

## **PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU MELALUI ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA GURU SMP NEGERI 1 SEMPOR)**

Venna Ami Pramitasari, Irfan Helmy

Manajemen STIE Putra  
Bangsa  
Email  
[:vennaamipramitasari@gmail.com](mailto:vennaamipramitasari@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru melalui etos kerja sebagai variabel *intervening* pada Guru SMP Negeri 1 Sempor. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dengan menggunakan *skala likert* 4 pilihan. Populasi dari penelitian ini yaitu jumlah seluruh guru berstatus PNS yaitu 30 guru. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *sampling jenuh* atau seluruh pegawai sebagai responden penelitian. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, dan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program *SPSS for windows* versi 22,0. Hasil dari penelitian ini yaitu *human* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. *Human relation* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata kunci:** *Human relation*, Lingkungan kerja fisik, Etos kerja dan Kinerja guru.

### **Abstract**

*This study aims to examine and analyze the influence of human relations and physical work environment on teacher performance through work ethic as a variable intervening for Sempor 1 Junior High School Teachers. Data collection is done by questionnaire using a 4 Likert scale choice. The population of this study is the total number of teachers PNS status is 30 teachers. Sampling techniques with saturated sampling techniques or all employees as research respondents. Data analysis techniques using descriptive analysis techniques and statistics include validity test, reliability test, classic assumption test, hypothesis test, correlation analysis, and path analysis (path analysis) with the help of SPSS for Windows version 22.0. The results of this study are that human influences positively and significantly on work ethic. Physical work environment has a positive and significant effect on work ethic. Human relations has a positive and significant effect on teacher performance. The physical work environment has no effect on teacher performance and work ethic has a positive and significant effect on teacher performance.*

**Keywords:** *Human relations, physical work environment, work ethic and teacher performance.*

## **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan merupakan proses kehidupan manusia yang sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas hidup manusia melalui berbagai jenis pendidikan dan pembelajaran yang ada didalamnya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1)

dinyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan pada hakikatnya

merupakan sebuah upaya yang digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Menurut Hapsari dkk (2015) Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang paling dominan dan sangat berperan aktif dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

Sekolah SMP Negeri 1 Sempor yang beralamat di Jatinegara Kecamatan Sempor, merupakan dari salah satu sekolah yang pasti mempunyai visi misi dan tujuan, dan untuk menggapai visi misi dan tujuan tersebut sekolah membutuhkan tenaga pendidik yang profesional, manajemen sekolah yang baik, dan dukungan yang baik berupa finansial maupun non finansial. Salah satu manajemen pendidikan yang paling penting adalah berkaitan dengan personal sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam proses pendidikan tenaga pendidik yaitu guru. Menurut Gunawan dalam Putra dkk (2013) mengemukakan bahwa guru merupakan sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan, sehingga guru lebih berperan penting bagi sekolah dengan adanya guru yang berkualitas maka sekolah akan berkualitas. Kinerja guru dikatakan berhasil jika dapat memenuhi tanggung jawabnya dengan baik sebagai guru dan di luar pekerjaan mengajarnya di dalam organisasi.

Pengukuran kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Menurut Hapsari dkk (2015) Kinerja guru yang tinggi dalam sebuah organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sehingga dengan semakin baik kinerja guru maka akan semakin baik pula hasil yang akan dicapai bagi peserta didik dan organisasi. Sehingga organisasi perlu memilih sumber daya manusia (SDM) yang mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Sempor dan Wakil Kepala Sekolah I, diketahui bahwa penilaian kinerja guru (PKG), guru SMP Negeri 1 Sempor setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan yang dapat dilihat pada kedisiplinan kerjanya yang semakin baik dilihat dari absensi guru yang rata-rata selalu datang tepat waktu, kemampuan membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang semakin kreatif dilihat dari setiap sebelum mengajar guru selalu membuat RPP terlebih dahulu, dan kemampuan melakukan penelitian dan evaluasi kerja seperti membuat penelitian tindakan kelas (PTK), pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yang semakin baik dan kemampuan dalam membuat karya tulis dibuktikan dengan prestasi guru yang sudah banyak membuat karya tulis. Sehingga peneliti

tertarik untuk menguji faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sempor.

Menurut Alo (1997) antar manusia (*human relation*) adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya. Sehingga untuk mencapai tujuan kerja yang baik, perlu adanya kerja sama atau dukungan dari semua pihak yang ada di organisasi atau disebut sebagai pemanduan tujuan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan kepala sekolah SMP Negeri 1 Sempor, menyatakan bahwa hubungan kekeluargaan yang terjalin disana sudah baik, seperti adanya kebersamaan antar guru yang jika salah satu guru sakit dan keluarga dari salah satu guru sakit, guru secara bersama-sama menjenguk, dan hubungan antara wali murid sudah baik dapat dilihat dari setiap beberapa bulan sekali selalu diadakannya paguyuban wali murid. Sedangkan secara hubungan kerja dalam organisasi, hubungan antar manusia (*human relation*) juga terjalin dengan baik, seperti adanya kerja sama antara sesama guru dalam membuat rencana pembelajaran bagi para siswanya, adanya kerja sama antar guru dan kepala sekolah dalam mencapai visi dan misi sekolah, adanya komunikasi yang baik antar guru dan kepala sekolah.

Menurut Sagay dkk (2018) salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Setyono (2011) lingkungan kerja fisik adalah suasana lingkungan fisik tempat kerja dimana para guru melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berkaitan dengan keadaan penerangan atau cahaya di tempat kerja, keadaan udara di tempat kerja, keadaan suara di tempat kerja serta keadaan perlengkapan kerja. Dengan semakin baik lingkungan kerja organisasi akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman, dan lingkungan kerja yang memadai dapat mempengaruhi kinerja guru dan mengarahkan guru untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja fisik di SMP Negeri 1 Sempor sudah cukup bagus, seperti penerangan cahaya yang cukup bagus ditempat kerja, baik dikantor maupun di ruang kelas, kebersihan yang selalu dijaga, tata ruang yang cukup rapih, parkir yang cukup luas, keamanan yang tersedia dan peralatan yang cukup tersedia untuk proses belajar mengajar. Walaupun masih ada guru yang berpendapat untuk menambah fasilitas sekolah seperti komputer, menambah ruang keterampilan, ruang laboratorium, tetapi karena masalah dana sehingga belum dapat dilakukan. Guru berpendapat dengan adanya fasilitas tersebut dapat menambah

kenyamanan dalam pembelajaran dan dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Menurut Rakhmatullah dkk(2018) kinerja guru juga dipengaruhi oleh etos kerja. Menurut Anoraga dalam Rakhmatullah dkk(2018) Etos kerja merupakan pandangan dan sikap seseorang terhadap kerja. Sehingga jika etos kerjanya tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi. Etos kerja ini dapat terbentuk apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif.

Etos kerja guru di SMP Negeri 1 Sempor sudah baik, guru di SMP Negeri 1 Sempor selalu disiplin, seperti datang tepat waktu, dan jika mereka terlambat mereka selalu izin terlebih dahulu. Kemudian rajin membuat penelitian tindakan kelas (PTK), rajin mengikuti seminar dan pelatihan, kreatif dalam mengajar, walaupun masih ada guru yang menggunakan metode ceramah dalam mengajar. Kepala sekolah selalu menyarankan guru untuk memberikan sesuatu yang berbeda dalam mengajar agar peserta didik dalam mengikuti pembelajaran tidak bosan dan dapat menerima pembelajaran dengan baik.

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap etos kerja guru SMP Negeri 1 Sempor?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja guru SMP Negeri 1 Sempor?
3. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sempor?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sempor?
5. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sempor?

## TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap etos kerja guru SMP Negeri 1 Sempor.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja guru SMP Negeri 1 Sempor.
3. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sempor.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sempor.
5. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sempor.

## KAJIAN TEORI

### Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2008) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Adapun indikator kinerja guru menurut Sulistyorini dalam Saragih (2017) antara lain :

- 1) Unjuk kerja dan disiplin.
- 2) Kemampuan membuat perencanaan, dan persiapan mengajar.
- 3) Penguasaan metode, dan strategi mengajar.
- 4) Kemampuan melakukan penelitian, dan evaluasi kerja.
- 5) Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

### Etos Kerja

Menurut Tasmara dalam Busro (2017) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Adapun indikator etos kerja menurut Tasmara dalam Dewi (2017) antara lain:

- 1) Visioner
- 2) Loyalitas
- 3) Disiplin
- 4) Mandiri
- 5) Kreatif
- 6) Efektif dan efisien
- 7) Berorientasi pada produktivitas
- 8) Memiliki komitmen

### *Human Relation*

Menurut Effendy (2009) *human relation* adalah suatu komunikasi persuasif, bukan hanya sekedar relasi atau hubungan saja. Jadi *human relation* bukan suatu keadaan yang pasif, melainkan suatu aktivitas. Adapun indikator *human relation* menurut Istijanto (2010) antara lain:

- 1) Hubungan dengan rekan kerja
- 2) Hubungan dengan atasan
- 3) Hubungan dengan wali murid
- 4) Hubungan dengan masyarakat

### Lingkungan Kerja Fisik

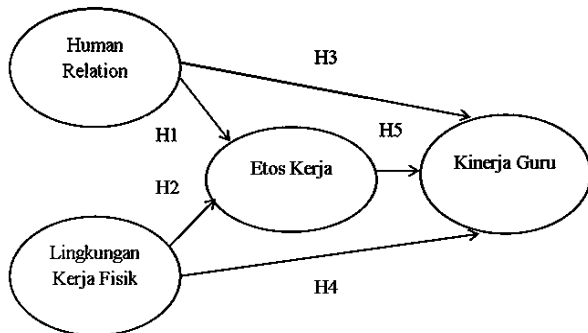
Menurut Nitisemito (2000) "Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (2000) antara lain:

- 1) Kebersihan
- 2) Penerangan
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Tata ruang

- 5) Pewarnaan
- 6) Peralatan kerja yang tersedia

## MODEL EMPIRIS

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas maka dapat disimpulkan suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan model empiris diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>**: Diduga variabel *Human Relation* berpengaruh terhadap Etos Kerja.
- H<sub>2</sub>**: Diduga variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Etos Kerja.
- H<sub>3</sub>**: Diduga variabel *Human Relation* melalui etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H<sub>4</sub>**: Diduga variabel Lingkungan Kerja Fisik melalui etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H<sub>5</sub>**: Diduga variabel Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

## METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru berstatus PNS sejumlah 30 guru di SMP Negeri 1 Sempor.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain: (1) wawancara, (2) kuesioner, (3) studi pustaka. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows 22.0*. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis data secara statistik meliputi: (1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Uji Hipotesis, (4) Analisis Kolerasi, (5) Sobel Test, (6) Analisis Jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2018:51). Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel *human relation*, lingkungan kerja fisik, etos kerja dan kinerja guru menunjukkan

bahwa kolerasi pada kolom  $r$  table (0,361) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pernyataan pada kuesioner variabel *human relation*, lingkungan kerja fisik, etos kerja dan kinerja guru dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018:45). Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel *human relation* sebesar 0,650, untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,671, untuk variabel etos kerja sebesar 0,712, dan untuk variabel kinerja guru sebesar 0,709. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* diatas 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas Model 1

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Human Relation	,992	1,008
	Lingkungan Kerja Fisik	,992	1,008

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Model 2

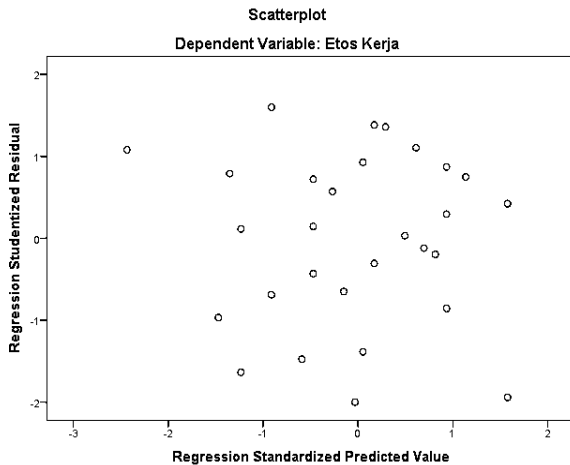
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Human Relation	,719	1,390
	Lingkungan Kerja Fisik	,851	1,174
	Etos Kerja	,664	1,505

Berdasarkan Tabel 1 dan 2 diatas analisis dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* diatas 0,01 dan nilai *VIF* dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

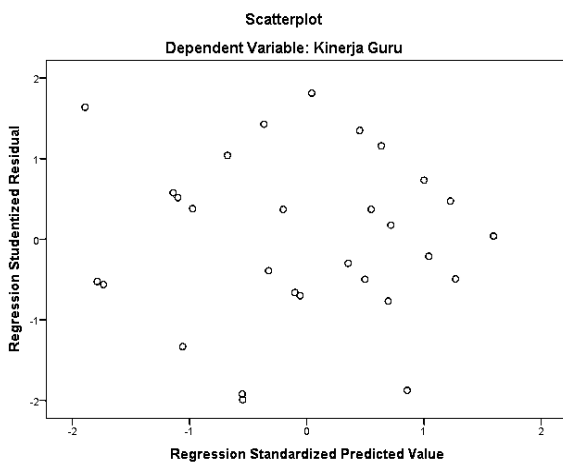
#### 2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan yang lain tepat, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 1



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2



Berdasarkan Gambar 1 dan 2 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang berupa titik-titik yang membentuk pola teratur, gambar keduanya tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

### Uji Glejser

Pada uji ini jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Glejser Model 1

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Sig.
1	(Constant)	0,211
	Human Relation	0,938
	Lingkungan Kerja Fisik	0,23

a. Dependent Variable: abs\_res 1

Hasil tampilan *output SPSS* hasil uji glejser model 1 pada tabel 3 dengan jelas menunjukkan

bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik, terlihat dari tingkat signifikan > 0,05 jadi dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini sesuai dengan hasil uji *scatterplot*.

Tabel 4. Hasil Uji Glejser Model 2

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Sig.
1	(Constant)	0,062
	Human Relation	0,902
	Lingkungan Kerja Fisik	0,383
	Etos Kerja	0,254

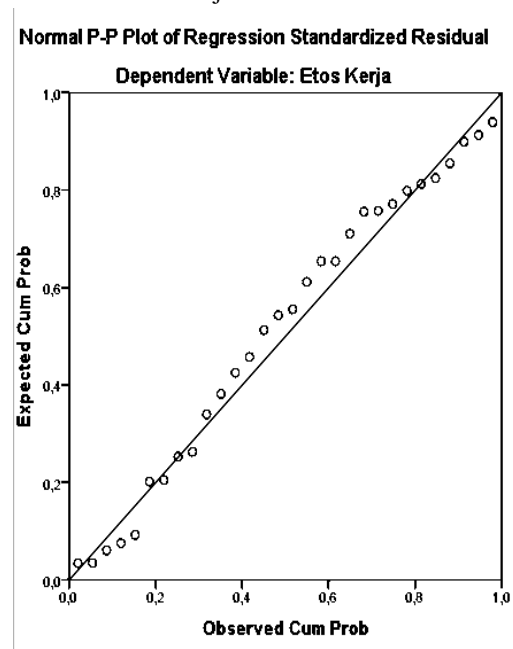
a. Dependent Variable: abs\_res 2

Hasil tampilan *output SPSS* hasil uji glejser model 2 pada tabel 4 dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik, terlihat dari tingkat signifikan > 0,05 jadi dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini sesuai dengan hasil uji *scatterplot*

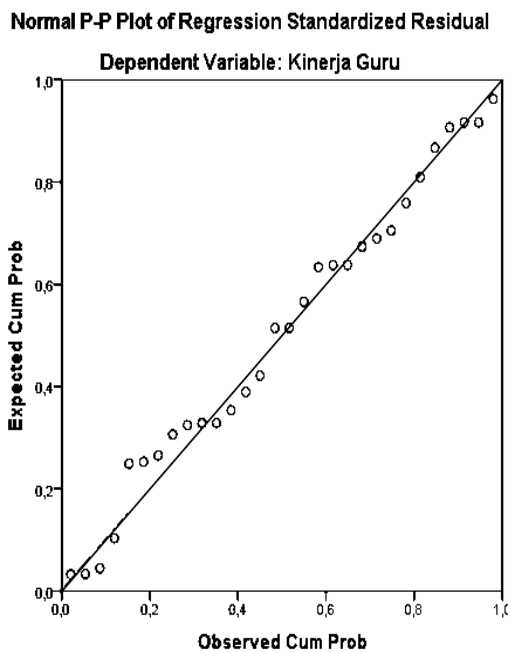
### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2009: 147) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal.

Gambar 3. Uji Normalitas Model 1



Gambar 4. Uji Normalitas Model 2



Berdasarkan hasil uji normalitas diatas (*Normal P-P Plot of Regression Residual*) diketahui bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Kolmogorov-Smirnov

Dasar pengambilan dalam uji normalitas K-S, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal, dan sebaliknya.

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Model 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	1,74349027
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,082
	Negative	-0,097
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 5 *output SPSS* tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Sesuai dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal tersebut sesuai dengan hasil uji grafik (*Normal P-P Plot of Regression Residual*).

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Model 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	1,74349027
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,082
	Negative	-0,097
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 6 *output SPSS* tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Sesuai dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal tersebut sesuai dengan hasil uji grafik (*Normal P-P Plot of Regression Residual*).

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja dan kinerja guru. Ketentuan pengujian, tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 5% atau 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji t Model 1

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model 1	(Constant)	7,426	6,016		1,234	0,228
	Human Relation	0,944	0,295	0,504	3,202	0,003
	Lingkungan Kerja Fisik	0,398	0,188	0,333	2,113	0,044

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Hubungan antara *Human Relation* dan Etos Kerja  
 Nilai  $t_{hitung}$  variabel *human relation* ( $X_1$ ) sebesar 3,202 >  $t_{tabel}$  2,0484 dengan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05. Maka hasil ini menyatakan *human relation* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja ( $Y_1$ ) guru SMP Negeri 1 Sempor.
- 2) Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Etos Kerja  
 Nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar 2,113 >  $t_{tabel}$  2,0484 dengan tingkat signifikansi 0,044 < 0,05. Maka hasil ini menyatakan

lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap etos kerja ( $Y_1$ ) guru SMP Negeri 1 Sempor.

Tabel 8. Hasil Uji t Model 1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,478	3,999		-1,37	0,183
	Human Relation	0,667	0,224	0,444	2,979	0,006
	Lingkungan Kerja Fisik	0,242	0,132	0,252	1,84	0,077
	Etos Kerja	0,295	0,124	0,367	2,37	0,026

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa:

1. Hubungan antara *Human Relation* dan Kinerja Guru

Nilai  $t_{hitung}$  variabel *human relation* ( $X_1$ ) sebesar  $2,979 > t_{tabel} 2,0518$  dengan tingkat signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Maka hasil ini menyatakan *human relation* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sempor ( $Y_2$ ).

2. Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Guru

Nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar  $1,840 < t_{tabel} 2,0518$  dengan tingkat signifikansi  $0,077 > 0,05$ . Maka hasil ini menyatakan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sempor ( $Y_2$ ).

3. Hubungan antara Etos Kerjadan Kinerja Guru

Nilai  $t_{hitung}$  variabel etos kerja ( $Y_1$ ) sebesar  $2,370 > t_{tabel} 2,0518$  dengan tingkat signifikansi  $0,026 < 0,05$ . Maka hasil ini menyatakan etos kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sempor ( $Y_2$ ).

## 2. Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil uji R square analisis program *SPSS for windows version 22.0* dapat dapat diterangkan dalam tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 <sup>a</sup>	0,336	0,286	1,807

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Human Relation  
b. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan Tabel 9 di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,286 atau 28,6%. Hal ini menunjukkan

bahwa nilai sebesar 28,6% variabel bebas yang terdiri dari *human relation* dan lingkungan kerja fisik dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu variabel etos kerja Sedangkan sisanya 71,4% dipengaruhi variabel lainnya.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 2

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 <sup>a</sup>	0,585	0,537	1,169

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Lingkungan Kerja Fisik,  
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 10 di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sebesar 53,7% variabel bebas yang terdiri dari *human relation*, lingkungan kerja fisik dan etos kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja guru Sedangkan sisanya 46,3% dipengaruhi variabel lainnya.

## Analisis Kolerasi

Analisis kolerasi digunakan untuk mengetahui hubungan satu variabel dengan variabel lain.

Tabel 11. Hasil Uji Kolerasi

Correlations			
		Human Relation	Lingkungan Kerja Fisik
Human Relation	Pearson Correlation	1	-0,088
	Sig. (2-tailed)		0,645
	N	30	30
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	-0,088	1
	Sig. (2-tailed)	0,645	
	N	30	30

Berdasarkan Tabel 11 dapat diperoleh hasil perhitungan korelasi antara variabel *human relation* dan lingkungan kerja fisik sebesar -0,088, dengan tingkat signifikansi  $0,645 > 0,05$  angka korelasi tersebut memiliki arti hubungan antara variabel *human relation* dan lingkungan kerja fisik sangat lemah (karena hasilnya negatif).

## Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk substruktural I digunakan rumus:

$$Y_1 = 0,504X_1 + 0,333X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - \rho^2} = \sqrt{1 - 0,286} = \sqrt{0,714} = 0,845$$

Untuk substruktural II digunakan rumus:

$$Y_2 = 0,444X_1 + 0,252X_2 + 0,367Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{0,680 - 0,444^2 - 0,252^2} = \sqrt{0,680 - 0,197 - 0,064} = \sqrt{0,419}$$

$$= 0,680$$

### Perhitungan pengaruh antar variabel

#### Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

1.  $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,504$
2.  $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,333$
3.  $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,444$
4.  $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,252$
5.  $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,367$

#### Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

1.  $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,504 \times 0,367) = 0,185$
2.  $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,333 \times 0,367) = 0,123$

#### Pengaruh Total (*Total Effect*)

1.  $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,504 + 0,367) = 0,871$
2.  $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,333 + 0,367) = 0,7$
3.  $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,444$
4.  $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,252$
5.  $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,367$

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada guru PNS SMP Negeri 1 Sempor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *human relation* pada SMP Negeri 1 Sempor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja guru. Hasil tersebut berarti semakin baik *human relation* akan dapat meningkatkan etos kerja guru di SMP Negeri 1 Sempor.
2. Variabel lingkungan kerja fisik di SMP Negeri 1 Sempor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja guru. Hasil tersebut berarti semakin baik lingkungan kerja fisik akan dapat meningkatkan etos kerja guru di SMP Negeri 1 Sempor.
3. Variabel *human relation* pada SMP Negeri 1 Sempor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tersebut berarti semakin baik *human relation* akan dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sempor.
4. Variabel lingkungan kerja fisik di SMP Negeri 1 Sempor tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil tersebut berarti lingkungan kerja fisik tidak menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
5. Variabel etos kerja guru di SMP Negeri 1 Sempor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tersebut berarti semakin baik etos kerja yang dimiliki guru maka akan dapat meningkatkan kinerja guru.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan

manfaat bagi organisasi maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan antara lain:

1. *Human relation* berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil tersebut, penulis menyarankan agar sekolah selalu menjaga dan tetap mempertahankan *human relation* dengan berusaha memenuhi indikator-indikator *human relation* seperti mempertahankan hubungan baik dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, wali murid dan dengan masyarakat sekitar. Seperti saling membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan dalam hal pekerjaan, pimpinan berhubungan baik tanpa membeda-bedakan status, selalu menjalin komunikasi antara sesama guru, karyawan maupun pimpinan. Dalam hal tersebut diharapkan akan lebih membantu dalam melakukan pekerjaan.
2. *Human Relation* berpengaruh terhadap etos kerja. Dalam rangka meningkatkan etos kerja guru sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan *human relation* yang sudah ada agar lebih baik lagi, seperti lebih meningkatkan kerja sama yang baik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan, komunikasi yang selalu dijaga, saling memberikan nasihat, masukan dan motivasi kepada sesama guru, karyawan dan pimpinan. Dalam hal tersebut diharapkan akan lebih memberikan kenyamanan bagi para pekerja, seperti lebih semangat, lebih termotivasi dan mereka merasa diperhatikan sehingga dapat bekerja dengan percaya diri.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Etos kerja. Dalam rangka meningkatkan etos kerja guru sebaiknya mempertahankan lingkungan kerja fisik yang sudah ada agar lebih baik lagi, seperti lebih menjaga kebersihan lingkungan kerja, penerangan yang cukup baik, tata ruang kerja yang cukup rapih, dan menambah fasilitas sekolah seperti peralatan untuk bekerja sesuai kebutuhan yang ada, kemudian guru dan karyawan sebaiknya selalu diberikan masukan agar dapat sama-sama saling menjaga kebersihan dan merawat fasilitas yang sudah disediakan. Dalam hal tersebut diharapkan akan lebih memberikan rasa nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaan walaupun menggunakan fasilitas bersama.
4. Etos kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil tersebut, penulis menyarankan agar etos kerja guru dipertahankan supaya tetap berhasil dalam meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi, dengan cara selalu diadakannya rapat agar guru maupun karyawan lain jika ingin memberikan masukan, kritik, dan saran lebih mudah. Sehingga dengan adanya rapat tersebut guru merasa lebih termotivasi dan selalu memiliki semangat baru dalam bekerja karena adanya tukar pikiran tersebut.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mencari faktor lain yang memiliki pengaruh besar terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Dikarenakan dilihat dari nilai  $R^2$  etos kerja sebesar 0,286 atau 28,6%.



Dan untuk nilai  $R^2$ kinerjagurusebesar 0,537 atau 53,7%. Sehingga masih banyak terdapat kemungkinan variabel-variabel yang diduga memiliki pengaruh yang besar terhadap etos kerja dan kinerja guru.

Indonesia Iv(Persero) Terminal Petikemas Bitung”. *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No.3, ISSN 2303-1174. Hal. 1708 – 1717.

Setyono, H., Achmad, S. 2011. “Pengaruh Kompetensi Guru, Insentif Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap”. *SAINTEKS*, Vol. 7, No. 2. Hal 90-101.

Saragih, M. R. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Guru Dan Motivasi Terhadap Kinerja GuruSdn Joglo 05 Pagi Jakarta”. *INOVASI*, Vol. 4, No. 2, E-ISSN 2598-4950. Hal 49-59.

## DAFTAR PUSTAKA

Alo Liliweri, 1997. *Komunikasi Antarpribadi*. Bandung: Ciyta Aditya Bakti.

Busro, Muhammad. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Expert, Yogyakarta.

Dwi, F.P. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Guru Di Smpn Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta”. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 12, No. 2. Hal 1-5.

Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Komunikasi teori dan praktek Workplace Spirituality Terhadap Etos Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keperawatan Rs. Mitra Siaga Tegal)*. *Performance*, Vol. 21, No. 1, Hal 66-80.

Istijanto. 2010. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka, Jakarta

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. PT Remaja Rosdakarya, Bandung

Nitisemito, S Alex. 2000. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Jakarta: Gralia Indonesia

Onong Uchjana Effendy, 2001. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta: Erlangga.

Putra, A.A.C., et all. 2013. “Hubungan Motivasi Berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMA N 1 Kubutambahan”. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 4, Hal . 1-11.

Rakhmatullah, E. A., et all. 2018. “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo”. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 19, No.1, E-ISSN. 2614-4212, Hal 556-569.

Sagay, P.F.I., et all. 2018. “Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelabuhan