinerja guru. Besarnya pengaruh yang dihasilkan iklim organisasi terhadap kinerja guru adalah 64,7%, ini berarti pengaruh yang dihasilkan berada pada kategori Tinggi.
 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Artinya bila etos kerja dan iklim organisasi ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah etos kerja dan iklim organisasi maka semakin rendahlah kinerja guru. Besarnya pengaruh yang dihasilkan etos kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 70,3%. ini berarti pengaruh yang dihasilkan berada pada kategori Tinggi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu etos kerja dan iklim organisasi secara sendiri-sendiri maupun secara

bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti dengan kinerja guru.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi penelitian seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian ini perlu diberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini :

1. Sebaiknya guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir meningkatkan kinerja guru dengan cara kepala sekolah menjalin hubungan kerja sama dengan guru dan mengikutsertakan mereka berbagai pelatihan, workshop, memberikan *reward* untuk guru yang berprestasi.
2. Kepada guru-guru supaya bisa menciptakan kondisi iklim kerja yang kondusif dengan saling menghargai sesama rekan, menjaga sikap saling peduli terhadap hasil karya sesama guru, bertukar ilmu atau pengetahuan sesama guru guna menambah kemampuan yang akan diterapkan kepada peserta didik di kelas atau di sekolah. Membangun hubungan yang baik dengan kepala sekolah dengan cara terbuka dengan permasalahan yang ada, mau menerima masukan dan tidak segan memberikan masukan kepada kepala sekolah.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil

penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa artikel ini tidak akan selesai tanpa dukungan dari rekan-rekan di SD Negeri 008 Babussalam Rokan atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA.

Antonius. 2015. *Buku Pedoman Guru*. Bandung: Yrama Widya.

Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012, *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media

Danim, Sudarwan & Khairil. 2010. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

Departemen Pendidikan Nasional RI. 2003. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*

Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabeta.

Murniati, I Komang Dewi. 2013, 'Kontribusi Kompetensi

Profesional, Kompetensi Pedagogik, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pkn pada Smp Negeri Se-Kabupaten Tabanan', *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, vol. 4.

Syaiful, Sagala. 2008. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta

Sudarwan Danim, 2010. *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*. Bandung : CV. Alfabeta

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2009. Bandung: Diperbanyak oleh PT. Citra Umbara.

Uno B Hamzah dan Nina Lamatenggo, 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara

Winardi, J. 2011. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wirawan, 2008. *Budaya dan Iklim organisasi. Teori aplikasi dan penelitian*, Jakarta: Salemba Empat