
PENGARUH ETOS KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN SEI. KIJANG KABUPATEN PELALAWAN

Misroji^{1*}, Zulfan Saam¹, Isjoni²

¹Program Pascasarjana, Administrasi Pendidikan Universitas Riau

*misroji1900@grad.unri.ac.id

Received: August 11th, 2022

Revised: August 28th, 2022

Accepted: August 30th, 2022

ABSTRACT

This study aims to (1) find out that work ethic affects teacher performance, (2) organizational climate affects teacher performance, (3) work ethic and organizational climate affect teacher performance together. The respondents to the study were teachers of State Elementary Schools in Sei Kijang Subdistrict, Pelalawan Regency, totaling 163 people with a sample of 116. Data collection is carried out through the dissemination of questionnaires. The data analysis used is descriptive analysis, inferential statistical analysis. The reliability coefficient of the instrument is calculated using the cronbach alpha formula. The results showed that there was a positive and significant influence of work ethic on teacher performance of 0.621, and there was a positive and significant influence of the organizational climate on teacher performance of 0.433. Meanwhile, together there is an influence of work ethic and organizational climate on teacher performance of 0.650.

Keywords: *organizational climate; teacher performance; work ethic*

PENDAHULUAN

Komponen pendidikan pertama yang sangat penting keberadaannya disekolah untuk melaksanakan pembelajaran yang baik adalah guru, karena guru merupakan tenaga pendidik yang akan mendidik peserta didik. Berkaitan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran, guru berperan sebagai fasilitator, motivator dan stimulator proses pembelajaran yang mengharuskan guru menguasai kemampuan dasar dalam mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di sekolah. Guru bertanggung jawab penuh atas ketercapaian tujuan pengajaran di sekolah. Guru dalam suatu sekolah pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kinerja karena kinerja merupakan salah satu perwujudan aktivitas anggota dalam suatu sekolah. Sekolah akan lebih berhasil dalam melaksanakan

aktivitasnya bila dapat meningkatkan keterlibatan kerja gurunya. Jika guru dilibatkan di dalamnya, guru tersebut akan ikut bertanggung jawab untuk memajukan sekolah. Guru merupakan pembimbing dan contoh bagi siswa dalam pembentukan kepribadian siswa dan karena itu guru perlu mempunyai kinerja yang baik. Soedjadi (1999) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Applebaum, 1998). Kinerja guru merupakan keterlibatan fisik dan mental yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi tujuan dan berbagai tanggung jawab dalam pencapaian tujuan sekolah. Guru dituntut untuk selalu meningkatkan wawasan pengetahuan pengalaman keterampilan dan mengembangkan profesinya untuk perbaikan dan peningkatan kinerja guru. Mulyasa menjelaskan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau unjuk kerja. Menurut Subroto (2009) yang dimaksudkan dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, efektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran. Kinerja sering dilakukan atas kesetiaan, kejujuran, prestasi kerja, loyalitas, dedikasi dan partisipasi. Kesetiaan dapat diartikan sebagai kesediaan guru untuk mempertahankan nama baik, dan lambang negara, sesuai dengan janji dan sumpah yang telah diucapkan. Konsekuensi dari penerapan ini adalah kinerja guru dituntut untuk selalu taat, jujur, mampu bekerja sama dengan tim, memiliki prakarsa dan bersifat kepemimpinan yang mengayomi seluruh warga madrasah. Dengan demikian kinerja guru secara langsung mengacu kepada perwujudan keadaan tingkat perilaku guru dengan sejumlah persyaratan. Kinerja seseorang, kelompok atau organisasi tidak sama, satu dengan yang lain tergantung dengan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Dengan demikian, guru madrasah berhubungan dengan peran sebagai pelatih yang akan memfasilitasi seluruh

aktivitas organisasi. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi- kompetensi yang diprasyarakatkan dipenuhi. Pada penelitian ini, untuk mengetahui tentang seberapa besar etos kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Kecamatan Sei Sekijang Kabupaten Pelalawan.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sei. Kijang Kabupaten Pelalawan. Terdiri dari 8 Sekolah Dasar Negeri yang terdapat di Kecamatan Sei. Kijang Kabupaten Pelalawan.

Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan untuk mengadakan penelitian tesis ini adalah diperkirakan 4 bulan setelah seminar proposal. Pelaksanaan penelitian direncanakan pada bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Maret 2022.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik korelasi (Faradilla dkk, 2022; Muri 2005) yang didalamnya terdapat tiga variabel penelitian yakni dua variabel bebas yang terdiri dari variabel Etos Kerja (X_1), Iklim Organisasi (X_2), dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y).

Polulasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sei. Kijang Kabupaten Pelalawan, yang berjumlah 163 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Penulis menggunakan rumus Slovin untuk penentuan besaran sampel dalam penelitian ini. Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = besaran sampel

N = besaran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel).

Dengan menggunakan nilai kritis (batas ketelitian) 5% atau 0,05 maka ukuran sampel penelitian ini adalah:

$$n = \frac{163}{1 + (163)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{163}{1 + 0,4075}$$

$$n = 115,81 \text{ dibulatkan menjadi } 116$$

$$\begin{aligned} \text{Indeks} &= \frac{116}{163} \\ &= 0,712 \end{aligned}$$

Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah 116 orang guru. Selanjutnya teknik pengambilan sampel digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak supaya setiap elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diseleksi sebagai subjek dalam sampel dan akan diperoleh sampel yang representatif mewakili populasi.

Berdasarkan tabel jumlah populasi 163 maka sampelnya adalah 116 orang. Pengambilan sampel dengan *proportional random sampling* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan unit sekolah.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi sesuai tujuan yang dicapai yaitu mengetahui informasi tentang pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sei. Kijang Kabupaten Pelalawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang disusun berdasarkan variabel penelitian. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari ketiga variabel penelitian ini adalah instrumen yang dikembangkan dan dibuat oleh sendiri oleh penulis melalui beberapa tahapan. Tahapan tersebut sebagai berikut :

- a. Pengkajian teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti sehingga dapat ditentukan konstruk dari variabel tersebut.
- b. Penentuan indikator dari masing-masing variabel
- c. Penyusunan dari kisi-kisi instrumen dan butir-butir pertanyaan, kemudian dilanjutkan dengan penetapan skala pengukurannya.
- d. Pelaksanaan uji coba instrumen dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas dari masing-masing butir pertanyaan.

Untuk memperoleh data tentang kinerja guru, etos kerja dan iklim organisasi maka disusun instrumen penelitian melalui beberapa tahap yaitu: 1) mengkaji semua teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, 2) menyusun indikator 3) menyusun kisi-kisi instrumen, 4) menyusun butir-butir pertanyaan dan menetapkan skala pengukuran, 5) uji coba instrumen, 6) analisis butir soal dengan menguji validitas dan reliabilitas. Instrumen penelitian terdiri dari tiga kuesioner yaitu: 1) kuesioner etos kerja, 2) kuesioner iklim organisasi, dan 3) kuesioner kinerja guru.

Masing-masing butir dalam instrumen diukur menggunakan Skala Likert lima poin, yaitu selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah. Jawaban diberi bobot atau disamakan dengan nilai kuantitatif 5,4,3,2,1. Angka 1 sampai dengan 5 merupakan jenjang skor setiap pernyataan , yakni : selalu diberi skor 5, sering diberi skor 4, kadang-kadang diberi skor 3, jarang diberi skor 2 dan tidak pernah diberi skor 1. Artinya jika responden untuk suatu pernyataan memilih jawaban selalu skor jawaban tersebut 5. Jika responden memilih jawaban sering skor jawaban tersebut 4, dan begitu seterusnya.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, digunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif dilakukan untuk menentukan deskriptif data yaitu mean, median, modus, standar deviasi dan varians serta tabel distribusi frekuensi yang dilengkapi dengan diagram batang untuk setiap variabel. Cara perhitungannya dilakukan secara manual dan dibantu dengan menggunakan SPSS 23. Teknik analisis Inferensial juga dilakukan menggunakan program SPSS 23. Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian analisis instrumen penelitian dan persyaratan analisis.

Analisis Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji coba dilakukan terhadap 30 orang guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Responden uji coba yang berada di dalam populasi penelitian tidak diikutsertakan lagi menjadi responden penelitian. Uji coba instrumen tersebut dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir dengan menskor angket yang kemudian ditabulasi dan dimasukkan dalam rumus korelasi *product moment*.

Rumus:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

dimana:

- r_{hitung} : koefisien korelasi
- $\sum x$: jumlah skor item
- $\sum y$: jumlah skor total (seluruh item)
- n : jumlah responden

Kemudian hasil r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} , dengan taraf signifikansi 5%. Jika didapatkan harga $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumen dikatakan valid, akan

tetapi sebaliknya jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikatakan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid. Setelah diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi kemudian dikonsultasikan dengan nilai koefisien korelasi, apakah lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} , maka butir instrumen adalah valid dan dapat dipakai dalam penelitian. Mengacu pada r_{tabel} dengan taraf $\alpha = 0,05$ dan jika jumlah sampel uji coba $n = 30$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0,361$.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Instrumen pada penelitian ini berupa angket maka pengujian reliabilitasnya akan diukur dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbatch* dengan rumus:

$$r_{it} = \left| \frac{k}{(k-1)} \right| \left| 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right|$$

Keterangan:

- r_{it} = Nilai Reliabilitas
- $\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- S_t = Varian total
- k = jumlah item

Teknik untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah rumus Alpha dipadukan dengan rumus korelasi *product moment*. Jika r_{it} sudah diperoleh hasil perhitungan dimasukkan ke dalam rumus Alpha.

Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Normalitas penting karena dengan data yang

berdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili suatu populasi. Pelaksanaan proses pengujian dilakukan dengan alat bantu komputer yang menggunakan software SPSS Versi 23. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *Kolmogorov-smirnov*. Kriterianya adalah signifikansi uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada *Linearity* kurang dari 0,05. Atau berdasar teori lain, yaitu jika signifikansi pada *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05, maka kedua variabel berhubungan secara linear.

Hipotesis Penelitian

a. Uji Korelasi Sederhana

Uji korelasi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment*. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji ini digunakan untuk melihat keberartian variabel bebas dengan terikat bila salah satu variabel bebas dikontrol. Hal perhitungan korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui :

- 1). Besarnya hubungan variabel etos kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y).
- 2). Besarnya hubungan variabel iklim organisasi (X_2) dengan kinerja guru (Y)

Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Riduwan (2011: 98)

b. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan pengujian secara parsial menggunakan uji t. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05, dan pengukuran uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat, dimana tingkat signifikan ditentukan sebesar 5% dan dua sisi, dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa jauh kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara $0 \leq R^2 < 1$. Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan atau pengaruh X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikalikan dengan 100%. Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai pengaruh atau sumbangan atau ikut menentukan variabel Y. Pengaruh dapat dicari dengan rumus :

Keterangan : KD = Nilai Koefisien Determinan (Pengaruh antar variabel)

r = Nilai Koefisien Korelasi

d. Analisis Regresi

Penelitian ini mempunyai 2 (dua) variabel bebas (independen) dan 1 (satu) terikat (dependen), diuji dengan menggunakan regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda adalah :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \quad -$$

Keterangan :

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

x₁, x₂ = variabel bebas (*independen*)

y = variabel terikat (*dependen*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis yang valid dan reliabilitas tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sei. Kijang Kabupaten Pelalawan, untuk menganalisis yang valid dan reliabel tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sei. Kijang Kabupaten Pelalawan, dan untuk menganalisis validitas dan reliabel tentang pengaruh etos kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sei. Kijang Kabupaten Pelalawan. Untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur diperlukan uji validitas instrumen. Validasi mempunyai pengertian sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validasi atau ketepatan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Cara melakukan uji validasi ini dengan analisis butir untuk menguji validasi setiap butir maka skor yang ada pada butir yang dimaksud di korelasikan dengan skor total.

Perhitungan validitas instrumen variabel kinerja guru (Y) didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 orang guru, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Dari hasil validitas butir, ternyata dari 30 butir yang direncanakan setelah dilakukan perhitungan terdapat ada 3 butir yang dinyatakan drop yaitu butir 13, 20 dan 27 karena nilai r_{hitung} dari setiap

pernyataan lebih kecil dibanding r_{tabel} (0,361) dan item kuesioner yang drop tidak dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. sedangkan sisanya dinyatakan valid. karena nilai r_{hitung} dari setiap pernyataan lebih besar dibanding r_{tabel} (0,361) dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan indeks reliabilitasnya yang diperoleh sebesar 0,924 berada pada kategori sangat tinggi.

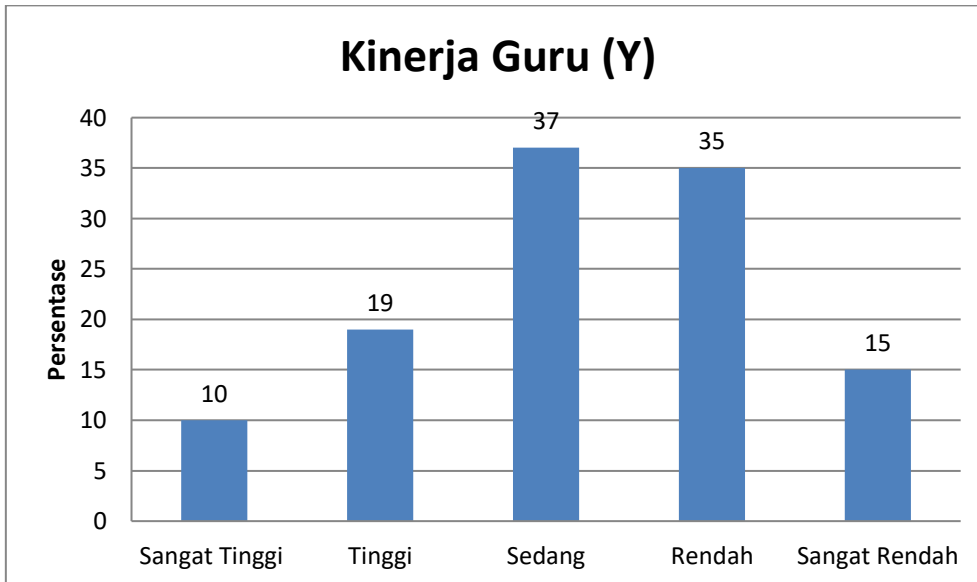
Perhitungan validitas instrumen variabel etos kerja (X_1) pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 orang guru, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Dari hasil validitas butir, ternyata dari 30 butir yang direncanakan setelah dilakukan perhitungan terdapat ada 4 butir yang dinyatakan drop yaitu butir 12, 16, 21, 26 dan 30 karena nilai r_{hitung} dari setiap pernyataan lebih kecil dibanding r_{tabel} (0,361) dan item kuesioner yang drop tidak dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan sisanya dinyatakan valid. karena nilai r_{hitung} dari setiap pernyataan lebih besar dibanding r_{tabel} (0,361) dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan indeks reliabilitasnya yang diperoleh sebesar 0,925 berada pada kategori sangat tinggi.

Perhitungan validitas instrumen variabel iklim organisasi (X_2) didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 28 orang guru, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Dari hasil validitas butir, ternyata dari 28 butir yang direncanakan setelah dilakukan perhitungan terdapat ada 3 butir yang dinyatakan drop yaitu butir 14, 20 dan 26 karena nilai r_{hitung} dari setiap pernyataan lebih kecil dibanding r_{tabel} (0,361) dan item kuesioner yang drop tidak dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. sedangkan sisanya dinyatakan valid. karena nilai r_{hitung} dari setiap pernyataan lebih besar dibanding r_{tabel} (0,361) dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan indeks reliabilitasnya yang diperoleh sebesar 0,922 berada pada kategori sangat tinggi.

Deskripsi Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Sei. Kijang Kabupaten Pelalawan berada dalam kategori sedang (Gambar 1). Penyebaran distribusi

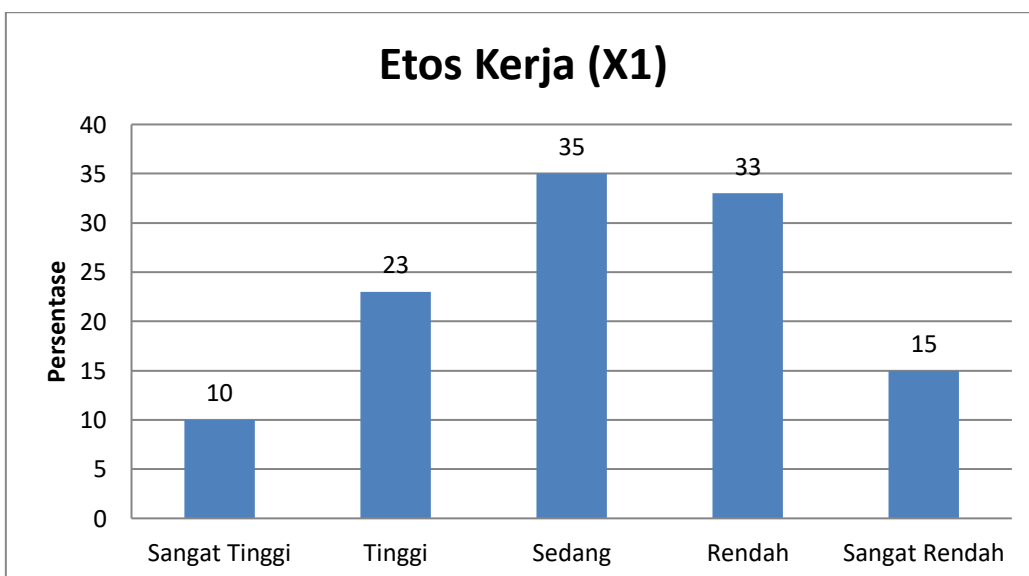
frekuensi dari kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sei. Kijang Kabupaten Pelalawan disajikan pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Distribusi Kinerja Guru

Deskripsi Etos Kerja (X1)

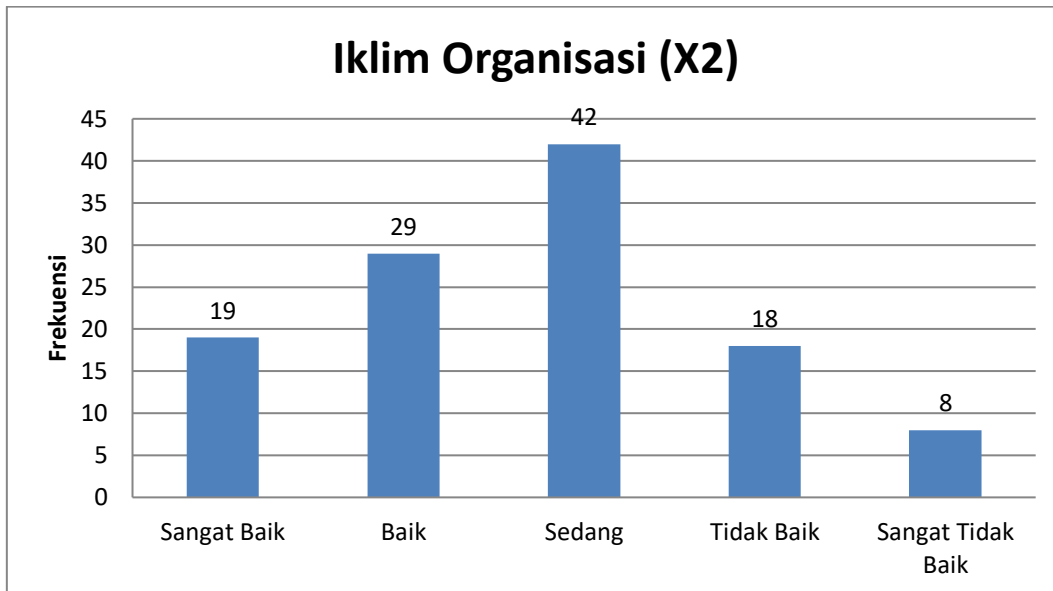
Etos kerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sei. Kijang Kabupaten Pelalawan berada dalam kategori sedang. Penyebaran distribusi frekuensi dari etos kerja ditunjukkan pada gambar 2.



Gambar 2. Distribusi Etos Kerja Guru

Deskripsi Data Iklim Organisasi (X2)

Iklim organisasi sekolah SD Negeri Kecamatan Sei. Kijang Kabupaten Pelalawan berada dalam kategori sedang. Penyebaran distribusi frekuensi dari iklim organisasi disajikan pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 3. Distribusi Iklim Organisasi Guru

Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis statistik parametrik, yaitu analisis regresi dan korelasi sederhana dan berganda. Sebelum melakukan uji statistika parametrik terlebih dahulu peneliti melakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Data tersebut meliputi variabel kinerja guru (Y), etos kerja (X₁) dan iklim organisasi (X₂). Uji normalitas menggunakan SPSS versi 23.

Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, dengan taraf signifikan yang digunakan sebagai aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas atau ada tidaknya suatu distribusi data $\alpha = 0,05$. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan nilai signifikan variabel dengan $\alpha = 0,05$. Adapun kaidah keputusan, data dinyatakan

berdistribusi normal jika nilai signifikan $> \alpha = 0,05$. Hasil pengujian normalitas dari ketiga variabel dapat dilihat pada tabel 2. Kenormalan data dalam penelitian ini diketahui dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dari masing-masing variabel.

Tabel 2. Pengujian Normalitas Etos Kerja, Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Etos Kerja (X1)	.073	116	.191	.980	116	.082
Iklim Organisasi (X2)	.061	116	.200*	.982	116	.131
Kinerja Guru (Y)	.070	116	.200*	.979	116	.071

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

H₀ : data berdistribusi normal

H_a : data tidak berdistribusi normal

Terlihat dari tabel 2 pada kolom sig, diperoleh hasil signifikansi variabel kinerja guru (Y) berdistribusi normal, karena nilai sig lebih besar dari nilai alpha ($0,200 > 0,05$), variabel etos kerja (X₁) berdistribusi normal karena sig lebih besar dari nilai alpha ($0,191 > 0,05$), dan variabel iklim organisasi (X₂) juga berdistribusi normal, karena nilai sig lebih besar dari nilai alpha ($0,200 > 0,05$). Nilai signifikansi masing-masing variabel ini $> 0,05$ yang berarti bahwa H₀ diterima atau data dari masing-masing variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, persyaratan analisis regresi terpenuhi.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji kelinieran masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis digunakan adalah analisis varians/ANOVA. Pada analisis ini uji linieritas berdasarkan nilai signifikansi. Kriterianya berdasarkan atas signifikansi (α hitung), apabila α hitung lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 5%, berarti linieritasnya signifikan.

Untuk uji linieritas menggunakan program SPSS versi 23. Berikut ini merupakan pengujian linieritas masing-masing variabel penelitian.

Uji Linieritas Etos Kerja (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berikut ini disajikan tabel ANOVA yang digunakan untuk uji linieritas pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja guru. Dari output pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linierity sebesar 0,000 karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel etos kerja dan variabel kinerja guru terdapat hubungan yang linier.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas untuk Data Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru (Y) * Etos Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	2544.205	24	106.009	8.815	.000
		Linearity	2260.228	1	2260.228	187.944	.000
		Deviation from Linearity	283.978	23	12.347	1.027	.442
	Within Groups		1094.372	91	12.026		
Total			3638.578	115			

Uji Linieritas Iklim Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berikut ini disajikan tabel ANOVA yang digunakan untuk uji linieritas pengaruh antara Iklim organisasi terhadap kinerja guru (Tabel 4). Dari output tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi pada linierity sebesar 0,000 karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel iklim organisasi dan variabel kinerja guru terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru (Y) * Iklim Organisasi (X2)	Between Groups	2008.282	24	83.678	4.671	.000
	Linearity	1576.353	1	1576.353	87.989	.000
	Deviation from Linearity	431.929	23	18.780	1.048	.417
	Within Groups	1630.296	91	17.915		
Total		3638.578	115			

Pengujian Hipotesis Penelitian

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, dan koefisien determinan. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini ada tiga yang diuraikan sebagai berikut :

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

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh etos kerja (X₁) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sei. Kijang Kabupaten Pelalawan.

Hipotesis:

H₀ = tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru

H_a = terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru

Regresi linier sederhana variabel etos kerja (X₁) terhadap kinerja guru (Y) disajikan pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Koefisien Regresi Linier Sederhana X₁ terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.782	4.850		4.904	.000
Etos Kerja (X1)	.786	.057	.788	13.673	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5, pengaruh etos kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 23,782 + 0,786 X_1$. Dari model regresi tersebut, diketahui nilai konstanta (a) = 23,782. Dengan demikian, jika etos kerja sama dengan nol, nilai kinerja guru sebesar 23,782. Jika etos kerja sama dengan satu maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,786. Semakin tinggi nilai angka etos kerja maka semakin meningkat kinerja guru.

Lebih lanjut, perlu dilakukan pengujian signifikansi model regresi pengaruh etos kerja (X_1) 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 1,658 ($\alpha = 0,05$) derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $116-2 = 114$). Karena t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($4,904 > 1,658$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi sederhana etos kerja (X_1) 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 6.

Tabel 6. Uji F Hitung Linieritas Antara X_1 Terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2260.228	1	2260.228	186.938	.000 ^b
	Residual	1378.350	114	12.091		
	Total	3638.578	115			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
 b. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X_1)

Dari tabel 6, diperoleh nilai $F_{hitung} = 186,938 > F_{tabel} = 3,08$ ($186,938 > 3,08$). 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 7.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Etos Kerja dengan Kinerja Guru

Correlations			
		Kinerja Guru (Y)	Etos Kerja (X1)
Pearson Correlation	Kinerja Guru (Y)	1.000	.788
	Etos Kerja (X1)	.788	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru (Y)	.	.000
	Etos Kerja (X1)	.000	.
N	Kinerja Guru (Y)	116	116
	Etos Kerja (X1)	116	116

Dari uji signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara etos kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,788 dalam kategori kuat. Dengan demikian terdapat hubungan positif 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 8.

Tabel 8. 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	.788 ^a	.621	.618	3.477	.621	186.938	1	114	.000

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh etos kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) = 0,788 yang termasuk dalam kategori kuat dan koefisien determinan (r^2) = 0,621 atau 62,1%. Hal ini berarti 62,1% varians menguat atau meningkatnya kinerja guru ditentukan oleh etos kerja sekolah.

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

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri kecamatan Sei. Kijang Kabupaten Pelalawan.

Hipotesis:

H_0 = tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru

H_a = terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru

Regresi linier sederhana variabel iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) disajikan pada tabel 9.

Tabel 9. Koefisien Regresi Linier Sederhana X_2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.117	6.741		4.022	.000
Iklim Organisasi (X_2)	.685	.073	.658	9.335	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9, pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 27,117 + 0,685 X_2$. Dari model regresi tersebut, diketahui nilai konstanta (a) = 27,117. Dengan demikian, jika iklim organisasi sama dengan nol, nilai kinerja guru sebesar 27,117. Jika iklim organisasi sama dengan satu maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,685. 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 1,658 ($\alpha = 0,05$) derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $116-2 = 114$). Karena t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($4,022 > 1,658$), 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 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 10.

Tabel 10. Uji F Hitung Linieritas Antara X_2 Terhadap Y
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1576.353	1	1576.353	87.141	.000 ^b
	Residual	2062.225	114	18.090		
	Total	3638.578	115			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

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

Dari tabel 10, diperoleh nilai $F_{hitung} = 87,141 > F_{tabel} = 3,08$ ($87,141 > 3,08$). 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 11.

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru
Correlations

		Kinerja Guru (Y)	Iklim Organisasi (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Guru (Y)	1.000	.658
	Iklim Organisasi (X2)	.658	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru (Y)	.	.000
	Iklim Organisasi (X2)	.000	.
N	Kinerja Guru (Y)	116	116
	Iklim Organisasi (X2)	116	116

Dari uji signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara iklim organisasi (X_2) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,658 dalam kategori 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 11.

Tabel 11. Koefisien Determinan Pengaruh X_2 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	.658 ^a	.433	.428	4.253	.433	87.141	1	114	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) = 0,658 yang termasuk dalam kategori sedang dan koefisien determinan (r^2) = 0,433 atau 43,3 %. Hal ini berarti 43,3 % 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 etos kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan sei. Kijang Kabupaten Pelalawan.

Hipotesis:

H_0 = tidak terdapat pengaruh etos kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

H_a = terdapat pengaruh etos kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Regresi linier berganda variabel etos kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) disajikan pada tabel 12.

Tabel 12. Koefisien Regresi Linier Berganda X_1 dan X_2 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.954	5.520		2.709	.008
Etos Kerja (X_1)	.631	.076	.633	8.351	.000
Iklim Organisasi (X_2)	.238	.079	.229	3.024	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 12, diperoleh persamaan regresi berganda yang menyatakan pengaruh antara etos kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) yang ditunjukkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 14,954 + 0,631 X_1 + 0,238 X_2$.

Dengan demikian, setiap peningkatan satu satuan skor etos kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama, dapat meningkatkan skor kinerja guru (Y) 0,631 dan 0,238 pada konstanta 14,954. Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi berganda dilakukan uji F yang hasilnya dicantumkan dalam tabel 13.

Tabel 13. Uji Signifikan X_1 , X_2 Secara Bersama-Sama Terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2363.415	2	1181.707	104.718	.000 ^b
	Residual	1275.163	113	11.285		
	Total	3638.578	115			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X_2), Etos Kerja (X_1)

Dari tabel 13, diperoleh nilai $F_{hitung} = 104,718 > F_{tabel} = 3,08$ ($104,718 < 3,08$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya etos kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh etos kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel 14 :

Tabel 14. Koefisien Determinan Pengaruh X_1 dan X_2 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	.806 ^a	.650	.643	3.359	.650	104.718	2	113	.000

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X_2), Etos Kerja (X_1)

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) = 0,806 yang termasuk dalam kategori sangat kuat dan koefisien determinan (r^2) = 0,650 atau 65 %. Hal ini berarti 65 % varians menguatnya kinerja guru ditentukan oleh etos kerja dan iklim organisasi.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan sei. Kijang Kabupaten Pelalawan. 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 62,1%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan sei. Kijang Kabupaten Pelalawan. 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 43,3 %. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan sei. Kijang Kabupaten Pelalawan. 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 65%.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Applebaum, H. (1998). *The American Work Ethic and The Changing Work Force: An Historical Perspective*. Westport, Conn: Greenwood Press.
- Faradilla, N., Putra, Z. H., Noviana, E. (2022). The Relationship between Self-Efficiency and Mathematical Knowledge of 3-D Shapes of Fifth Grade of Elementary School. *Journal of Teaching and Learning in Elementary Education*, 5(1), 34-47. <http://dx.doi.org/10.33578/jtlee.v5i1.7906>
- Muri, Y. (2005). *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press.
- Riduwan, R. (2011). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Soedjadi, P. (1999). *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan (Kiat Membangun Organisas Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia)*. Yogyakarta: Raja Grafindo.
- Subroto, S. (2009). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineksa Cipta.