

Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Pidie Jaya

Fachrurazi¹ dan Azhari²

¹ Dinas Pendidikan di Kabupaten Pidie Jaya – Aceh
email: arrazi.alatif@gmail.com

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Aceh
email: azharikuliah@gmail.com

Article history

Received:
October, 26, 2022
Accepted:
November 11, 2022
Published:
December 8, 2022

Page:
09 – 16

Keywords:
*Work ethic, Motivation,
Discipline, Teacher
performance*



© 2022
Oleh authors. SingKite Journal;
*Management, Business and
Entrepreneurship*. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan *Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License*

ABSTRACT: *This study aims to explore further and provide empirical information about the effect of work ethic, motivation and teacher discipline on the performance of state junior high school teachers in Pidie Jaya Regency. This research is in the form of a survey with a questionnaire instrument, and uses quantitative and associative descriptive methods between variables with analytical tools with a path analysis model approach. The results found: 1) There is a direct and indirect effect of work ethic on teacher performance by 41.92%, 2) There is a direct and indirect effect of motivation on teacher performance by 32.07%, 3) There is a direct and indirect effect of discipline teachers on the performance of Pidie Jaya Junior High School teachers, namely 58.31%. And 4) Simultaneously work ethic, motivation and discipline have a positive effect on the performance of Pidie Jaya State Junior High School teachers with the contribution of these three factors amounting to 42.30%.*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara empiris tentang pengaruh etos kerja, motivasi dan disiplin guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Pidie Jaya. Penelitian berupa survei dengan instrumen angket, dan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif antar variabel dengan alat analisis dengan pendekatan model analisis jalur. Hasil penelitian ditemukan: 1) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung etos kerja terhadap kinerja guru sebesar 41,92%, 2) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap kinerja guru sebesar 32,07%, 3) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin guru terhadap kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 58,31%. Dan 4) Secara simultan etos kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Pidie Jaya dengan kontribusi ketiga faktor tersebut sebesar 42,30%.

1. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru ditampakkan dari melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Sehingga Asf & Mustofa (2013), menyatakan kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan. Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik.

Dalam menjalankan pekerjaannya, guru dituntut untuk mampu menjalankan pekerjaannya dengan maksimal sebagai wujud etos kerja, sehingga tujuan pendidikan yang ingin dicapai dapat terwujud. Etos kerja guru juga memiliki peranan yang sangat penting, etos kerja yang baik sangat berpengaruh pada kinerja yang akan dihasilkan. Selama predikat guru masih melekat, berarti guru tersebut harus memerankan diri sebagai guru yang baik serta memiliki etos kerja yang baik. Guru harus memiliki kemauan, serta inovasi dan kreativitas

yang terus bergelora, sehingga mampu mewujudkan etos kerja yang diwujudkan dengan kinerja yang baik. Etos kerja guru juga sangat berpengaruh pada kegiatan belajar mengajar di kelas. Etos kerja guru yang baik dapat dilihat dari aspek pedagogik yang ia miliki, contohnya metode pembelajaran. Metode yang digunakan guru hendaknya bervariasi dan sesuai dengan karakteristik materi pembelajaran, sehingga proses belajar menjadi hal yang menyenangkan bagi siswa. Misalnya metode konvensional yang selalu digunakan oleh para guru hendaknya juga dikembangkan menjadi metode belajar aktif. Setelah metode pembelajaran komponen lain yang juga penting adalah media belajar.

Menurut Mudlofir (2014:200) bahwa "Etos kerja merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku pekerja ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal". Guru yang memiliki etos kerja yang baik, akan berusaha semaksimal mungkin agar menjadi guru yang berkualitas guna tercapainya efektifitas proses belajar mengajar serta hasil belajar siswa yang sesuai harapan. Kualitas unjuk dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas etos kerja ini. Oleh sebab itu, sangat penting bagi guru untuk memiliki etos kerja yang baik.

Etos kerja guru dapat dilihat dari usaha guru tersebut agar pembelajaran di sekolah berjalan dengan baik. Seiring dengan perkembangan zaman yang menuntut adanya perubahan dan pembaharuan dalam bidang pendidikan. Dari hasil pengamatan penulis pada SMP Negeri di Kabupaten Pidie Jaya sekarang ini banyak guru yang kurang memiliki etos kerja yang baik. Hal ini ditandai dengan masih banyak ditemukan guru yang sering terlambat, bolos mengajar, dan berkeliraran pada saat jam mengajar. Padahal guru merupakan teladan bagi siswa. Siswa yang terbiasa dididik oleh guru yang sering bolos mengajar, akan menurunkan minat siswa untuk belajar. Menurunnya minat belajar jelas akan menurunkan hasil belajar siswa.

Disamping guru dengan etos kerja yang baik dan konsisten terus, aspek lain dalam upaya mendapatkan kinerja guru yang unggul, adalah faktor dalam diri guru tersendiri untuk selalu memotivasi dirinya meningkatkan kemampuan, keseriusan dan keteladanan dalam menjalankan amanah Negara dan masyarakat untuk mengangkat kualitas peserta didik (Raimah & Kamaruddin, 2022).

Motivasi kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervise teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, dan proses administrasi di organisasi (Manullang, 2006).

Motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya (Wardana dalam Septiana, 2013).

Dari hasil pra observasi pada yang dilakukan di SMP Negeri di Kabupaten Pidie Jaya, masalah yang timbul adalah guru masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Padahal apabila para guru memiliki kemauan dan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya dan peningkatan karirnya.

Disamping etos kerja dan motivasi, juga faktor dalam diri guru yakni disiplin kerja, baik dari penggunaan waktu kerja yang tepat, teladan pemimpin, pengawasan yang dilakukan atasan atau kepala sekolah, penggunaan sarana dan prasarana, ketaatan pada aturan kerja, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah, menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja akan terlaksana jika atasan atau kepala sekolah mengawasi para guru pada saat mereka melakukan kegiatan. Pengawasan itu dilakukan bertujuan untuk melihat para guru dan tenaga kependidikan yang lain bekerja sesuai dengan prosedur yang ada atau tidak. Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan juga akan mempengaruhi disiplin kerja guru tersebut. Apabila seorang guru mengikuti aturan sekolah berarti ia memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.

Menurut Hasibuan (2011), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Disiplin tinggi akan mampu membangun kinerja profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Kedisiplinan bagi guru merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya itu, maka seorang guru haruslah memiliki motivasi kerja yang tinggi. Berkaitan dengan ketiga hal diatas, peneliti merasa masih relevan untuk dianalisis dalam suatu penelitian faktual dengan studi kasus guru. Dalam hal ini dikonsentrasikann pada guru SMPN se Kab.Pidie Jaya.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa survei dengan objek guru dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan asosiatif untuk membuktikan hipotesis tentang hubungan antar variabel, (Sugiyono, 2011). Data berupa primer, yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber guru SMP Negeri di kabupaten Pidie Jaya. Pengumpulan data melalui angket tertutup dengan pilihan dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, dengan likert-5. Menggunakan sampel sejumlah 263 dari 767 guru yang tersebar pada 25 unit sekolah SMP tersebut. Dengan uraian variabel penelitian, dimensi dan indikatornya adalah sebagai berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Difinisi	Dimensi
Etos Kerja (X ₁)	Etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Sumber: Tasmara (2002:15)	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja Keras • Disiplin • Jujur • Tanggungjawab • Rajin / Tekun
Motivasi (X ₂)	Motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber: Hamzah (2008:1)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Internal • Motivasi Eksternal
Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin kerja suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi. Sumber: Rivai, V. (2011:825)	<ul style="list-style-type: none"> • Taat terhadap aturan waktu • Taat terhadap peraturan • Terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Sumber: Depdiknas (2004:11)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Ketepatan waktu • Prakarsa/inesiatif • Kemampuan • Komunikasi

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Objek penelitian adalah guru SMP Negeri se-Kabupaten Bireuen dengan status PNS/ASN yang dianalisis dalam penelitian ini. Dimana karakteristik guru yang diamati; jumlah guru perempuan lebih banyak hamper 2 kali dari laki-laki, dan distribusi umur guru umumnya pada umur 26-35 tahun (30,03%). Sedangkan pendidikan guru umumnya S1 Sarjana bidang pendidikan (93,92%).

Tabel 2. Karakteristik Responden (Guru SMP N Kab. Pidie Jaya)

No.	Uraian	Frekuensi	%	
1	Jenis Kelamin:			
	<ul style="list-style-type: none"> • Laki-laki • Perempuan 	87 176	33,08% 66,92%	
2	Umur:			
	<ul style="list-style-type: none"> • 18 - 25 thn • 26 - 35 thn • 36 - 45 thn • > 45 thn 	71 79 66 47	26,99% 30,03% 25,09% 17,87%	
	3	Pendidikan:	11	4,18%
		<ul style="list-style-type: none"> • Diploma/DIII • Sarjana (S1) 	252 5	93,92% 1,90%

	• Pasca Sarjana (S2)		
Jumlah		263	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

c. Metode Analisis

Penelitian berdasarkan survei dengan pengumpulan data melalui angket tertutup. Dengan metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif menggunakan pendekatan model analisis jalur. Hal ini dilakukan dengan alasan antar variabel bebas (eksogen) saling berhubungan (adanya kausalitas secara substansi dan empiris). Sarwono (2007) dan Marwan, dkk (2019) menyatakan bahwa pemodelan analisis dengan jalur yang merupakan bentuk khusus regresi, dipandang sebagai model *causing modeling* untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Untuk menggunakan analisis ini data memiliki skala ukur data minimal interval, juga syarat normalitas, heterosidastitas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel linieritas.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk memastikan angket yang dijadikan instrument memperoleh data akurat dan handal, dilakukan uji validitas dan Pengujian realibilitas. Hasil uji validitas dari masing-masing 10 item variabel etos kerja, motivasi guru dan kedisiplinan serta kinerja guru. Hasilnya semua valid pada taraf signifikansi 5%. Lalu berikut ditunjukkan hasil uji reliabilitas instrument ke empat variabel, yakni;

Tabel 3 . Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Etos kerja	0,839	10	Realibilitas tinggi
Motivasi	0,872	10	Realibilitas tinggi
Disiplin	0,755	10	Realibilitas sedang
Kinerja Guru	0,893	10	Realibilitas tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

2). Analisis Deskriptif

Berdasarkan respon 263 guru SMP Negeri se-Kabupaten Pidie Jaya yang diamati, diperoleh rekapitulasi setiap variabel untuk mengukur pencapaiannya, yakni.

Tabel 4. Deskripsi Penilaian Guru tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban setiap item (%)					Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
Etos kerja	0,47	0,83	34,91	37,51	26,27	72,08
Motivasi	0,22	1,00	29,73	39,20	29,84	71,63
Disiplin	0,00	0,57	29,21	39,06	31,16	72,30
Kinerja Guru	0,00	1,07	25,36	40,12	33,45	72,67

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Faktor etos kerja menurut di lingkungan guru SMP Negeri se-Kabupaten Pidie Jaya, umumnya masih belkum optimal. Terdapat 37,51% dengan kategori baik namun 34,91% masuk kategori kurang, sehingga pencapaiannya hanya mencapai 72,08%.
- Variabel motivasi kerja guru pun hamper sama, hanya 39,20% masuk kategori baik, namun tinggi juga yang dinyatakan kurang (29,73%). Sehingga skor pencapaian motivasi kerja guru baru mencapai 71,63%, dari harapan idealnya.
- Variabel disiplin yang terjadi pada guru, pencapaiannya sebesar 72,30%, hal ini dianggap baik.

- d. Variabel kinerja guru menurut penilaian terhadap guru yang diteliti, terdapat 40,12% dinyatakan baik, 33,45% sangat baik, namun masih tinggi pula yang kurang yakni 25,36%. Sehingga secara total pencapaian kinerja guru baru mencapai 72,67%, walaupun masih bisa ditingkatkan lagi.

3). Uji Model Analisis

Untuk meyakinkan bahwa ketiga variable bebas berhubungan linier dengan variabel terikat (kinerja), dilakukan uji model secara simultans menggunakan analisis regresi dan model analisis jalur. Hasil pengujian model dinyatakan berikut ini.

Tabel 5. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1371.826	3	457.275	36.929	.000 ^a
Residual	1869.748	259	12.382		
Total	3241.574	262			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 36,929 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 263 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,41. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel etos kerja (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) guru SMP Negeri Kabupaten Pidie Jaya.

4). Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3) yang hasilnya disajikan dalam lampiran penelitian

Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Jalur (Constant)	19.962	2.571		7.765	.000
Etos Kerja	.321	.083	.378	3.879	.000
Motivasi	.198	.098	.241	2.532	.004
Disiplin	.977	.101	.521	9.640	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

$H_0: \rho_{yx1} \leq 0$: Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

$H_a: \rho_{yx1} > 0$: Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,378$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,879 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,879 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel etos kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Pidie Jaya pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 2

$H_0: \rho_{yx1} \leq 0$: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

$H_a: \rho_{yx1} > 0$: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,241$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,532 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,532 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Pidie Jaya pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 3

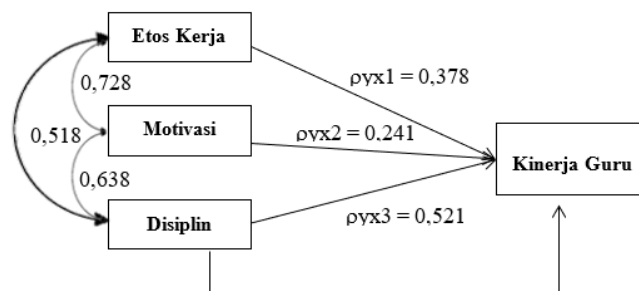
$H_0: \rho_{yx1} \leq 0$: Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

$H_a: \rho_{yx1} > 0$: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,521$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,640 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,640 > 2,01$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel disiplin (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Pidie Jaya pada taraf signifikan 5%.

b. Pembahasan

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS v.22, berikut ditampilkan hasil perhitungan korelasi antar variable endogen (independent) dan dilengkapi nilai koefisien jalur membentuk model analisis jalur berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Berdasarkan model jalur diatas, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh setiap variabel yang mempengaruhi kinerja guru, yang diteliti yakni:

1). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung etos kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,378$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,378)^2 \times 100\% = 14,28\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung etos kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel motivasi dan disiplin dinyatakan:

a. Pengaruh etos kerja melalui motivasi terhadap kinerja guru: $(0,378)(0,728)(0,241) \times 100\% = 13,47\%$

b. Pengaruh etos kerja melalui disiplin terhadap kinerja guru: $(0,378)(0,518)(0,521) \times 100\% = 14,17\%$

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

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total etos kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), yakni : $14,28\% + 13,47\% + 14,17\%$ sebesar $41,92\%$

2). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,241$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,241)^2 \times 100\% = 5,80\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel etos kerja dan disiplin dinyatakan:

a. Pengaruh motivasi melalui etos kerja terhadap kinerja guru: $(0,241)(0,728)(0,378) \times 100\% = 13,47\%$

b. Pengaruh motivasi melalui disiplin terhadap kinerja guru : $(0,241)(0,518)(0,521) \times 100\% = 12,8\%$
Pengaruh Total Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi (X₂) terhadap kinerja guru (Y), yakni : 5,80% + 13,47% + 12,8% sebesar 32,07%

3). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung disiplin (X₃) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,521$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,521)^2 \times 100\% = 27,14\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung disiplin (X₃) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan disiplin dengan variabel etos kerja dan motivasi dinyatakan:

a. Pengaruh disiplin melalui etos kerja terhadap kinerja guru: $(0,521)(0,728)(0,378) \times 100\% = 16,27\%$

b. Pengaruh disiplin melalui motivasi terhadap kinerja guru: $(0,521)(0,728)(0,241) \times 100\% = 14,9\%$

Pengaruh Total Disiplin (X₃) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total disiplin (X₃) terhadap kinerja guru (Y), yakni : 27,14% + 16,27% + 14,9% sebesar 58,31%

4). Analisis Pengaruh Secara simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,378 X_1 + 0,241 X_2 + 0,521 X_3$

Dimana: (Y = Kinerja guru, X₁ = Etos kerja, X₂ = Motivasi, X₃ = Disiplin)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

- a. Variabel Etos kerja (X₁) bernilai positif (0,378) artinya apabila etos kerja guru sesuai dengan peraturan yang berlaku maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,378 satuan. Jika tingkat etos kerja meningkat 10% berdampak pada kinerja guru sebesar 3,78%. Posisi etos kerja yang dapat menjadi pondasi atau landasan untuk mewujudkan keberhasilan atau kesuksesan dalam kegiatan apapun yang bersifat otentik dan sejati (Sinamo: 2005). Kontekstualisasi tersebut tidak bisa dilepaskan atas pengaruh kajian-kajian atau studi terhadap bidang sosiologi dari masa Weber di permulaan abad ke-20 dan hasil karya tulisan dalam bidang manajemen belakangan ini yang mengerucut pada satu kesimpulan yaitu bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja sebagai etos kerja, kebiasaan (habit) dan budaya kerja (Sinamo, 2005).
- b. Variabel motivasi (X₂) bernilai positif (0,241) artinya apabila seorang guru memiliki motivasi yang baik dalam bekerja maka akan menaikkan rata-rata 0,241 satuan dari kinerja guru. Dengan adanya peningkatan 10% motivasi guru maka akan mendukung kenaikan kinerja guru sebesar 2,41%. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2003) bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja. Danim (2011) menyatakan bahwa istilah motivasi guru paling tidak memuat enam unsur esensial. Pertama, tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran. Kedua, spirit atau obsesi pribadi untuk mencapai tujuan. Ketiga, kemauan tiada henti untuk mewujudkan cita-cita dan harapan atas capaian tingkat tinggi. Keempat, ketiadaan putus asa atau berhenti sebelum tujuannya tercapai. Kelima, spirit untuk mengembangkan diri. Keenam, aneka proses kreatif, inovasi, dan alternatif.
- c. Variabel disiplin (X₃) sebesar 0,521 artinya apabila seorang guru memiliki disiplin kerja yang baik maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,521 satuan, atau 5,21%. Menurut Marlina (2015), disiplin kerja merupakan ketaatan setiap individu terhadap semua aturan yang berlaku di dalam pekerjaan tersebut yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta ketertarikan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya dengan demikian disiplin kerja merupakan sikap untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. disiplin kerja juga merupakan faktor utama dalam menjalankan kegiatan belajar.
- d. Secara simultan ketiga faktor yakni etos kerja, motivasi kerja dan disiplin guru memberi kontribusi positif sebesar 42,3% terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Pidie Jaya. Hal ini dibuktikan dari nilai korelasi dan determinasi berikut;

Tabel 7. Koeisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.651 ^a	.423	.412	3.519

a. Predictors: (Constant), etos kerja, Motivasi Kerja, disiplin guru

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 41,92%.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 32,07%.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin terhadap kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 58,31%.
- Secara simultan etos kerja, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Pidie Jaya. Ketiga faktor atau variabel yang diteliti tersebut memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 42,3%. Maknanya, terdapat juga aspek lain yang menyebabkan kinerja guru baik atau tidak, antara lain Kompensasi, iklim dan budaya organisasi sekolah, dan lainnya.

Daftar Pustaka

- Asf, Jasmani & Syaiful, Mustofa. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-. Ruzz.
- Danim, Sudarwan. (2011). *Pengantar Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Akmal, Y. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*. Publisher: Sefa Bumi Persada, Medan.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Jansen Sinamo (2005). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Marihot AMH Manullang (2006). *Manajemen Personalia*. Yogya: Gadjah Mada University Press.
- Mudlofir (2014), *Pendidik Profesional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa, E (2003), *Managemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Raimah, R., & Kamaruddin, K. (2022). Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Kelas di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 3(5), 1-9.
- Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, J (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press
- Uno, Hamzah (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.