

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN ETOS KERJA
MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI DI KELURAHAN LEMAHWUNGKUK**



Disusun Oleh :

SALSABILA RIHHADATUL' AISY

NPM : 123240017

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh

gelar Magister Manajemen

Program Pendidikan Magister Program Studi Magister Manajemen

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS SWADAYA GUNUNG JATI

CIREBON

2024

(Terakreditasi BAN-PT)

**LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING TESIS
PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN ETOS KERJA
MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI DI KELURAHAN LEMAHWUNGKUK**

Oleh:

SALSABILA RIHHADATUL' AISY

123240017

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
gelar Magister Manajemen**

Program Pendidikan Magister Program Studi Manajemen

**Telah disetujui oleh Tim Pembimbing (Pembimbing 1 dan Pembimbing 2)
pada tanggal:**

Cirebon,

**Dosen Pembimbing 1
(Ketua)**

**Dosen Pembimbing 2
(Anggota)**

Dr. H. Kartono, S.E., M.Si

Dr. Aang Curatman, M.Si.

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI SIDANG TESIS

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN ETOS KERJA
MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI DI KELURAHAN LEMAHWUNGKUK**

Oleh:

SALSABILA RIHHADATUL' AISY

123240017

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
gelar Magister Manajemen**

Program Pendidikan Magister Program Studi Manajemen

**Telah disetujui oleh Tim Pembimbing (Pembimbing 1 dan Pembimbing 2)
pada tanggal:**

Cirebon,

Dosen Penguji 1	Dosen Penguji 2	Dosen Penguji 3	Dosen Penguji 4
Dr. H. Kartono, S.E.,M.Si	Dr. Aang Curatman, M.Si.	Dr. Edy Hartono, S.E., M.M.	Dr. Yusuf, S.E, M.M

ABSTRAK

Salsabila Rihhadatul'Aisy. 123240017. Magister Manajemen. 2025. Pengaruh Budaya Sekolah Dan Etos Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kelurahan Lemahwungkuk.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana budaya sekolah dan etos kerja secara langsung dan tidak langsung melalui motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, dan untuk menilai bagaimana ketiga faktor ini berinteraksi satu sama lain.

Analisis kuantitatif digunakan melalui pengujian instrument (validitas dan reliabilitas) serta pengujian model structural menggunakan Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang mencakup uji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (mediasi).

Hasil PLS-SEM menunjukkan bahwa:

1. Budaya sekolah, etos kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Secara parsial, variabel budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
4. Variabel budaya organisasi dan etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (pengaruh langsung).
5. Motivasi kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, dan memediasi secara signifikan pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru (pengaruh tidak langsung).

Kinerja guru sangat ditentukan oleh budaya sekolah yang kondusif dan etos kerja yang tinggi, yang efektivitasnya dimediasi oleh motivasi kerja yang kuat. Implikasi praktis menekankan perlunya manajemen sekolah untuk fokus pada penguatan kekompakkan tim, inisiatif kerja guru, dan perbaikan sistem penghargaan yang adil.

Kata Kunci: Budaya Sekolah, Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

Salsabila Rihhadatul'Aisy. 123240017. Master of Management. 2025. The influence of School Culture and Work Ethic Through Work Motivation on the Performance of State Junior High School Teachers in Lemahwungkuk Village.

The objective of this study is to identify the extent to which organizational culture and work ethic, both directly and indirectly through work motivation, influence teacher performance, and to assess how these three factors interact with one another.

Quantitative analysis was employed through instrument testing (validity and reliability) and structural model testing using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM), which includes tests for direct and indirect (mediation) effects.

The PLS-SEM results indicate that:

1. School culture, work ethic, and work motivation simultaneously have a significant influence on teacher performance.
2. Partially, the school culture and work ethic variables have a significant influence on work motivation.
3. The work motivation variable has a significant influence on teacher performance.
4. The school culture and work ethic variables partially have a significant influence on teacher performance (direct effect).
5. Work motivation is proven to significantly mediate the influence of organizational culture on teacher performance, and significantly mediate the influence of work ethic on teacher performance (indirect effect).

Teacher performance is strongly determined by a conducive organizational culture and high work ethic, the effectiveness of which is mediated by strong work motivation. Partial implications emphasize the need for school management to focus on strengthening team cohesion, teacher work initiative, and improving a fair reward system.

Keywords: School Culture, Work Ethic, Work Motivation, and Teacher Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke-hadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan ramah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan proposal tesis dengan judul “**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN ETOS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KELURAHAN LEMAHWUNGKUK**”. Laporan ini dibuat sebagai salah satu syarat dalam pelaksanaan tugas akhir Program Studi Strata Dua (S2) pada Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Gunung Jati Cirebon.

Penulis telah mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak dalam penyusunan laporan proposal tesis ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta yang telah mendidik dengan kasih sayang dan memberikan doa yang tak putus dalam setiap sujudnya. Pada kesempatan ini penulis berkenan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Yth:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Achmad Faqih, S.P., M.M. IPU., CIRR Selaku Rektor Universitas Gunung Jati Cirebon.
2. Bapak Prof. Dr. H. Endang Sutrisno, S.H., M.Hum., CIQar., CIPA., CIRR . Selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Gunung Jati Cirebon.

3. Bapak Dr. H. Kartono, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing I yang selalu meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan usul penelitian ini
4. Bapak Dr. Aang Curatman, M.Si. Selaku dosen pembimbing II yang selalu meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan usul penelitian ini
5. Seluruh Dosen dan Staff Karyawan Sekolah Pascasarjana Universitas Gunung Jati.

Penulis menyadari dengan keterbatasan yang ada dalam pelaksanaan dan penyusunan laporan proposal tesis ini, sehingga laporan ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang membangun supaya dapat membantu menyempurnakan laporan studi praktik manajemen ini.

Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan laporan ini, dan semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Cirebon, Juni 2024

Salsabila Rihhadatul'Aisy

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING TESIS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI PROPOSAL TESIS.....	iii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	100
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	132
2.1 Manajemen.....	132
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	132
2.3 Budaya Organisasi	143
2.3.1 Dimensi Budaya Organisasi.....	16

2.3.2	Indikator Budaya Organisasi.....	187
2.4	Etos Kerja.....	208
2.4.1	Dimensi Etos Kerja	20
2.4.2	Indikator Etos Kerja	221
2.5	Motivasi Kerja.....	232
2.5.1	Dimensi Motivasi Kerja	253
2.5.2	Indikator Motivasi Kerja	264
2.5.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	286
2.6	Kinerja.....	30
2.6.1	Dimensi Kinerja	342
2.6.2	Indikator Kinerja	343
2.7	Penelitian Terdahulu.....	376
2.8	Kerangka Pemikiran.....	431
2.9	Hipotesis.....	453
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		475
3.1	Objek Penelitian Atau Lokasi.....	475
3.2	Metode Penelitian Atau Jenis Penelitian	476
3.3	Subjek dan Objek Penelitian	496
3.4	Metode Pengumpulan Data	497
3.4.1	Jenis dan Sumber Data	507

3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	519
3.5	Populasi dan Sampel	50
3.6	Identifikasi dan Definisini Operasional Variabel/Instrumen Penelitian 553	
3.6.1	Variabel Penelitian	553
3.6.2	Definisi Operasional Variabel	564
3.7	Metode Analisis Data	663
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		708
4.1	Analisis Deskriptif	708
4.1.1	Gambaran Umum atau Karakteristik Responden.....	708
4.1.2	Deskripsi Jawaban Responden.....	71
4.2	Analisis Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	819
4.2.1	Validitas Konvergen	819
4.2.2	Validitas Diskriminan.....	80
4.2.3	Reliabilitas komposit.....	842
4.3	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	853
4.3.1	Tabel Inner VIF	853
4.3.2	Nilai Koefisien Jalur (Path Coefficient) dan Signifikansi Statistik (<i>P-Value dan T-Statistic</i>).....	864
4.3.3	Analisis Mediasi.....	91

4.3.4	Total Effects	927
4.3.5	Nilai R-Squared (R ²)	958
4.3.6	F-Square	961
4.3.7	Model Fit.....	972
4.4	Pembahasan.....	93
4.4.1	Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru.....	93
4.4.2	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru.....	94
4.4.3	Pengaruh Budaya Sekolah dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	94
4.4.4	Peran Mediasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja.....	95
4.4.5	Implikasi Praktis Bagi Manajemen Sekolah.....	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		1038
5.1	Kesimpulan	1038
5.2	Saran.....	102
5.2.1	Saran Praktis (Manajerial).....	103
5.2.2	Saran Teoritis dan Bagi Peneliti Selanjutnya	104
DAFTAR PUSTAKA.....		106
LAMPIRAN.....		Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kinerja Guru	5
Tabel 1. 2 Data Budaya Organisasi	6
Tabel 1. 3 Data Etos Kerja	7
Tabel 1. 4 Data Motivasi Kerja	8
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu	376
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	574
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	719
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan ULSia	69
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4. 4 Interval Kelas dan Kategori.....	72
Tabel 4. 5 Tabel Penilaian Responden Terhadap Budaya Organisasi	73
Tabel 4. 6 Tabel Penilaian Responden Terhadap Etos Kerja.....	775
Tabel 4. 7 Tabel Penilaian Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	7876
Tabel 4. 8 Tabel Penilaian Responden Terhadap Kinerja.....	808
Tabel 4. 9 Tabel Analisis Validitas Konvergen.....	80
Tabel 4. 10 Tabel Analisis Validitas Diskriminan Dengan HTMT	80
Tabel 4. 11 Tabel Analisis Validitas Diskriminan Dengan Fornell Larcker Criterion	81
Tabel 4. 12 Tabel Reliabilitas Komposit	842
Tabel 4. 13 Tabel Inner VIF	853
Tabel 4. 14 Tabel Sigifikansi Statistik.....	864
Tabel 4. 15 Tabel Nilai Koefisien Jalur	895

Tabel 4. 16 Tabel Analisis Mediasi	917
Tabel 4. 17 Tabel Total Effects.....	928
Tabel 4. 18 Tabel R-Squared	91
Tabel 4. 19 Tabel F-Square	962
Tabel 4. 20 Tabel Model Fit	973
Tabel 4. 21 Tabel Kesimpulan Hasil Dan Pembahasan.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Grafik Kerangka pemikiran.....	431
--	-----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan yang paling krusial yang dihadapi bangsa ini antara lain menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia yang mencapai jumlah 250 juta jiwa dengan pertumbuhan penduduk sebesar 1,49 persen per tahun; pertumbuhan angkatan kerja lebih besar dari pada ketersediaan lapangan pekerjaan; distribusi penduduk antar daerah kurang merata; ketidaksesuaian kompetensi SDM dengan pasar kerja; ketidak seimbangan kebutuhan layanan publik; distribusi informasi tentang pasar kerja yang lambat atau timpang; permintaan tenaga kerja yang belum terpetakan dengan baik; tingginya tingkat pengangguran dan kemiskinan secara simultan menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan dan kesehatan, dan pada akhirnya menyebabkan rendahnya kualitas SDM di Indonesia. Pendidikan merupakan sarana yang paling penting dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan watak bangsa (Nation Character Building). Harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh mutu pendidikannya. Dalam konteks bangsa Indonesia, peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh (Mulyasa, 2005). Mutu pendidikan menjadi pembicaraan dalam kalangan masyarakat. Hal ini disebabkan

karena masyarakat merasa sangat khawatir terhadap masa depan generasi muda yang tampaknya kurang serius dalam menjalani pendidikan di sekolah, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah kemampuan guru dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh siswanya. Pendidikan dalam masa era globalisasi merupakan pendidikan yang akan menjawab tantangan masa depan secara global, dimana pendidikan akan dapat melahirkan individu yang memiliki bekal pengetahuan, keterampilan, serta nilai-nilai yang diperlukan untuk berkembang dalam era globalisasi.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, dan pelatihan. Selanjutnya Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya pasal 20 menyatakan bahwa salah satu kewajiban profesional guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, serta meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan

kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Mengingat begitu pentingnya peran pendidikan bagi kehidupan masyarakat, maka dewasa ini pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk peningkatan mutu produktivitas guru. Harapan agar pendidikan di Indonesia bangkit dari keterpurukan dan menjadi garda terdepan dalam pembangunan bangsa. Kualitas pendidikan merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan kemajuan suatu bangsa. Pendidikan yang bermutu tinggi tidak hanya mencetak generasi yang berpengetahuan luas, tetapi juga membentuk individu yang berkarakter dan kompeten dalam menghadapi tantangan global. Di tengah dinamika perubahan zaman, peran guru sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan menjadi semakin krusial.

Berbagai tugas yang diemban oleh guru seperti diamanatkan oleh berbagai peraturan tersebut menyiratkan betapa strategisnya tugas guru dalam mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Guru tidak hanya menjadi rujukan utama peserta didik dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas, tetapi lebih dari itu guru adalah sebagai “pencipta” penting, peran dan perilaku peserta didik sangat dinamis. Seorang guru tidak cukup hanya profesional, memiliki kompetensi yang memadai, namun juga terus mampu mengembangkan dirinya sesuai dengan perubahan jaman dan menjadi bagian penting dalam masyarakat. Guru juga tidak hanya bertanggung jawab untuk

menyampaikan pengetahuan, tetapi juga untuk membimbing, menginspirasi, dan membentuk karakter siswa. Guru, sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan, memiliki peran yang sangat vital dalam menciptakan generasi yang kompeten dan berkarakter. Guru yang berkinerja baik mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, memberikan materi pelajaran dengan cara yang menarik dan mudah dipahami, serta membangun hubungan yang baik dengan siswa. Ini semua berkontribusi pada terciptanya suasana belajar yang kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi belajar siswa.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, seorang guru tidak hanya memerlukan kompetensi teknis dalam bidang pengajaran, tetapi juga dukungan dari budaya sekolah yang mendukung, serta etos kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dimediasi oleh motivasi kerja.

Berikut data kinerja guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Kinerja Guru

Kategori Tantangan	Frekuensi (Jawaban)	Persentase
Adaptasi Kurikulum / Perubahan Kurikulum	5	17.24%
Integrasi Teknologi / Digitalisasi	5	17.24%
Sarana / Fasilitas Pembelajaran yang Kurang	4	13.79%
Strategi / Model Ajar Dan Inovasi	4	13.79%
Karakteristik Siswa / Latar Belakang Siswa	4	13.79%
Beban Administrasi / Motivasi Diri Guru	2	6.90%

Distribusi Guru / Geografis / Insentif	2	6.90%
Mindset Guru / Variasi Mengajar	1	3.45%
Lainnya (Teladan, Karakter Lingkungan, dll)	2	6.90%
Total Jawaban	29	100.00%

Tabel tersebut berdasarkan tantangan terbesar terkait mutu mengajar. Tantangan ini mencerminkan area kelemahan dalam kinerja guru dan lingkungan pendukung. Kesimpulan dari data kinerja di atas, tantangan terbesar terkait mutu mengajar adalah adaptasi kurikulum sebesar 17,24%, integrasi teknologi sebesar 17,24%, keterbatasan fasilitas sebesar 13,79% dan kesesuaian model ajar sebesar 13,79%.

Budaya sekolah merupakan salah satu faktor meningkatnya kinerja. Budaya sekolah mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang berkembang dalam sebuah institusi pendidikan. Budaya ini memengaruhi cara berpikir dan bertindak para pemimpin dan staf pendidikan, membentuk kerangka kerja yang menentukan bagaimana keputusan dibuat dan dijalankan. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat mendorong inovasi, kolaborasi, dan efektivitas dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, budaya yang kaku dan tertutup bisa menjadi penghambat, menciptakan resistensi terhadap perubahan dan menghambat pertumbuhan. Kinerja guru akan semakin terbentuk jika adanya kompakan antara semua unsur di sekolah. Terbangunnya kerjasama sehingga menimbulkan ciri khas yang dilakukan secara terus menerus dan menjadi landasan falsafah yang didukung oleh organisasi yaitu sekolah. Budaya sekolah yang dianut dan diterapkan oleh sekolah akan mampu mempengaruhi kinerja guru dan pegawai sekolah, karena kinerja guru akan

menjadi optimal apabila dintegrasikan dengan komponen persekolahan sehingga menimbulkan loyalitas serta komitmen yang tinggi, mampu menyesuaikan diri dari berbagai perbedaan dan perbenturan yang ada agar mampu tetap eksis dan tetap bertahan dengan cara meningkatkan kinerja.

Berikut data budaya sekolah berdasarkan tingkat kerjasama dan komitmen antar guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk:

Tabel 1. 2 Data Budaya Sekolah

Kategori Jawaban	Frekuensi (Guru)	Persentase
Sangat Baik	6	28.57%
Baik	7	33.33%
Cukup Baik / Cukup	4	19.05%
Belum Optimal / Kurang Bagus	2	9.52%
60%	1	4.76%
Sebagian Baik, Sebagian Kurang	1	4.76%
Total Responden	21	100.00%

Menurut Sinamo (2011), faktor lain adalah etos kerja yaitu seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Simamora (2012) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Etos kerja guru adalah penghayatan nilai terhadap kerja yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih. Guru yang memiliki etos kerja yang tinggi dicerminkan dalam perilaku dan sikap guru yang bercirikan bekerja dengan

tulus dan penuh syukur, suka bekerja keras, bekerja benar dan tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, berkeinginan memberikan lebih dari yang diisyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja dan bekerja sempurna penuh kerendahan hati. Etos kerja guru tinggi menyebabkan kinerja guru tinggi. Namun beberapa guru masih belum memanfaatkan jam kerja, dan cenderung mengurangi jam kerja. Karena lebih suka mengobrol, keluar sekolah untuk urusan lain, rendahnya motivasi kerja, belum memiliki rasa tanggung jawab sehingga tidak menunjukkan kompetensinya. Ketika kepala sekolah meminta melaporkan perangkat pembelajaran, guru cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan tanpa memeriksanya terlebih dahulu.

Berikut data etos kerja berdasarkan inisiatif dalam mengembangkan materi ajar di SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk:

Tabel 1. 3 Data Etos Kerja

Kategori Jawaban	Frekuensi (Guru)	Persentase
Sangat Besar / Sangat Baik / Sangat Antusias	6	28.57%
Cukup Besar / Cukup Tinggi / Cukup Baik	8	38.10%
Sedang / Baik / Cukup Berinisiatif	3	14.29%
Kurang / Tidak Terlalu Besar	3	14.29%
Harus Bisa / Siap Selalu / Sesuai Kemampuan	1	4.76%
Total Responden	21	100.00%

Tabel tersebut, mengukur seberapa besar inisiatif guru untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran tanpa diminta yang merefleksikan etos kerja mereka.

Selain budaya sekolah dan etos kerja, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Sunyoto (2013), motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, sedangkan menurut Hasibuan (2016), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hal ini masih sangat jauh dengan realita, sebab masih ditemukan guru yang tertekan melaksanakan tugas, hanya mengandalkan hak dan lupa kewajiban dan ada yang berpendapat karena kebutuhan fisiologis (keuangan untuk pangan dan jaminan kesehatan) yang masih kurang terpenuhi sebagai guru, penghargaan dari kepala sekolah terhadap sebuah pencapaian dari seorang guru terkesan pilih-pilih, dan kebebasan berpendapat dibatasi.

Berikut data motivasi kerja berdasarkan sistem penghargaan (*reward*) di SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk:

Tabel 1. 4 Data Motivasi Kerja

Kategori Jawaban	Frekuensi (Guru)	Persentase
Sudah Cukup / Ya Cukup	7	33.33%
Belum Cukup / Kurang / Tidak Cukup / Agak Kurang	9	42.86%
Tidak Ada Reward	2	9.52%

Dulu Pernah Ada	1	4.76%
Ya / Iya	2	9.52%
Total Responden	21	100.00%

Kinerja guru adalah hasil kerja seorang guru secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab, keterampilan, pengalaman, integritas yang dimiliki dalam merencanakan program kelas, melakukan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar sebagai kewajiban di sekolah. Menurut Rusman (2012), bentuk perilaku guru adalah aktivitas guru dalam proses pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan pembelajaran, sampai mengevaluasi hasil belajar.

Kesuksesan organisasi berasal dari kontribusi SDM semua level, jika setiap guru memahami konsep budaya sekolah, etos kerja, dan motivasi kerja dengan benar dan melakukan sesuai dengan standar yang diharapkan maka kinerja guru tentu sangat berkualitas. Karena kinerja guru merupakan variabel yang sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan. Oleh sebab itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya sekolah dan etos kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru, sehingga para guru memiliki pemahaman dan termotivasi dalam mengimplementasikan di sekolah sebagai wujud tanggung jawab sebagai seorang pendidik yang didambakan siswa, kepala sekolah, masyarakat dan pemerintah demi kemajuan pendidikan Indonesia. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis Pengaruh Budaya Sekolah Dan Etos Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kelurahan Lemahwungkuk.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk?
4. Bagaimana pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 15 Kelurahan Lemahwungkuk?
5. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk?
6. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk?
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk.

2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk.
5. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk.
6. Untuk mengetahui motivasi kerja memediasi pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk.
7. Untuk mengetahui motivasi kerja memediasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari Penelitian ini, terdapat beberapa manfaat, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etos kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk.
2. Bagi Sekolah

Dengan harapan dapat menjadi tolak ukur dalam mengevaluasi kinerja guru SMP Negeri di Kelurahan Lemahwungkuk.
3. Bagi Universitas

Dengan harapan dapat menjadi tolak ukur untuk evaluasi penelitian selanjutnya.
4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan wawasan dan pengetahuan pembaca mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia, serta memberikan ide mengenai penelitian yang terkait dan dapat menjadi referensi bagi pembaca.