

**Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru
SMP Muhammadiyah 11 Kota Makassar****Pradillah Damayanti¹, Nurlaelah², Muhammad Syahrul³, Akhmad Syahid⁴, Subaedah⁵**^{1,2,3,4,5} *Fakultas Agama Islam, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia**E-mail korespondensi: 10120210063@student.umi.ac.id*

DOI: 10.47435/al-qalam.v17i1.3754

Submission Track:||Diterima: 8 Mei 2025.||Disetujui: 30 Mei 2025.||Dipublikasikan: 14 Juni 2025.

Copyright © 2025 Pradillah Damayanti, Nurlaelah, Muhammad Syahrul, Akhmad Syahid, Subaedah

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**Abstract**

This study investigates the influence of work ethic on teacher performance at SMP Muhammadiyah 11 Makassar City. Considered as an important component that supports professionalism and learning success is teacher work ethic. In this study, a quantitative approach was used together with a survey. The relationship between work ethic and teacher performance was studied using inferential statistical techniques after data were obtained from questionnaires distributed to a number of participating teachers. The results of the study showed that there was a positive and significant correlation between work values and teacher performance. Teachers who have high work enthusiasm tend to get good results, especially in terms of planning, implementing, and evaluating learning. This finding suggests that improving teacher work ethic helps improve the quality of education. Therefore, fostering work ethic is an important part of the continuous development of teacher professionalism.

Keywords: Work Ethic; Teacher Performance; Islamic Religious Education**Abstrak**

Studi ini menyelidiki pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 11 Kota Makassar. Dianggap sebagai komponen penting yang mendukung profesionalisme dan keberhasilan pembelajaran adalah etos kerja guru. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif dipergunakan bersama dengan survei. Hubungan antara etos kerja dan kinerja guru dipelajari dengan menggunakan teknik statistik inferensial setelah data diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sejumlah guru yang berpartisipasi. Hasil penelitian menampilkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara nilai-nilai kerja dan kinerja guru. Guru yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung mendapat hasil yang bagus, terutama dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan etos kerja guru membantu meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, pembinaan etos kerja merupakan bagian penting dari pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Etos Kerja; Kinerja Guru; Pendidikan Agama Islam**1. Pendahuluan**

Proses pendidikan adalah upaya sistematis untuk mengembangkan potensi individu peserta didik melalui proses belajar mengajar. Tujuannya adalah untuk menghasilkan perubahan positif pada siswa (Subaedah, 2020). Proses pendidikan ini dilakukan oleh sekolah sebagai institusi pendidikan formal. Di sekolah, siswa mendapat berbagai pengetahuan, kemampuan, dan moralitas yang bermanfaat bagi kehidupan mereka, serta ilmu yang membantu mereka berperilaku bagus. Kearifan

lokal, yang merupakan bagian penting dari budaya bangsa Indonesia, berfungsi sebagai dasar moral dan etika.

Semua elemen yang ada di sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, staf administrasi, kurikulum, sarana dan prasarana, dan komponen pendukung lainnya yang mendukung proses pembelajaran, harus digunakan sebaik mungkin untuk mencapai keberhasilan pendidikan (Winarno & Untung, 2024). Guru melakoni peran yang sangat penting di antara komponen penting tersebut. Guru adalah tenaga pendidik yang secara langsung bertanggung jawab untuk mendidik dan membimbing siswanya. Guru juga berkerja sebagai fasilitator, motivator, dan penggerak dalam proses pembelajaran, yang berarti bahwa mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mengoperasikan program pendidikan di sekolah. Guru tidak cuman bertindak sebagai pendidik, tetapi juga bertindak sebagai mentor dan teladan bagi siswa dalam mengembangkan kepribadian dan karakter mereka (Darmansah, 2022). Oleh karena itu, kinerja guru yang profesional dan berkualitas sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang terbaik.

Dalam pendidikan formal, peran guru sangat penting. Guru sering sekali berfungsi sebagai model dan bahkan memengaruhi pembentukan identitas diri siswa. Oleh karena itu, profesionalisme guru, etos kerja yang tinggi, dan kinerja yang baik sangat penting untuk menjamin pendidikan yang berkualitas tinggi (Munawwir et al., 2024).

Kata-kata seperti "etika" dan "etiket" berasal dari kata "etos", yang terkait dengan moral, nilai-nilai moral, dan akhlak. Filosofi kerja menunjukkan keinginan dan semangat yang kuat untuk melakukan pekerjaan dengan cara terbaik, berfokus pada peningkatan kualitas, dan mencapai kesempurnaan. Semangat ini mendorong upaya untuk menyempurnakan hasil kerja dan menghindari kerusakan atau kecacatan sehingga setiap tugas diselesaikan dengan kualitas terbaik dan kesalahan seminimal mungkin (Gafur, 2020).

Etos kerja guru mencerminkan komitmen, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas kependidikan. Ini mencakup komitmen untuk memberikan pembelajaran yang bermakna, memotivasi siswa, dan menjadi teladan dalam sikap dan perilaku. Guru dengan etos kerja yang tinggi tidak hanya mengajar, tetapi juga membimbing dan menginspirasi siswa, menunjukkan integritas, kedisiplinan, dan kreativitas dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif. Etos kerja yang kuat sangat penting untuk menghasilkan pendidikan berkualitas tinggi dan membentuk karakter siswa yang unggul.

Kinerja guru, dalam konteks belajar mengajar, merujuk pada kemampuan dan kecakapan dalam menghasilkan suasana komunikasi edukatif antara guru dan siswa, meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Kinerja ini menggabung seluruh proses pembelajaran, mulai dari perencanaan hingga evaluasi dan tindak lanjut untuk menggapai tujuan pembelajaran. Kompetensi dan motivasi guru terlihat dari persiapan dan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut (Syahid & Bachri, 2019). Kinerja yang baik juga tercermin dalam kemampuan guru untuk membantu siswa mengatasi berbagai hambatan belajar, seperti kecemasan, fobia, atau kecanduan.

Agar mencapai kinerja optimal, guru memerlukan lebih dari sekadar keahlian pedagogik. Etos kerja yang solid berperan krusial dalam menjalankan tugas kependidikan. Komponen-komponen etos kerja, seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran, kreativitas, dedikasi, dan komitmen, secara bersama-sama menopang kinerja guru yang berkualitas dan berdampak positif (Nurjanah et al., 2025).

Di Indonesia, pentingnya etos kerja guru semakin krusial mengingat tantangan zaman. Perkembangan teknologi, tuntutan global, dan keberagaman siswa menuntut adaptasi dan peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Guru dengan etos kerja yang kuat lebih mampu menghadapi tantangan tersebut (Simanjuntak et al., 2024). Guru yang kurang memiliki etos kerja akan menghadapi kendala dalam menjalankan tugasnya. Mereka mungkin menunjukkan kurangnya disiplin, tanggung jawab, daya kreativitas, dan komitmen profesional. Akibatnya, kualitas pembelajaran menurun dan prestasi siswa terhambat. Oleh karena itu, peningkatan etos kerja guru sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Observasi awal di SMP Muhammadiyah 11 Kota Makassar, kinerja pembelajaran guru dipengaruhi oleh etos kerjanya. Salah satu masalah yang diidentifikasi adalah pentingnya integritas dan kejujuran, yang sangat penting untuk membangun kepercayaan siswa melalui konsistensi antara

ucapan dan tindakan. Guru juga harus memahami materi dan menggunakan pendekatan pembelajaran inovatif untuk menarik siswa. Guru yang empati dan peduli juga penting karena mereka menciptakan suasana belajar yang positif dengan mendengarkan dan menghargai siswa mereka. Untuk mencapai tujuan pendidikan, orang harus ikhlas dalam menjalankan pekerjaan mereka, berpikir visioner, dan mengutamakan kerja sama dengan rekan sejawat. Terakhir, lingkungan belajar yang terorganisir dengan baik memerlukan keterampilan dan tanggung jawab dalam pengelolaan waktu.

Kinerja mengajar guru sangat berkorelasi dengan etos kerja mereka, seperti yang ditunjukkan oleh berbagai teori psikologi dan manajemen pendidikan. Etos kerja yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, dan kepedulian, mendorong dedikasi guru, meningkatkan motivasi, dan memperkuat komitmen mereka terhadap proses pembelajaran (Selvia et al., 2024).

Penelitian Lestari et al., (2022) menyatakan dari 110 guru TK di Kecamatan Bergas, etos kerja guru dianggap cukup, tetapi kurang empati. Ketidakpedulian dan ketidakmampuan memahami perasaan orang lain berdampak negatif pada kinerja guru. Lebih lanjut, penelitian Ningrat et al., (2020) membuktikan bahwa etos kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi efektif. Sedangkan penelitian Fairy et al., (2019) terbukti juga bahwa etos kerja guru berkontribusi positif terhadap kinerja guru.

Walaupun penelitian ini dan penelitian terdahulu menelaah tentang pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru dan juga menggunakan jenis penelitian yang sama. Terdapat pula perbedaan yang mencakup temuan penelitian, bentuk kegiatan, partisipan penelitian, dan waktu penelitian.

Memahami seberapa besar kontribusi etos kerja dalam menunjang kinerja guru, penelitian ini penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Penemuan-penemuan ini dapat menjadi dasar bagi sekolah dan pembuat kebijakan dalam merancang program yang meningkatkan motivasi, profesionalisme, dan produktivitas guru sambil mengatasi hambatan yang memengaruhi kinerja untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan efisien. Maka dari itu, penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 11 Kota Makassar” dalam penelitian ini.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini melibatkan pendidik di SMP Muhammadiyah 11 Kota Makassar. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan observasi, angket, dan dokumentasi. Di sini, observasi digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi tentang etos kerja dan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 11 Kota Makassar. Dengan memberikan berbagai daftar pertanyaan, guru diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai untuk angket tersebut. Namun, dokumentasi diperlukan sebagai metode pengumpulan data untuk mendapatkan data historis yang mendukung penelitian.

Penelitian ini menggunakan uji statistik inferensial dan uji hipotesis untuk menganalisis pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Di sisi lain, uji hipotesis memakai uji regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Statistik Inferensial

3.1.1 Uji Normalitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Etos Kerja Guru	,227	14	,049	,891	14	,083
Kinerja Guru	,097	14	,200*	,969	14	,865
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Seperti yang digambarkan pada tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikan Shapiro Wilk untuk etos kerja guru adalah 0,083, sedangkan kinerja guru adalah 0,865, dengan sig. lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa distribusi normal.

3.1.2 Uji Linearitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Linearitas X1

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	1117,714	6	186,286	10,912	,003
		Linearity	937,384	1	937,384	54,910	,000
		Deviation from Linearity	180,330	5	36,066	2,113	,178
	Within Groups		119,500	7	17,071		
	Total		1237,214	13			

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikan (p) untuk uji linearitas adalah 0,00, seperti yang ditunjukkan oleh table uji linearitas. Berdasarkan nilai signifikan yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan adalah 0,00 kurang dari 0,05. Sebabnya, variabel data X1 menyatakan bahwa uji linearitasnya telah selesai.

Tabel 3.3 Hasil Uji Linearitas X2

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1079,714	4	269,929	15,424	,000
		Linearity	1047,427	1	1047,427	59,853	,000
		Deviation from Linearity	32,288	3	10,763	,615	,622
	Within Groups		157,500	9	17,500		
	Total		1237,214	13			

Hasil uji linearitas menampilkan bahwa nilai signifikan (p) untuk uji linearitas adalah 0,00, seperti yang ditunjukkan oleh table uji linearitas. Berdasarkan nilai signifikan yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan adalah 0,00 kurang dari 0,05. Sebabnya, variabel data X2 menyimpulkan bahwa uji linearitasnya telah selesai.

Tabel 3.4 Hasil Uji Linearita X3

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	1053,248	5	210,650	9,160	,004
		Linearity	919,632	1	919,632	39,991	,000
		Deviation from Linearity	133,615	4	33,404	1,453	,302
	Within Groups		183,967	8	22,996		
	Total		1237,214	13			

Hasil uji linearitas menampilkan bahwa nilai signifikan (p) untuk uji linearitas adalah 0,00, seperti yang ditunjukkan oleh table uji linearitas. Berdasarkan nilai signifikan yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan adalah 0,00 kurang dari 0,05. Sebabnya, variabel data X3 menyimpulkan bahwa uji linearitasnya telah selesai.

Tabel 3.5 Hasil Uji Linearitas X4

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X4	Between Groups	(Combined)	1094,214	5	218,843	12,243	,001
		Linearity	908,364	1	908,364	50,818	,000
		Deviation from Linearity	185,850	4	46,462	2,599	,117
	Within Groups		143,000	8	17,875		
	Total		1237,214	13			

Hasil uji linearitas menampilkan bahwa nilai signifikan (p) untuk uji linearitas adalah 0,00, seperti yang ditunjukkan oleh table uji linearitas. Berdasarkan nilai signifikan yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan adalah 0,00 kurang dari 0,05. Oleh karena itu, variabel data X4 menyimpulkan bahwa uji linearitasnya telah selesai.

3.1.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 3.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,306	3,269
	X2	,160	6,241
	X3	,337	2,965
	X4	,263	3,795
a. Dependent Variable: Y			

Hasil uji multikolineritas menampilkan bahwa tidak ada gejala multikolineritas atau nilai toleransi semua variabel lebih besar dari 0,10 atau VIF kurang dari 10.

3.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,080	2,314		,467	,652
	X1	-,400	,194	-,995	-2,064	,069
	X2	,547	,388	,939	1,409	,192
	X3	,250	,260	,441	,961	,362
	X4	-,161	,236	-,354	-,681	,513
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Hasil uji heteroskedastisitas menampilkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas atau hasilnya positif.

3.2 Uji Hipotesis

3.2.1 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,358	4,257		-,084	,935
	X1	1,231	,356	,398	3,459	,007
	X2	,740	,714	,165	1,037	,327
	X3	1,081	,478	,248	2,263	,050
	X4	1,035	,435	,295	2,380	,041

a. Dependent Variable: Y

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$= 0,358 + 1,231 - 0,740 - 1,081 + 1,035 + e$$

Adapun penjelasan dari hasil di atas sebagai berikut:

- Jika keempat variabel bebas disiplin (X1), bertanggung jawab (X2), kejujuran (X3), dan kreatif (X4) bernilai 0, maka nilai variabel terikat (Y) diprediksi sebesar 0,358.
- Koefisien beta variabel disiplin (X1) memiliki nilai positif sebesar 1,231, yang memaparkan bahwa, dengan asumsi variabel independen lain memiliki nilai tetap, menambah 1 satuan pada X1 akan meningkatkan nilai Y sebesar 1,231.
- Koefisien beta variabel bertanggung jawab (X2) bernilai negatif, yaitu 0,740, yang memaparkan bahwa, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap, penambahan nilai 1 satuan pada X2 cenderung menurunkan Y sebesar 0,740 satuan.
- Koefisien beta variabel kejujuran (X3) bernilai negatif sebesar 1,081, yang memaparkan bahwa, dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap, penambahan nilai 1 satuan pada X3 cenderung menurunkan Y sebesar 1,081 satuan.
- Koefisien beta variabel kreatif (X4) memiliki nilai positif sebesar 1,035, yang memaparkan asumsi variabel independen lain memiliki nilai tetap, menambah 1 satuan pada X4 akan meningkatkan nilai Y sebesar 1,035.

3.2.2 Uji T

Tabel 3.9 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,358	4,257		-,084	,935
	X1	1,231	,356	,398	3,459	,007
	X2	,740	,714	,165	1,037	,327
	X3	1,081	,478	,248	2,263	,050
	X4	1,035	,435	,295	2,380	,041

a. Dependent Variable: Y

Seperti tergambar pada tabel diatas, bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara sebagian:

- Variabel disiplin (X1) mempengaruhi kinerja guru (Y), karena nilai t hitungnya 3,459 lebih besar dari nilai t tabel 1,782 dan nilai signifikansinya 0,007 lebih kecil dari 0,05.
- Variabel bertanggung jawab (X2) tidak mempengaruhi kinerja guru (Y), karena nilai t hitungnya 1,037 lebih kecil dari nilai t tabel, 1,782, dan nilai sig. 0,327 lebih besar dari 0,05.
- Variabel kejujuran (X3) tidak mempengaruhi kinerja guru (Y), karena nilai t hitungnya 2,263 lebih besar daripada nilai t tabel, 1,782, dan nilai sig. 0,050 lebih besar daripada 0,05.

- d. Variabel kreatif (X4) mempengaruhi kinerja guru (Y), karena nilai t hitungnya 2,380 lebih besar dari nilai t tabel 1,782 dan nilai sig. 0,041 lebih kecil dari 0,05.

3.2.3 Uji F

Tabel 3.10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1192,216	4	298,054	59,613	,000 ^b
	Residual	44,998	9	5,000		
	Total	1237,214	13			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2						

Variabel etos kerja guru (X) mempengaruhi kinerja guru (Y), karena nilai F hitung 59,613 lebih besar dari nilai F tabel, yaitu 4,75, dan nilai sig 0,00 lebih kecil dari 0,05.

3.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,982 ^a	,964	,947	2,23603
a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2				

Variabel etos kerja guru (X) mampu mempengaruhi variabel kinerja guru (Y) sebesar 96,5% dengan nilai koefisien determinasi 0,965, atau 96,5%. Nilai R 0,982 diinterpretasikan ke tabel r, yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi adalah antara 0,600 dan 0,800, dan interpretasi yang dihasilkan termasuk dalam kategori "Tinggi". Variabel lain mempengaruhi 3,5% sisa.

Kualitas kepribadian guru tercermin dalam kinerja profesionalnya yang menyeluruh. Nilai-nilai dasar seperti komitmen, kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas membentuk landasan aktivitas mengajar dan interaksi dengan siswa serta kolega. Etos kerja yang tinggi mendorong guru untuk tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga mengabdikan pada profesinya dengan penuh dedikasi dan mengejar keunggulan dalam pembelajaran (Prasasti, 2017). Unsur-unsur utama etos kerja guru mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, dan inovasi. Kedisiplinan terlihat dalam ketepatan waktu, kepatuhan pada peraturan, dan konsistensi kerja. Tanggung jawab mencakup pemahaman peran dan kewajiban bagi pendidik. Integritas tercermin dalam kejujuran akademik dan penilaian yang adil. Kreativitas dibutuhkan untuk menciptakan metode pembelajaran yang menarik dan efektif. Keempat unsur ini saling berkaitan dan membentuk etos kerja yang kokoh (Nurhayati et al., 2022).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah responden terdiri dari empat belas guru, dan *skala likert* digunakan untuk mengumpulkan data. Empat indikator membentuk etos kerja guru sebagai variabel independen (X): Disiplin, Bertanggung Jawab, Kejujuran, dan Kreativitas. Variabel dependen (Y) adalah kinerja guru.

Uji statistik inferensial pada uji f menunjukkan bahwa nilai F hitung = 59,613 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, atau H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara etos kerja guru dan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 11 Makassar. Hasil uji koefisien determinasi menampilkan hasil dengan kolom R sebesar 0,982, yang menampilkan pengaruh sebesar 98,2% antara etos kerja guru dan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 11 Makassar.

Etos kerja guru memengaruhi kinerja mereka dalam proses pembelajaran. Faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja guru adalah etos kerja, yang terdiri dari dedikasi, komitmen, tanggung jawab, dan disiplin (Patmawati et al., 2025). Guru dengan etos kerja yang tinggi cenderung

lebih bersemangat dalam menyiapkan materi, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, dan memberikan perhatian individual kepada siswa. Dengan dedikasi dan komitmen yang kuat, guru akan terus belajar dan mengembangkan kemampuan mereka, sehingga mereka dapat memberikan pembelajaran yang berkualitas.

Selain itu, tanggung jawab dan disiplin guru meningkatkan hasil. Guru yang bertanggung jawab akan memenuhi tanggung jawabnya, termasuk membuat rencana pembelajaran yang jelas dan menilai secara objektif prestasi belajar siswa. Keteladanan disiplin juga dapat memengaruhi perilaku siswa, tetapi disiplin dalam menjalankan tugas membuat lingkungan belajar terstruktur. Menciptakan kepercayaan dan hubungan yang harmonis dengan siswa adalah hasil penting dari profesionalisme dan integritas guru, yang tercermin dalam kejujuran dan penguasaan materi. Dan juga kepedulian guru dan empati mereka terhadap siswa sangat berpengaruh. Guru yang baik memperhatikan kebutuhan unik siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang ramah, yang menghasilkan hubungan yang baik (Alifah et al., 2025). Metode pembelajaran yang inovatif dan kreatif yang digunakan oleh guru yang memiliki semangat kerja tinggi meningkatkan partisipasi siswa dan hasil belajar secara keseluruhan.

Penelitian (Siregar & Azmi, 2022) membuktikan bahwa disiplin dan tanggung jawab adalah fondasi awal etos kerja guru. Kedisiplinan berbanding tegak dengan keteraturan dalam mengajar, sementara tanggung jawab merefleksikan komitmen guru dalam menilai dan membina siswa. Analisis regresi di SMK Negeri 1 membuktikan pengaruh signifikan etos kerja guru terhadap kinerja (t hitung $> t$ tabel; $R^2 = 0,751$). Artinya, etos kerja menjelaskan 75,1% variasi kinerja guru (Windia et al., 2024).

Penjelasan tentang teori-teori diatas, maka dapat disimpulkan, etos kerja guru, yang meliputi disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan kreativitas, merupakan faktor kunci profesionalisme. Komponen-komponen ini secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, baik individual maupun kolektif, meningkatkan kualitas pembelajaran, motivasi siswa, dan iklim sekolah. Disiplin dan tanggung jawab terbukti paling berpengaruh pada kinerja optimal. Dukungan kepala sekolah melalui kepemimpinan yang efektif dan kesejahteraan guru sangat penting untuk meningkatkan etos kerja. Secara keseluruhan, etos kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran, motivasi siswa, dan pencapaian tujuan pendidikan. Sebabnya, jika kita ingin meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, fokus kita harus pada peningkatan etos kerja guru.

4 Simpulan

Nilai F hitung sebesar 59,613 dengan tingkat signifikansi 0,00, yang lebih kecil dari 0,05, ditemukan melalui uji statistik inferensial yang dilakukan melalui analisis ANOVA. Ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) tidak diterima. Dengan kata lain, kinerja guru di SMP Muhammadiyah 11 Makassar dipengaruhi secara signifikan oleh etos kerja guru. Menurut hasil uji koefisien determinasi, nilai R adalah 0,982, yang menunjukkan bahwa etos kerja guru berkontribusi sebesar 98,2% terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kreativitas dan disiplin benar-benar membantu menata lingkungan belajar dan meningkatkan keterlibatan siswa. Namun, elemen tanggung jawab dan kejujuran tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara individual. Ini mungkin karena metode penelitian yang tidak memadai. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengetahui bagaimana masing-masing komponen etos kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dan kualitas pembelajaran.

Daftar Pustaka

- Alifah, N., Rokan, M. S., Aini, R., Fauzi, R., & Asna, A. (2025). Pentingnya Memahami Ragam Karakteristik Peserta Didik dalam Proses Pembelajaran. *Student Research Journal*, 3(1), 154–160. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/srj-yappi.v3i1.1711>
- Darmansah, T. (2022). Peran Pengawas Pendidikan Dan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 2(1), 11–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.56832/mudabbir.v2i1.179>
- Fairy, S. N. P. O., Yudana, M., & Divayana, D. G. H. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan

- Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPK 1 Harapan Denpasar. *Urnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 125–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2799>
- Gafur, A. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Nizamia Learning Center.
- Lestari, L. P., Abdullah, G., & Murniati, N. A. N. (2022). Pengaruh Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru TK. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.24176/jpp.v5i1.7983>
- Munawwir, M., Murniati, D., Artiani, F. I. N., & Syabilana, S. N. (2024). Mengoptimalkan Kinerja Guru Melalui Pengembangan Profesi Guru. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 765–774. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.9504>
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 54–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3169>
- Nurhayati, E. C., Efendi, B., & Wardani, U. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2(6), 40–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.32699/jamasy.v2i6.3959>
- Nurjanah, N., Judijanto, L., Apriyanto, A., Haryanti, T., Suri, D. R., Tadius, T., & Januaripin, M. (2025). *Administrasi Pendidikan: Manajemen Pengelolaan Sekolah Unggulan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Patmawati, P., Suriansyah, A., & Basuki, S. (2025). Hubungan Etos Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Banjarbaru. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 8(1), 94–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.30605/jsgp.8.1.2025.5159>
- Prasasti, S. (2017). Etos Kerja dan Profesional Guru. *JURNAL ILMIAH PENJAS (Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran)*, 3(2), 74–89. <https://ejournal.utp.ac.id/index.php/JIP/article/view/589>
- Selvia, T. A., Putra, S. A., & Badrun, M. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Para Guru Sekolah Dasar. *Manajemen Pendidikan*, 19(2), 209–223. <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/jmp.v9i2.8141>
- Simanjuntak, S. K., Hadijaya, Y., & Neliwati, N. (2024). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 362–375.
- Siregar, H., & Azmi, Z. (2022). Analisis Etos Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Dasar. *JIKAP PGSD: Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan*, 6(1), 77–83.
- Subaedah, S. (2020). Pengembangan Model Pembelajaran Konstruktivistik Ala To Ugi'(Analisis Kasus di SD Negeri Lalabata Kec. Tanete Rilau Kab. Barru). *Education and Learning Journal*, 1(2), 124–129.



-
- Syahid, A., & Bachri, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Berprestasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru MI Mitra PGMI UMI Makassar. *Jurnal Ilmiah Islamic Resources*, 16(1), 81–99. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33096/jiir.v16i1.3>
- Winarno, W., & Untung, S. (2024). Strategi Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan Agama Islam Dalam Mendukung Proses Belajar Siswa. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, 4(2), 1006–1019. <https://doi.org/https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5025>
- Windia, L., Andayani, S., & Sutanto, A. (2024). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sdn 4 Sukaraja Tiga. *Jurnal Program Studi Adminitrasi Pendidikan*, 4(2), 191–201.