

Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Di SMPIT & SMAIT IQBS)

Rizka Fathul Bariyyah¹ Nila Nurochani² Nila Nopianti³

Program Studi Perbankan Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Ar-Risalah, Kabupaten
Ciamis, Provinsi Jawa Barat, Indonesia^{1,2,3}

Abstrak

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan manusia agar memiliki pengetahuan serta wawasan untuk kemajuan dirinya di masyarakat. Keberhasilan kinerja guru akan terlihat apabila terdapat etos kerja yang baik. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan menekankan pada analisis data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS, karena memperoleh nilai Sig. 0,002. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS. Variabel etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS, karena memperoleh nilai Sig. 0,030. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS. Variabel budaya organisasi dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS karena memperoleh nilai Sig. 0,008. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Etos Kerja, Guru



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan manusia agar memiliki pengetahuan serta wawasan untuk kemajuan dirinya di masyarakat. Hakikatnya peranan pendidikan sangat penting dalam mencerdaskan dan mengembangkan kepribadian serta keterampilan manusia, dengan pendidikan manusia bisa berpengetahuan luas sehingga dapat menjadi peranan dalam tatanan masyarakat. Sesuai yang tercantum di UU RI Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa fungsi dan tujuan pendidikan antara lain: "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab" (kemdikbud.go.id).

Dalam ajaran Islam, semua umat diwajibkan untuk menuntut ilmu agar menjadi umat yang berpendidikan dan menuntut ilmu merupakan amalan yang sangat mulia. Dalam hal ini menunjukkan bahwa pendidikan sangat penting peranannya dalam kehidupan manusia. Pentingnya pendidikan ini tidak lain karena setiap permasalahan, salah satu kunci penyelesaiannya dengan pendidikan. Sekolah merupakan lingkungan baru bagi anak, yaitu tempat bertemunya ratusan anak dari berbagai kalangan dan latar belakang yang berbeda, baik status sosial maupun agamanya, di sekolah inilah anak akan mengenal pendidikan, kepribadian, dan kebiasaan, yang dibawa anak dari lingkungan dan kondisi rumah tangga yang berbeda-beda. Di sekolah juga terdapat para pendidik yang berasal dari latar belakang pemikiran dan budaya kepribadian berbeda-beda (Tismayati, 2018).

Keberhasilan kinerja guru akan terlihat apabila terdapat etos kerja yang baik. Lingkungan sekitar juga mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan kinerja guru. Maka dari itu, selain dari faktor individu guru dalam meningkatkan kualitasnya, pihak sekolah juga mempunyai peran untuk memberdayakan guru agar memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Hubungan guru dengan murid dalam proses pembelajaran merupakan faktor yang sangat menentukan. Apabila interaksi guru dan murid tidak harmonis akan menciptakan hasil pembelajaran yang tidak diinginkan (Tismayati, 2018). Guru harus mampu menjadi teladan yang baik untuk peserta didiknya, seperti pepatah Jawa yang mengatakan bahwa "*guru digugu lan ditiru*". Artinya guru merupakan sosok yang ucapannya didengar dan perilakunya diteladani oleh murid.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor internal yaitu faktor dalam diri individu, dan faktor eksternal yaitu berupa kondisi lingkungan sekolah, budaya organisasi sekolah, ataupun hubungan dengan sekolah lain. Filosofi dasar dari organisasi yaitu bagaimana suatu organisasi merumuskan visi dan misi organisasi serta strategi-strategi dalam mencapai tujuan organisasi, diantaranya melakukan inovasi-inovasi. Nilai-nilai organisasi berupa norma-norma yang membuat suatu organisasi memiliki kemampuan untuk bertahan. Sedangkan perilaku organisasinya adalah sikap yang ditunjukkan oleh setiap anggota organisasi berdasarkan jenjang strukturalnya (Hamzah, 2019).

Budaya yang baik akan menciptakan etos kerja yang tinggi. Guru yang mempunyai etos kerja tinggi akan memberikan kontribusi yang baik terhadap sekolah dan berpengaruh terhadap pencapaian hasil belajar peserta didik. Etos kerja guru merupakan sebuah tanggung jawab seorang guru untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal dengan kompetensi yang dimilikinya sehingga tidak bergantung kepada orang lain. Etos kerja sangat mempengaruhi nilai kualitas sekolah dalam pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan. Ada keterkaitan antara etos kerja dan budaya organisasi dengan kinerja guru. Dengan etos kerja dan budaya organisasi yang tinggi dimiliki oleh guru dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif dari etos kerja dan budaya organisasi dengan kinerja guru, dimana guru yang memiliki etos kerja yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Dalam penelitian Suryani (2013) dalam skripsinya, menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, hal tersebut juga dikuatkan dengan hasil penelitian Sari (2018), yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Di lingkungan sekolah guru harus mempunyai wawasan yang luas selain profesionalnya sebagai pendidik, guru juga harus mengimplementasikan kecerdasan sosialnya dengan berperan aktif di masyarakat. Apabila guru aktif dalam organisasi masyarakat, maka masyarakat akan mendukung setiap kegiatan yang diadakan oleh sekolah (Tismayati, 2018).

Dari pernyataan-pernyataan diatas, menarik bagi penulis untuk meneliti lebih mendalam tentang fenomena yang terjadi di SMPIT & SMAIT IQBS Ciamis setelah sebelumnya melakukan pra *survey*, sehingga diharapkan dapat diketahui secara jelas bagaimana pengaruh etos kerja, dan budaya organisasi yang diterapkan di lembaga SMPIT & SMAIT IQBS. Pentingnya penelitian ini yaitu untuk meningkatkan etos kerja dan budaya organisasi sehingga menciptakan kinerja baik yang dimiliki guru, juga sebagai acuan penelitian selanjutnya agar lebih sempurna dalam menyusun penelitian.

Alasan penulis memilih objek ini karena lembaga ini baru berdiri 5 tahun tetapi sudah mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya yang sudah berdiri lama. SMPIT & SMAIT IQBS cepat dikenal dimasyarakat karena menerapkan digital marketing yang baik,

seperti mempublikasikan kegiatan-kegiatan siswa di facebook, instagram, dan website lembaga.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan menekankan pada analisis data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai sehingga menemukan jawaban dari fokus penelitian tersebut (Hardani dkk, 2020). Data kuantitatif dalam penelitian ini dapat diukur melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel guru dengan menggunakan *survey* kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan kepada guru SMPIT & SMAIT IQBS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas untuk mengambil kevalidan setiap item pernyataan berdasarkan keputusan sebagai berikut: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka suatu item dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka suatu item dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab suatu angket. Dasar keputusan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* antara lain: Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka angket dinyatakan reliabel atau konsisten. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Uji Normalitas

Suatu penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal dalam uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) apabila nilai signifikansinya $> 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMPIT & SMAIT IQBS

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya budaya organisasi yang baik dapat menciptakan kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS. Hal ini dibuktikan dengan uji *t* yang menghasilkan nilai Sig. sebesar 0,002 (artinya nilai tersebut $< 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 3,444 (artinya nilai tersebut $> 1,707$) sehingga mendefinisikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS. Sedangkan hasil dari tabel model summary dapat dilihat nilai *R* sebesar 0,560 menunjukkan korelasi yang kuat dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru. Nilai *R-Square* adalah 0,313 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 31,3% sedangkan sisanya 68,7% dipengaruhi oleh lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Adapun nilai *adjusted R square* sebesar 0,287 atau 28,7% sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi mampu mempengaruhi persepsi variabel kinerja guru sebesar 28,7% dan sisanya sebesar 71,3% dijelaskan oleh variabel lain selain budaya organisasi. Adapun variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini antara lain gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan, kompetensi, kondisi atau suasana sekolah, dan lain-lain.

Hal ini sejalan dengan tujuan dari budaya organisasi yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dengan budaya organisasi yang tinggi yang dimiliki oleh guru dalam

bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima dengan artian variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS dikarenakan baiknya budaya organisasi yang diterapkan di SMPIT & SMAIT IQBS sehingga menciptakan kinerja yang baik.

Dari informasi yang didapat, sesuai dengan hasil penelitian yang mengatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu bahwa di SMPIT & SMAIT IQBS ini memiliki forum untuk guru-guru yang dikhususkan pada guru-guru SMPIT & SMAIT IQBS. Forum ini dinamakan *Irfani Teacher Capacity Building (ITCB)*, yaitu program untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan, sikap dan perilaku dari SDM yang ada di SMPIT & SMAIT IQBS. Dalam forum tersebut Dr. H. Irfan Soleh, S. Th. I., MBA. sebagai pemimpin lembaga memberikan materi-materi yang sangat terbaik untuk guru-guru di SMPIT & SMAIT IQBS. Forum ini dilakukan setiap minggu sehingga menjadi ciri khas budaya yang diterapkan di SMPIT & SMAIT IQBS.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Susan Febriantina, dkk (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan kinerja guru. Begitu pula dengan penelitian terdahulu Nurmi Indah Sari (2018) dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru.

Filosofi dasar dari setiap organisasi adalah bagaimana sesuatu organisasi merumuskan visi dan misi organisasi serta strategi-strategi dalam mencapai tujuan, termasuk melakukan inovasi baru (Hamzah, 2019). Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang ada di SMPIT & SMAIT IQBS sudah baik dengan melihat perkembangan dari inovasi yang terus dilakukan oleh guru-guru di SMPIT & SMAIT IQBS.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMPIT & SMAIT IQBS

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan, sehingga jika etos kerja yang dimiliki guru baik maka dapat berdampak pada kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS. Hal ini digambarkan dengan uji t menghasilkan nilai Sig. 0,030 (artinya nilai tersebut $< 0,05$) dan nilai t_{hitung} 2,303 (artinya nilai tersebut $> 1,708$), sehingga mendefinisikan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS. Adapun dalam tabel model summary dapat dilihat nilai R sebesar 0,564 menunjukkan korelasi yang kuat dari variabel budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja guru. Nilai *R-Square* adalah 0,318 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 31,8% sedangkan sisanya 68,2% dipengaruhi oleh lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Adapun nilai *adjusted R square* sebesar 0,263 atau 26,3% sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel etos kerja mampu mempengaruhi persepsi variabel kinerja guru sebesar 26,3% dan sisanya sebesar 73,3% dijelaskan oleh variabel lain selain etos kerja.

Etos kerja perlu mendapatkan perhatian sebab baik buruknya etos kerja akan berpengaruh terhadap sehat tidaknya budaya kerja dalam perusahaan (Kartawan dkk, 2018). Etos kerja merupakan nilai dalam diri seseorang dalam kerja keras dan ketekunan dalam melaksanakan pekerjaannya, etos kerja yang baik akan menciptakan kinerja yang baik juga. Dari informasi yang didapat, sesuai dengan hasil penelitian yang mengatakan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu bahwa di SMPIT & SMAIT IQBS untuk menciptakan etos kerja yang baik guru-guru di SMPIT & SMAIT selalu diberikan pelatihan baik untuk meningkatkan kompetensi maupun kinerjanya. Adapun tema pelatihan yang dilakukan diantaranya strategi mengajar, pengelolaan manajemen kelas, meningkatkan *public speaking*,

cara menjadi guru kreatif dan masih banyak lagi. Tentunya hal tersebut berpengaruh besar terhadap peningkatan kompetensi sehingga dengan pelatihan tersebut guru-guru di SMPIT & SMAIT dapat menciptakan etos kerja yang unggul.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu Fauzan Hakim, dkk (2021) yang menyimpulkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian Rohmah (2018) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara etos kerja dengan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMPIT & SMAIT IQBS

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga ada korelasi positif dari etos kerja dan budaya organisasi dengan kinerja guru, dimana guru yang memiliki etos kerja yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji F yang menghasilkan nilai Sig. sebesar 0,008 ($< 0,05$) dan nilai F_{hitung} sebesar 5,826 artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Dalam tabel model summary diatas dapat dilihat nilai R sebesar 0,564 menunjukkan korelasi yang kuat dari variabel budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja guru. Nilai *R-Square* adalah 0,318 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 31,8% sedangkan sisanya 68,2% dipengaruhi oleh lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Adapun nilai *adjusted R square* sebesar 0,263 atau 26,3% sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan etos kerja mampu mempengaruhi persepsi variabel kinerja guru sebesar 26,3% dan sisanya sebesar 73,3% dijelaskan oleh variabel lain selain budaya organisasi dan etos kerja.

Untuk mengetahui kinerja guru yang baik dapat dilihat dari rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan kinerjanya dengan etos kerja moral dan pengabdian yang pantang menyerah, selain itu budaya organisasi yang sehat untuk menunjang kinerja yang baik juga. Dengan itu, agar guru memiliki kinerja yang baik, maka guru harus memiliki kompetensi dan keterampilan-keterampilan dalam menujung keberhasilan.

Melihat hasil yang didapatkan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS. Hasil ini mendukung penelitian Fauzan Hakim (2021), bahwa etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan penelitian Fairy, dkk (2019), bahwa etos kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

Budaya organisasi yang merupakan esensial bagi suatu organisasi akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi tersebut. Sebagai pembentuk identitas, budaya organisasi juga menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja untuk para pegawainya. Di SMPIT dan SMAIT IQBS selalu didorong untuk memberikan iklim dan motivasi kerja yang baik. Selain itu etos kerja yang tinggi selalu dijunjung agar rutinitas yang harus dilakukan tidak membuat bosan dan mampu meningkatkan kinerja guru-guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS dengan melalui penyebaran kuesioner didapatkan kesimpulan sebagai berikut: Variabel budaya organisasi secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS, karena memperoleh nilai Sig. 0,002. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS. Variabel etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS, karena memperoleh nilai Sig. 0,030. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS. Variabel budaya organisasi dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS karena memperoleh nilai Sig. 0,008. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPIT & SMAIT IQBS.

Merujuk dari penelitian ini, peneliti merasa masih banyak kekurangan dalam melakukan penelitian ini, maka dari itu peneliti memberikan saran agar dapat menjadi acuan atau gambaran sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya yang terkait dengan judul penelitian serupa, yaitu sebagai berikut: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya tentang pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja guru. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas cangkupan penelitian sehingga mendapatkan hasil yang lebih terperinci mengenai permasalahan yang mempengaruhi kinerja guru. Mengingat penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu budaya organisasi dan etos kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar. 2020. *Inovasi Budaya Mutu Dalam Organisasi Analisis Praktek Manajerial*. NTB : CV. Al-Haramain Lombok.
- Badriati, Baiq El. 2021. *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam dan Budaya*. Mataram : Sanabil.
- Badu, Syamsu Q & Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Fairy, dkk. 2019. *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPK 1 Harapan Denpasar*. Jurnal. JAPI, Vol. 1 No. 2 Agustus 2019. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Febriantina, Susan dkk. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal. Tadbir Muwahid, Vol. 2 No. 2, hal 120-131, Oktober 2018. Universitas Negeri Jakarta.
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan cerdas*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.
- Hakim, Fauzan dkk. 2021. *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung*. Jurnal Ekonomi Manajemen. Volume 7 Nomor 1 (Mei 2021) 1-9. ISSN : 2477-2275 (Print) ISSN : 2685-7057 (Online). Universitas Muhammadiyah Tangerang.
- Hamzah, Amir. 2019. *Etos Kerja Guru Era 4.0 Industri*. Malang : Literasi Nusantara.
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Kartawan, dkk. 2018. *Manajemen Sumberdaya Insani*. Tasikmalaya : LPPM UNSIL.
- Khotimah, Husnul. 2021. *Pengaruh Efikasi Diri Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Purbalingga*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Lubis, Artina Sari. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

- Mulyono. *Analisis Uji Asumsi Klasik*. Diakses 01 Juni 2022. <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/>
- Narimawati, Umi dkk. 2020. *Metode Penelitian Dalam Implementasi Ragam Analisis (Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*. Yogyakarta : ANDI.
- Rohmah, Eka Nurul Bija. 2018. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhotul Ulama Pucang Sidoarjo*. Skripsi. UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Santoso, Eko Jalu. 2012. *Good Ethos: 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sari, Nurmi Indah. 2018. *Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Di SMPN 3 Baso*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.
- Subdirektorat Statistik Pendidikan dan Kesejahteraan Sosial. *Statistik Pendidikan 2020*. Badan Pusat Statiksik.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2022. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sukmawati, Erni dkk. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal. Vol. 9 No. 3: 461-479 November 2020 ISSN : 2085-9996. Universitas Riau Kepulauan.
- Sunarsi, Denok. 2020. *Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru*. Banten : Desanta Muliavisitama.
- Supartha, Wayan Gede dan Desak Ketut Sintaasih. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi (Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian)*. Denpasar Timur : CV. Setia Bakti.
- Suryani, Susi. 2013. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas Dan Kejuruan Di Kecamatan Prambanan*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Syahza, Almasdi. 2021. *Metodologi Penelitian (Edisi Revisi Tahun 2021)*. Riau : Ur Press.
- Tismayati, Eti. 2018. *Lingkungan Pendidikan Kontemplasi Sosiologis Antropologis*. Yogyakarta: Pioner Semesta.
- Triningsih, Endah & Mundilarno. 2018. *Produktivitas Kerja Guru Ditinjau Dari Kontribusi Etos Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Di SMA/SMK*. Jurnal. Vol. 1 No. 2 Oktober 2018. p-ISSN : 2622-772X e-ISSN : 2622-3694.
- Ulvia, Meri. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 2 Bandar Lampung*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Uno, Hamzah B. 2019. *Teori Motivasi & Pengukurannya : Analisis Dibidang Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.