

# PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SDN DI KECAMATAN CILEGON KOTA CILEGON

Edi Roseno

[erospersada@gmail.com](mailto:erospersada@gmail.com)

UNIBA Banten

## **Abstract**

*The purpose of this research is to analyze the influence of work ethic on teacher performance, analyze the influence of work environment on teacher performance, analyze the influence of job satisfaction on teacher performance, analyze the influence of work ethic on job satisfaction, analyze the influence of work environment on job satisfaction, analyze the influence of work ethic on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable, and analyzing the influence of the work environment on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable for elementary school teachers in Cilegon District, Cilegon City. This research method is a survey with an associative type. The population used in this research were elementary school teachers in Cilegon District, Cilegon City, namely 219 people. The sampling technique was carried out using the Slovin formula, namely 142 people were obtained. Data analysis techniques using regression test, path analysis, and T statistical test. Research data was obtained from answers to questionnaires distributed to elementary school teachers in Cilegon District, Cilegon City. The research results were obtained from the results of hypothesis testing that work ethic has a direct and significant influence on performance. The work environment has a direct and significant influence on performance. Job satisfaction has a direct and significant influence on performance. Incentives have a direct and significant influence on job satisfaction. The work environment has a significant influence on job satisfaction. The conclusion of this research is that work ethic and work environment have a direct and significant influence on the performance of elementary school teachers in Cilegon District, Cilegon City, ignoring job satisfaction as an intervening variable.*

**Keyword:** Work Ethic, Work Environment, Job Satisfaction, Teacher Performance

## **1. PENDAHULUAN**

Setiap organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerjanya di seluruh bagian organisasi termasuk dalam hal ini adalah guru. Guru dituntut memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai seorang pendidik dan pengajar secara profesional, serta mampu merencanakan, menjalankan, dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru mempunyai kedudukan yang penting dalam rangka peningkatan dan pengendalian mutu pendidikan.

Menurut Supardi (2014;54), sebagai pendidik profesional guru bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional. Dengan demikian guru dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam keberhasilan melaksanakan tugas-tugas pembelajaran secara profesional.

Guru dapat bekerja dengan baik apabila dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri akan meningkatkan kinerja guru. Etos kerja dapat berupa suatu sikap terhadap kerja yang ditunjukkan dengan bekerja tulus penuh rasa syukur, bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja tuntas dengan penuh integritas, bekerja keras dengan penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif dengan sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna dengan penuh kerendahan hati.

Etos kerja ini dapat terbentuk apabila seorang guru memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap guru dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif.

Selanjutnya, organisasi sekolah yang merupakan lingkungan kerja guru menjadi salah satu faktor dari kinerja guru. Lingkungan kerja berperan penting dan besar pengaruhnya terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang berada di sekitar guru perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja guru. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang berperan penting dan besar pengaruhnya terhadap kinerja guru dapat memperhatikan faktor dalam lingkungan kerja, misalnya letak kelas yang berdekatan dengan keramaian yang menimbulkan kebisingan maupun dari dalam kelas atau kantor itu sendiri seperti tata letak yang kurang menyenangkan, hal ini akan berpengaruh pada kegiatan belajar mengajar.

Lingkungan kerja dapat berupa semua keadaan yang berbentuk fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja.

Kepuasan individu dalam bekerja seorang guru dapat mendorong kinerja guru. Kepuasan kerja guru dapat dilihat jika para guru bersemangat dalam bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Oleh karena itulah setiap sekolah akan selalu berusaha dengan berbagai cara agar para guru mempunyai moral kerja yang tinggi dengan harapan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja yang tinggi pula. Kepuasan kerja menyangkut keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana guru sebagai pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang biasanya tampak dalam sikap positif pada pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Bila dalam lingkungan kerja, guru tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja guru akan buruk. Ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku penarikan diri atau perilaku agresif, kesalahan yang disengaja, pemogokan dan sebagainya, kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi menurunnya guru pegawai dan pada akhirnya akan menurunkan kinerja sekolah sebagai organisasi pendidikan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kuantitatif. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Cilegon Kota Cilegon yaitu sebanyak 219 orang.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah non probabilitas dengan pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus slovin maka didapat sampel yang diambil sebanyak 142 orang.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi, Etos kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja Guru.

Tabel 1  
Statistik Deskriptif

Statistics Descriptive					
		Etos Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan	Kinerja
N	Valid	142	142	142	142
	Missin g	0	0	0	0
Mean		49,12	49,40	48,23	49,88
Median		50,00	49,00	48,00	49,00
Std. Deviation		6,078	4,876	5,086	5,031
Variance		36,943	23,774	25,868	25,312
Sum		6975	7015	6849	7083

Dari tabel 1 diketahui rata-rata (mean) variabel X1 (Etos Kerja) sebesar 49,12 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,078, variabel X2 (Lingkungan kerja) sebesar 49,40 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,876, variabel Z (Kepuasan) sebesar 48,23 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,086 sedangkan variabel Y (Kinerja) sebesar 49,88 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,031.

#### Uji Validitas Data

Validitas Variabel Etos Kerja (X1)

Tabel 2  
Korelasi Variabel Etos Kerja (X1)

Correlations		
		Etos Kerja
Pearson Correlation	Etos Kerja	1,000
	X <sub>1_1</sub>	,823
	X <sub>1_2</sub>	,717
	X <sub>1_3</sub>	,835
	X <sub>1_4</sub>	,685
	X <sub>1_5</sub>	,621
	X <sub>1_6</sub>	,660
	X <sub>1_7</sub>	,772
	X <sub>1_8</sub>	,621
	X <sub>1_9</sub>	,835
	X <sub>1_10</sub>	,823
	X <sub>1_11</sub>	,660
	X <sub>1_12</sub>	,772

Dari tabel 2 dapat diketahui, bahwa seluruh item r<sub>hitung</sub> di atas r<sub>tabel</sub> sehingga semua item variabel Etos Kerja (X1) dinyatakan "valid" yaitu lebih dari r<sub>tabel</sub> 0,165.

Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 3  
Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Correlations		
		Lingkunga
Pearson Correlation	Lingkun	1,000

Correlations		
		Lingkunga
Pearson Correlation	X <sub>2_1</sub>	,712
	X <sub>2_2</sub>	,707
	X <sub>2_3</sub>	,555
	X <sub>2_4</sub>	,530
	X <sub>2_5</sub>	,536
	X <sub>2_6</sub>	,624
	X <sub>2_7</sub>	,734
	X <sub>2_8</sub>	,619
	X <sub>2_9</sub>	,580
	X <sub>2_10</sub>	,513
	X <sub>2_11</sub>	,734
	X <sub>2_12</sub>	,707

Dari tabel 3 dapat diketahui, bahwa seluruh item  $r_{hitung}$  di atas  $r_{tabel}$  sehingga semua item variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r tabel sebesar 0,165.

Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4  
Korelasi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Correlations		
		Kepuasan
Pearson Correlation	Kepuasan	1,000
	Z <sub>1</sub>	,765
	Z <sub>2</sub>	,721
	Z <sub>3</sub>	,753
	Z <sub>4</sub>	,648
	Z <sub>5</sub>	,479
	Z <sub>6</sub>	,571
	Z <sub>7</sub>	,653
	Z <sub>8</sub>	,590
	Z <sub>9</sub>	,620
	Z <sub>10</sub>	,658
	Z <sub>11</sub>	,532
	Z <sub>12</sub>	,626

Dari tabel 4 dapat diketahui, bahwa seluruh item  $r_{hitung}$  di atas  $r_{tabel}$  sehingga semua item variabel Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r tabel 0,165.

Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5  
Korelasi Variabel Kinerja (Y)

Correlations		
		Kinerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000
	Y <sub>1</sub>	,666
	Y <sub>2</sub>	,683
	Y <sub>3</sub>	,732

Correlations		
		Kinerja
	Y <sub>4</sub>	,640
	Y <sub>5</sub>	,570
	Y <sub>6</sub>	,588
	Y <sub>7</sub>	,717
	Y <sub>8</sub>	,691
	Y <sub>9</sub>	,529
	Y <sub>10</sub>	,540
	Y <sub>11</sub>	,717
	Y <sub>12</sub>	,571

Dari tabel 5 dapat diketahui, bahwa seluruh item  $r_{hitung}$  di atas  $r_{tabel}$  sehingga semua item variabel Kinerja (Y) dinyatakan "valid" yaitu lebih dari  $r$  tabel 0,165.

### Uji Reliabilitas Variabel

Tabel 6  
Cronbach Alpha Etos Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,924	12

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Etos Kerja (X1) sebesar 0,924 maka uji instrumen ini dinyatakan "reliable atau handal" seluruh butirnya.

Tabel 7  
Cronbach Alpha Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,862	12

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,862 maka uji instrumen ini dinyatakan "reliable atau handal" seluruh butirnya.

Tabel 8  
Cronbach Alpha Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,866	12

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,866 maka uji instrumen ini dinyatakan "reliable atau handal" seluruh butirnya.

Tabel 9  
Cronbach Alpha Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,868	12

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,868 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

### Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25 untuk membantu mengolah data. Hasil pengujian (*path coefficient*) pengaruh langsung dengan  $\alpha$  0,05 disajikan pada tabel 10.

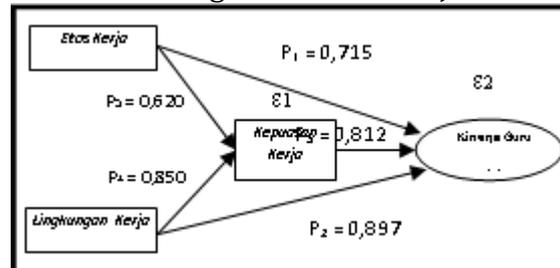
Tabel 10

Var Indep	Var Depe	Koefisien	sign	t	ket
Etos Kerja	Kinerja	,715	,000	2,256	Signifikan
Lingkungan	Kinerja	,897	,000	2,598	Signifikan
Kepuasan	Kinerja	,812	,000	4,629	Signifikan
Etos Kerja	Kepuasan	,620	,000	7,562	Signifikan
Lingkungan	Kepuasan	,850	,000	2,455	Signifikan

Berdasarkan dari hasil tabel 10 dapat dijelaskan bahwa variabel etos kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh yang signifikan, karena nilai sig lebih kecil dari  $\alpha$  taraf signifikan yaitu  $0,000 < 0,005$ , variabel lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai sig lebih kecil dari  $\alpha$  taraf signifikan yaitu  $0,000 < 0,005$ , variabel etos kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai sig lebih kecil dari  $\alpha$  taraf signifikan yaitu  $0,000 < 0,005$ , variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai sig lebih kecil dari  $\alpha$  taraf signifikan yaitu  $0,000 < 0,005$ , dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai sig lebih kecil dari  $\alpha$  taraf signifikan yaitu  $0,000 < 0,005$ .

Gambar 1

Hasil Pengolahan Analisis Jalur



Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pengaruh langsung yang telah dilakukan, maka persamaan struktur seperti berikut:

$$Z = \rho_{ZX1} + \rho_{ZX2} + \epsilon_1 \text{ (Persamaan struktur 1)}$$

$$Z = 0,620 X_1 + 0,850 X_2 + \epsilon_1$$

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YZ} + \epsilon_2 \text{ (Persamaan struktur 2)}$$

$$Y = 0,715X_1 + 0,897X_2 + 0,812Z + \epsilon_2$$

### Hasil Uji Hipotesis

Ketujuh hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya akan diuji menggunakan uji regresi, analisis jalur dan uji statistik T.

#### Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel etos kerja terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel Etos Kerja terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ( $2,256 > 1,977$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji menyatakan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 1 diterima.

## **Uji Hipotesis 2**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ( $2,598 > 1,977$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 2 diterima.

## **Uji Hipotesis 3**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ( $4,629 > 1,977$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 3 diterima.

## **Uji Hipotesis 4**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel etos kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel etos kerja terhadap variabel kepuasan kerja lebih besar dari T tabel ( $7,562 > 1,977$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji menyatakan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 4 diterima.

## **Uji Hipotesis 5**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja lebih besar dari T tabel ( $2,455 < 1,977$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 > 0,05$ ). Hasil uji menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 5 diterima.

## **Uji Hipotesis 6**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, diperoleh nilai P1 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,715. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P3 sebesar 0,620 dan nilai P5 sebesar 0,812. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $(0,620) \times (0,812) = 0,503$ . Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung ( $0,715 < 0,503$ ), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan yang langsung. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 6 ditolak.

## **Uji Hipotesis 7**

Nilai P2 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,897. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P4 sebesar 0,850 dan nilai P5 sebesar 0,812. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $(0,850) \times (0,812) = 0,690$ . Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung ( $0,897 > 0,690$ ),

maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan yang langsung. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 7 ditolak.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis etos kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya apabila etos kerja ditingkatkan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja guru. Dengan adanya etos kerja, guru dapat bekerja sama dengan baik, sikap kerja menunjukkan bekerja tulus penuh rasa syukur, penuh tanggung jawab, bekerja tuntas dengan penuh integritas apabila bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian S.P. Ningrat, A.A.G. Agung, I.M. Yudana (2020) dan penelitian Habibah Siregar, Zul Azmi (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru.

Kemudian hasil uji hipotesis lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan adanya peningkatan kinerja guru. Lingkungan Kerja yang merupakan salah satu faktor penting dalam proses pembelajaran guru seperti rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Hamsiah Djafar, Hasmiati Eka Putri, Putri Nurbaiti, Zulfikar Hamzah (2021), Amiruddin Kasim (2018), dan Andika Pramana Nugraha (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Selanjutnya hasil uji hipotesis kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya bahwa adanya kepuasan kerja dalam diri seorang guru dapat menjadi sikap loyalitas guru terhadap profesinya yang mendasari perilaku, sikap dan orientasi profesionalnya dapat memotivasi dirinya untuk menjalani pekerjaannya dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai profesional guru. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Asep Sumariyak (2021), Jumiati (2022), Dwi Suzanna (2023), Amiruddi Kasim (2018), dan Rahmayanti (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis bahwa etos kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila etos kerja ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di sekolah. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Habibah Siregar, Zul Azmi (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesis bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman besar pengaruhnya terhadap kinerja guru, misalnya kelas yang tidak berdekatan dengan keramaian maupun tata letak yang menyenangkan, hal ini akan berpengaruh pada kegiatan belajar mengajar sehingga menimbulkan kepuasan guru dalam bekerja. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Win Konadi, Kamaruddin, Sri Hidayati (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa etos kerja berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dapat diabaikan, karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung. Tingkat signifikan pengaruh kepuasan kerja dapat menjadi perantara antara etos kerja dengan kinerja guru. Dengan demikian berarti juga apabila etos kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan tanpa melalui kepuasan kerja. Hasil ini masih konsisten

dengan penelitian S.P. Ningrat, A.A.G. Agung, I.M. Yudana (2020), dan Habibah Siregar, Zul Azmi (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara langsung etos kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung. Tingkat signifikan pengaruh kepuasan kerja dapat menjadi perantara antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan langsung. Dengan demikian berarti juga apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan tanpa melalui kepuasan kerja. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Hamsiah Djafar, Hasmiati Eka Putri, Putri Nurbaiti, Zulfikar Hamzah (2021), Win Konadi, Kamaruddin, Sri Hidayati (2022), dan Andika Pramana Nugraha (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa etos kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian hasil uji hipotesis lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya hasil uji hipotesis kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis bahwa etos kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru pada SDN di Kecamatan Cilegon Kota Cilegon. Hal dikarenakan koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalialia, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2010)
- Andika Pramana Nugraha, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru, Psikoborneo, Vol 8, No 2, 2020:221-227 ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674
- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017)
- Danim, S., Pengembangan Profesi Guru, (Jakarta: Prenada Media Group. 2014)
- Habibah Siregar, Zul Azmi, Analisis Etos Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Dasar, JIKAP PGSD: Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan Vol, 6. No, 1. Tahun 2022 e-ISSN: 2597-4440 dan p-ISSN: 2597-4424
- Hamsiah Djafar, Hasmiati Eka Putri, Putri Nurbaiti, Zulfikar Hamzah, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Madani Pao-Pao, Edu-Leadership Volume 1, Nomor 1 Februari – Juli 2021
- Hamzah B. Uno. Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia. (Jakarta: Bumi Aksara. 2014)
- Hani Handoko. Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta. 2017).
- Hasan Basri, Kepemimpinan Kepala Sekolah,(Bandung: CV. PustakaSetia, 2014)
- Kartini Kartono, Pemimpin dan Kepmimpinan (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014)
- Kartini Kartono, Menyiapkan dan Memandu Karir, (Jakarta: CV Rajawali. 2012)
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018)

- Ngaling Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019)
- Ningrat S.P., A.A.G. Agung, I.M. Yudana, *Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Gugus VII Kecamatan Mengwi*, *Jurnal API* Vol. 11 No. 1. Th. 2020 (54-64) ISSN 2613-9561)
- Robbin Stephen P., *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2017)
- Sondang P Siagian. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2018)
- Sri Rahmi, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Sukandi, *Guru powerfull Guru Masa Depan*, (Bandung: Kolbu, 2011)
- Supardi. *Kinerja Guru*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2016)
- Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012)
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. (Jakarta: Kencana-Prenada Media Group. 2010)
- Veithzal Z. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2018)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019)
- Win Konadi, Kamaruddin, Sri Hidayati, *Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.11 No.3 November 2022 ISSN: 2503-4413 Hal. 673-681.