

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI
SMA/SEDERAJAT SE-KECAMATAN
AIR HANGAT TIMUR**

SKRIPSI



OLEH
WINDI ANGRA LIA
NIM 2010206053

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
TAHUN 2024 M/1445 H**

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI
SMA/SEDERAJAT SE-KECAMATAN
AIR HANGAT TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

WINDI ANGRA LIA

NIM 2010206053

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
TAHUN 2024/1445 H**

Drs. M. Karim, M.Pd
Farid Imam Kholidin, M.Pd
Dosen IAIN Kerinci

Sungai Penuh, Februari 2024

Kepada
Yth. Bapak Rektor IAIN Kerinci
Di-
Sungai Penuh

AGENDA	
NOMOR :	244
TANGGAL :	04. 03. 2024
PARAF :	/

NOTA DINAS

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat skripsi saudara: **WINDI ANGRA LIA, NIM:2010206053** yang berjudul : **Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMA/Sederajat Se-Kecamatan Air Hangat Timur**, telah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka dengan ini kiranya kami ajukan skripsi tersebut, agar diterima dengan baik.

Demikian kami ucapkan terima kasih, semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

DOSEN PEMBIMBING I


Drs. M. Karim, M.Pd
NIP 196608062000031003

DOSEN PEMBIMBING II


Farid Imam Kholidin, M.Pd
NIP 199201032019031007



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Kapten Muradi Kota Sungai Penuh Telp. 074821065 Faks : 0748 – 22114
Kode Pos : 37112 Website: www.iainkerinci.ac.id Email: info@iainkerinci.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi oleh Windi Angra Lia dengan NIM (2010206053) yang berjudul “PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMA/SEDERAJAT SEKECAMATAN AIR HANGAT TIMUR” telah di uji dan di pertahankan pada tanggal 21 Maret 2024.

Dr. Saaduddin M.Pd
NIP. 196608092000031001

Ketua Sidang

Dr. Muha Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 198409092009121005

Penguji I

Seprianto, M.Pd
NIDN. 2006078801

Penguji II

Drs. M. Karim M.Pd
NIP. 196608062000031003

Pembimbing I

Farid Imam Kholidin, M.Pd
NIP. 199201032019031007

Pembimbing II

Mengesahkan
Dekan FTIK

Dr. Hadi Candra, S.Ag. M.Pd
NIP. 197306051999031004

Mengetahui
Ketua Jurusan

Dr. Muha Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 198409092009121005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : WINDI ANGRA LIA
NIM : 2010206053
Tempat Tanggal Lahir : Sungai Tutung, 7 April 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMA/Sederajat Se-Kecamatan Air Hangat Timur”** benar-benar karya asli saya, kecuali yang dicantumkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan keabsahan, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan seperlunya.

Sungai Penuh, 29 - Februari 2024



Windi Angra Lia
NIM. 2010206053

ABSTRAK

Lia, Windi Angra. 2024. "Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMA/Sederajat Se-Kecamatan Air Hangat Timur". Skripsi. Manajemen Pendidikan Islam. Institut Agama Islam Negeri Kerinci. (I) Drs. M. Karim, M.PdI, (II) Farid Imam Kholidin, M.Pd.

Kata Kunci : Etika Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas kerja.

Penelitian ini dilatar belakangi adanya penurunan etika kerja dan lingkungan kerja, yang mana dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya 1) Pengaruh Etika Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru. 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru. 3) Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 20.0. Serta teknik pengumpulan data yaitu berupa kuesioner (Angket), observasi dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 guru di SMA Negeri 13 Kerinci dan MAN 2 Kerinci dan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Data hasil penelitian ini di analisis menggunakan uji signifikan parsial (uji t), uji signifikan simultan (uji F) dan uji Koefisien Determinan (R).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Hasil dari t hitung etika kerja terhadap produktivitas kerja guru dengan nilai signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$ dan (2) Hasil dari t hitung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru dengan nilai signifikan sebesar $(0,008 < 0,05)$. Sedangkan Hasil dari F hitung etika kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru dengan nilai signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$. Kekuatan hasil uji SPSS ini diperkuat dengan hasil dari uji Koefisien Determinan (uji R^2) sebesar 0,875. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja secara parsial dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Sedangkan secara simultan etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen memiliki besaran 87,5% sedangkan kontribusi variabel independen diluar penelitian ini sebesar 0,125 atau 12,5%.

ABSTRACT

Lia, Windi Angra. 2024. *"The Influence of Work Ethics and Work Environment on Teacher Work Productivity in High Schools/Equivalents in Air Hangat Timur District"*. Thesis. Islamic Education Management. Kerinci State Islamic Institute. (I) Drs. M. Karim, M.PdI, (II) Farid Imam Kholidin, M.Pd.

Keywords: *Work Ethics, Work Environment and Work Productivity.*

This research is motivated by a decline in work ethics and work environment, which can have a negative effect on teacher work productivity. This research aims to prove the existence of 1) the influence of work ethics on teacher work productivity. 2) The influence of the work environment on teacher work productivity. 3) The influence of work ethics and work environment on teacher work productivity.

The research method used is quantitative, with descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 20.0. As well as data collection techniques, namely in the form of questionnaires, observation and documentation. The population in this study were 80 teachers at SMA Negeri 13 Kerinci and MAN 2 Kerinci and sampling in this study used a total sampling technique. The data from this research were analyzed using a partial significant test (t test), a simultaneous significant test (F test) and the Determinant Coefficient test (R).

The results of this research show that: (1) The results of t calculated work ethics on teacher work productivity with a significant value of $(0.000 < 0.05)$ and (2) The results of t calculated work environment on teacher work productivity with a significant value of $(0.008 < 0.05)$. Meanwhile, the results of F calculated work ethics and work environment on teacher work productivity with a significant value of $(0.000 < 0.05)$. The strength of the SPSS test results is strengthened by the results of the Determinant Coefficient test (R^2 test) of 0.875. So it can be concluded that partial work ethics and work environment partially influence teacher work productivity. Meanwhile, work ethics and work environment simultaneously influence teacher work productivity. The contribution of the independent variable to the dependent variable is 87.5%, while the contribution of independent variables outside this research is 0.125 or 12.5%.

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, segala puji syukur bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua ku yang telah memberikan semangat yang tiada henti, mendo'akan serta memberikan nasehat sepanjang waktu, yaitu

Ayahanda tercinta Pasrizal dan Ibunda tersayang Yulistia Wati yang selalu memberikan dukungan terbaik untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.

Dan tak lupa, untuk adikku tercinta Alm. Aril Kurniawan.

Terima kasih atas do'a tulus dan dukungan serta kebahagiaan yang diberikan.

Semoga skripsi ini menjadi awal untuk pencapaian baik yang akan ku raih nantinya.

MOTTO

مُؤْمِنِينَ وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ۝ ١٣٩

“Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman.” (Q.S Ali 'Imran:3,139)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah memberikan rahmad dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Sma/Sederajat Se-Kecamatan Air Hangat Timur.**

Skripsi ini diajukan guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Penulis menyadari bahwa segala yang tertuang dalam skripsi ini tidak akan tersusun tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan penuh kebanggan dan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Penghargaan dan cinta terbesar penulis tunjukkan kepada Ayahanda tercinta **Pasrizal** dan Ibunda **Yulistia Wati**, yang telah memberikan cinta dan kasih sayang, memberikan motivasi, selalu mendo'akan serta memberikan nasehat yang tiada hentinya dalam mendukung penulis sehingga menjadi alasan utama penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini, Semoga Allah SWT selalu melindungi beliau.
2. Kepada Adikku tercinta, Alm. Aril Kurniawan. Terima kasih sudah menjadi *support system* dalam proses penulis menempuh pendidikan, terima kasih atas do'a dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis dan terima kasih untuk tahun-tahun terindah selama 2006-2021. Semoga kamu ditempatkan ditempat yang paling mulia disurganya Allah SWT.
3. Rektor IAIN Kerinci Bapak Prof. Dr. H. Asa'ari, M.Ag. Bapak Dr. Ahmad Jamin, M.Ag sebagai Wakil Rektor I. Bapak Dr. Jafar Ahmad, M.Si sebagai Wakil Rektor II. Bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag sebagai Wakil Rektor III yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis

untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan pada program studi S1 Manajemen Pendidikan Islam.

4. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Bapak Dr. Hadi Candra, S.Ag, M.Pd. Bapak Dr. Saduddin, M.PdI sebagai Wakil Dekan I. Bapak Dr. Suhaimi, S.Pd, M.Pd sebagai Wakil Dekan II. Bapak Eva Ardinal ,M.A sebagai Wakil Dekan III yang telah menyediakan fasilitas dan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
5. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd dan Bapak Fatnan Asbupel, M.Pd selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberikan motivasi dan kemudahan dalam melengkapi berkas-berkas baik dari awal masuk perkuliahan hingga penyusunan berkas skripsi.
6. Bapak Drs. M. Karim, M.PdI dan Bapak Farid Imam Kholidin, M.Pd selaku Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu disela kesibukan beliau. Terima kasih telah membimbing, memberikan saran, arahan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd dan Bapak Seprianto, M.Pd selaku penguji sidang munaqasah penulis yang telah mengarahkan serta memberikan saran dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen dan Pegawai dalam lingkup Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci yang telah memberikan bantuan dan ilmu pengetahuan selama penulis menempuh Pendidikan.
9. Bapak Pirmansyah, S.E, M.Si Kepala Sekolah SMA Negeri 13 Kerinci dan Bapak H. Ariyen, S.Pd, M.PdI Kepala Sekolah MAN 2 Kerinci terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan terima kasih telah memberikan informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Keluarga besar dan saudara/i yang selalu memberikan dukungan, semangat dan do'a kepada penulis sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
11. Sahabat dan teman-teman seperjuangan serta seluruh Mahasiswa IAIN Kerinci Angkatan 2020 yang telah berperan banyak memberikan pengalaman dan pembelajaran selama di bangku perkuliahan. Semoga bantuan para pihak yang

tidak dapat penulis sebutkan satu persatu menjadi amal ibadah disisi Allah SWT.

12. Terima kasih untuk diri sendiri Windi Angra Lia telah mampu bertahan dan berjuang sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai titik ini, walau sering mersa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apa pun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin.

Harapan penulis, hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen pendidikan islam. Penulis sadar bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam penulisan ini, namun semoga kelemahan dan kekurangan ini tidak mengurangi makna dari penelitian ini sehingga dapat dijadikan acuan penelitian berikutnya.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Sungai Penuh, 29 Februari 2024

Penulis

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Windi Angra Lia

2010206053

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTACT.....	vi
PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	..1
A. Latar belakang 1
B. Identifikasi masalah 7
C. Batasan masalah 8
D. Rumusan masalah 8
E. Tujuan penelitian.....	. 8
F. Manfaat penelitian.....	. 9
G. Defenisi operasional.....	. 10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Kajian teoritis	13
1. Produktivitas kerja guru.....	13
a. Pengertian produktivitas kerja guru	13
b. Faktor-faktor produktivitas kerja guru.....	14
c. Indikator produktivitas kerja guru	15
2. Etika kerja.....	16
a. Pengertian etika kerja.....	16
b. Faktor-faktor etika kerja	16
c. Indikator etika kerja	18
3. Lingkungan kerja	18
a. Pengertian lingkungan kerja	18
b. Faktor-faktor lingkungan kerja	19
c. Indiktaor Lingkungan kerja	20
4. Pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru	21
B. Penelitian relevan	22
C. Kerangka berpikir.....	24
D. Hipotesis.....	25

BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Desain Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi	28
2. Sampel	28
D. Variabel Penelitian	29
1. Variabel Bebas (<i>Independent</i>)	29
2. Variabel Terikat (<i>Dependent</i>).....	29
E. Teknik pengumpulan data.....	30
1. Penelitian Lapangan	30
a. Observasi	30
b. Angket.....	30
c. Dokumentasi	31
F. Instrument Penelitian	31
1. Uji Validitas.....	33
2. Uji Reliabilitas	34
G. Teknik Analisis Data.....	35
1. Analisis Deskriptif	35
2. Uji Asumsi Klasik	37
a. Uji Normalitas.....	37
b. Uji Multikolinieritas	37
c. Uji Heterokedstisitas	38
d. Regresi Linier Berganda	39
3. Uji Hipotesis	40
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	40
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	41
c. Uji Koefisien Determinan (R).....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP.....	70
A. Simpulan	70
B. Saran	71
BIBLIOGRAFI.....	72
LAMPIRAN.....	77
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	109

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah guru di SMA 13 Kerinci dan MAN 2 Kerinci.....	29
Tabel 3.2 Kisi-kisi instrumen penelitian	32
Tabel 3.3 Kisi-kisi instrumen penelitian	32
Tabel 3.4 Kisi-kisi instrumen penelitian	33
Tabel 3.5 Kriteria tingkatcapaian responden	36
Tabel 4.1 Hasil uji validitas etika kerja.....	43
Tabel 4.2 Hasil uji validitas lingkungan kerja	44
Tabel 4.3 Hasil uji validitas produktivitas kerja guru	45
Tabel 4.4 Hasil uji reliabilitas	46
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	46
Tabel 4.6 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	47
Tabel 4.7 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	48
Tabel 4.8 Jawaban responden atas produktivitas kerja guru	49
Tabel 4.9 Jawaban responden atas etika kerja	52
Tabel 4.10 Jawaban responden atas lingkungan kerja	54
Tabel 4.11 Hasil uji normalitas	57
Tabel 4.12 Hasil uji multikolinieritas	57
Tabel 4.13 Hasil uji heterokedastisitas <i>glejser</i>	60
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda	60
Tabel 4.15 Hasil uji t.....	62
Tabel 4.16 Hasil uji F	63
Tabel 4.17 Hasil uji koefisien determinan (R).....	63

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berpikir	25
Gambar 4.1 Hasil uji heterokedstisitas grafik <i>scatterplot</i>	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	81
Lampiran 2	Tabulasi data.....	84
	a. Tabulasi produktivitas kerja guru	84
	b. Tabulasi etika kerja	87
	c. Tabulasi lingkungan kerja	90
Lampiran 3	Validitas.....	94
	a. Uji validitas etika kerja	96
	b. Uji validitas lingkungan kerja	98
	c. Uji validitas produktivitas kerja guru.....	95
Lampiran 4	Reliabilitas	100
	a. Uji reliabilitas produktivitas kerja guru	100
	b. Uji reliabilitas etika kerja	101
	c. Uji reliabilitas lingkungan kerja.....	102
Lampiran 5	Perhitungan nilai karakteristik responden.....	103
Lampiran 6	Uji asumsi klasik	104
	a. Uji normalitas	104
	b. Uji multikolinieritas	104
	c. Uji heterokedastisitas.....	104
	d. Regresi Linier Berganda	105
Lampiran 7	Uji hipotesis	105
	a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	105
	b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	105
	c. Uji Koefisien Determinan (R).....	105
Lampiran 8	Nilai r tabel	106
Lampiran 9	Dokumentasi.....	107

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pendidikan adalah upaya menuntun anak sejak lahir untuk mencapai kedewasaan jasmani dan rohani, dalam interaksi alam beserta lingkungannya (Nurkholis, 2013, p. 26). Pendidikan adalah proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, pikiran dan karakter yang dapat melalui pendidikan formal maupun informal. Dengan adanya produktivitas kerja guru dengan baik, maka mutu pendidikan akan dapat di tingkatkan (Hamdani & Krismadinata, 2017, p. 62).

Dalam kaitan ini Produktivitas kerja guru adalah wujud nyata dari pelaksanaan tugas-tugas pokok yang dimiliki oleh guru berhubungan dengan profesinya. Produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ariani et al., 2020, p. 270).

Dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 pasal 20 yang berbunyi dalam melaksanakan tugasnya, guru berkewajiban : (a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu atau latar belakang keluarga dan status sosial

ekonomi peserta didik dalam pembelajaran (d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika (e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Produktivitas kerja guru berbeda dengan kinerja guru. Perbedaannya terletak pada produktivitas kerja guru merupakan perbandingan antara hasil kerja (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*), artinya produktivitas berfokus pada penggunaan sumber daya dan bertujuan untuk meningkatkan hasil dengan menggunakan sumber daya yang tersedia (Parengkuan, 2019, p. 146). Selain itu Produktivitas kerja guru adalah perbandingan untuk mengukur seberapa baik suatu sekolah (atau individu, industri, negara) memanfaatkan sumber daya (tenaga kerja, metode, alat dll) menjadi barang atau jasa (kurikulum, cara belajar, dll) (Kurniawan & Cahyaningtyas, 2021, p. 298). Singkatnya bagaimana seseorang dapat mencapai hasil setinggi atau sebanyak mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Untuk melihat produktivitas kerja seorang guru, tergantung kepada sumber daya (masukan) yang telah diberikan pada proses belajar mengajar dilaksanakan. Masukan (*input*) tersebut antara lain dapat berupa perlengkapan mengajar, ruangan, buku, kualifikasi mengajar, kurikulum, silabus dan sebagainya (Sedarmayanti, 2020, p. 64).

Sedangkan Kinerja guru merupakan perbandingan antara hasil kerja (*output*) dengan periode (waktu), artinya kinerja berfokus pada pencapaian hasil yang diinginkan dalam mencapai tujuan organisasi dengan waktu yang telah ditetapkan (Indriyani, 2015, p. 20). Kinerja adalah keluaran yang

dihasikan berupa suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Haryanti & Ardana, 2014, p. 156). Selain itu, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu (Indriawati et al., 2022, p. 206). Singkatnya bagaimana seseorang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan menggunakan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti laksanakan di SMA Negeri 13 Kerinci dan MAN 2 Kerinci tepatnya pada tanggal 6 Maret 2023, terlihat ada beberapa permasalahan yang terjadi terkait dengan produktivitas kerja guru, terlihat oleh peneliti ternyata ada beberapa guru yang belum sepenuhnya memahami dan menerapkan tugas serta tanggung jawab guru yang ditandai dengan beberapa guru mengalami kesulitan dalam mengembangkan Modul ajar dimana pada kurikulum K13 menggunakan RPP sebagai pedoman sedangkan pada kurikulum mardeka menggunakan modul ajar. RPP dan modul ajar memiliki langkah-langkah pembentukan yang berbeda, hal tersebut tandai dengan RPP hanya memuat rencana pembelajaran dikelas sedangkan modul ajar dilengkapi dengan berbagai materi pendukung seperti teks tambahan, gambar, ilustrasi, diagram, video dan audio. Sehingga, hal tersebut membuat guru kesulitan dalam mengembangkan modul ajar pada kurikulum mardeka pada saat ini.

Kemudian mengenai permasalahan etika kerja terlihat oleh peneliti bahwa ada beberapa guru yang kurang peduli atas tanggung jawab dan tugas sebagai guru yang ditandai dengan guru hanya memberikan tugas kepada

siswanya lalu pergi meninggalkan kelas tanpa memberikan arahan sehingga membuat siswa kebingungan terhadap penyelesaian tugas tersebut. Selain itu peneliti juga melihat kurangnya *workaholic* (kerja keras) beberapa guru yang kurang bersungguh-sungguh dalam menguasai materi ajar. Ditandai dengan persiapan yang kurang sempurna, baik pada materi maupun pada penguasaan kelas sehingga menyebabkan interaksi dan suasana dalam kelas menjadi kaku serta siswa menjadi tidak aktif dalam pembelajaran.

Selain itu, peneliti juga menemukan permasalahan pada lingkungan kerja terlihat oleh peneliti bahwa kurangnya penerangan di salah satu tempat kerja atau ruangan hal tersebut akan menghambat aktivitas kerja guru, Dibelakang SMA terdapat tempat pembuangan sampah masyarakat yang nantinya akan menimbulkan bau tak sedap, dimana hal tersebut tidak hanya mengganggu tugas siswa namun juga tugas dan kenyamanan guru. Di MAN memiliki gedung sekolah yang terpisah sehingga membuat guru kewalahan jika memiliki pekerjaan mendesak ke ruang kepala sekolah atau kelas lain.

Dari permasalahan yang peneliti dapatkan diatas produktivitas kerja guru akan menyebabkan dampak terhadap banyak aspek, salah satunya kualitas akademis siswa. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Hamdani bahwa bila produktivitas guru tinggi maka prestasi belajar siswa akan meningkat (Hamdani & Krismadinata, 2017, p. 106). Selanjutnya, etika kerja guru akan berdampak kualitas sekolah. Hal ini juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Rahmat Romansyah bahwa etika kerja bertujuan agar guru dapat menunjang keberhasilan sekolah dalam jangka panjang, karena

penilaian masyarakat terhadap sekolah adalah dari nama baik sekolah tersebut (Romansyah et al., 2022, p. 2).

Selanjutnya lingkungan kerja akan berdampak pada pencapaian tugas dan kenyamanan guru. Hal ini juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Rifa Elfita bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan kehadiran guru menjadi menurun dan membuat guru menjadi bosan dalam menjalankan tugasnya (Elfita et al., 2019, p. 41)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru yaitu etika kerja dan lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2020, p. 72). Etika kerja pada suatu organisasi sangatlah penting untuk perkembangan pribadi pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan lebih terarah, dan dapat terkendali, serta produktivitas sebuah organisasi kerja menjadi baik dan optimal (Maitriani & Novita, 2021, p. 3). Serta lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas (Sedarmayanti, 2020, p. 75).

Faktor berikut yang mempengaruhi produktivitas kerja guru adalah lingkungan kerja. Menurut Anoraga produktivitas kerja seseorang dipengaruhi lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja pemimpin atau pun pada hasil pekerjaannya (Anoraga, 2014, p. 58). Selain itu, menurut Eni Mahawati lingkungan kerja yang kondusif mampu menjadikan

pegawai bekerja dengan maksimal. Kerja maksimal dapat meningkatkan produktivitas (Mahawati et al., 2021, p. 163).

Studi tentang produktivitas kerja guru yang telah dikaji oleh beberapa penelitian terdahulu. Hasil penelitian Muhamad Suhardi menunjukkan bahwa (1) Hasil analisa korelasi sederhana antara etika kerja dengan produktivitas guru diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,541 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,363. Artinya, berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa etika kerja terhadap produktivitas guru berpengaruh kuat (Surhadi, 2022, p. 296).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Anita Prasasti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas sekolah secara simultan maupun parsial. Variabel bebas memiliki pengaruh terhadap produktivitas sekolah sebesar 57,30%, sisanya 42,70% dipengaruhi faktor lain di luar model (Prasasti, 2020, p. 5).

Guru memiliki peranan yang sangat penting didalam dunia pendidikan khususnya pada saat kegiatan belajar mengajar, karena pada dasarnya peserta didik memerlukan peran seorang guru untuk membantunya dalam proses perkembangan diri dan pengoptimalan bakat dan kemampuan yang dimilikinya (Salsabilah et al., 2021, p. 7159). Tanggung jawab seorang guru sangat besar dilihat dari tugas-tugas yang dijalankannya. Karena hal itu maka dibutuhkan seorang guru yang memiliki produktivitas kerja yang baik.

Berdasarkan dari permasalahan yang peneliti paparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menungkannya kesebuah karya tulis ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMA/Sederajat Se-Kecamatan Air Hangat Timur”.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja guru antara lain:

1. Beberapa guru mengalami kesulitan dalam mengembangkan modul ajar yang digunakan pada Kurikulum Merdeka.
2. Beberapa guru yang tidak peduli atas tanggung jawab dan tugas sebagai guru.
3. Kurangnya *workaholic* (kerja keras) guru yang kurang bersungguh-sungguh dalam menguasai materi ajar.
4. Kurangnya penerangan di salah satu tempat kerja atau ruangan hal tersebut akan menghambat aktivitas kerja guru.
5. Dibelakang SMA terdapat tempat pembuangan sampah masyarakat yang nantinya akan menimbulkan bau tak sedap dan di MAN memiliki gedung sekolah yang terpisah.
6. Kurangnya kepatuhan beberapa guru terhadap peraturan sekolah yang ditandai dengan memiliki dua pekerjaan sebagai guru dan drive.

C. Batasan masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis menyusun batasan masalah sebagai berikut:

1. Guru SMA Negeri 13 Kerinci dan MAN 2 Kerinci.
2. Berfokus pada guru yang mengajar.
3. Variabel yang diteliti yaitu etika kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja guru (Y)

D. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMA/ Sederajat Se-kecamatan Air Hangat Timur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMA/ Sederajat Se-kecamatan Air Hangat Timur?
3. Apakah etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMA/ Sederajat Se-kecamatan Air Hangat Timur?

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMA/ Sederajat Se-kecamatan Air Hangat Timur.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMA/ Sederajat Se-kecamatan Air Hangat Timur.
3. Pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMA/ Sederajat Se-kecamatan Air Hangat Timur.

F. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mendukung teori-teori yang sudah ada sehubungan dengan masalah yang diteliti.
 - b. Untuk memperkaya informasi yang bersifat ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan etika kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja guru.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti
Untuk menambah pengetahuan serta pengalaman selama meneliti yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan di IAIN Kerinci.
 - b. Bagi Instansi Terkait
Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberikan suatu karya penelitian baru yang dapat mendukung dalam pengembangan pengetahuan.

c. Bagi IAIN Kerinci

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi bagi perpustakaan, bacaan mahasiswa yang sedang mengerjakan tugas perkuliahan dan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya terkait masalah etika kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja guru.

G. Definisi operasional

1. Produktivitas kerja guru

Produktivitas kerja guru merupakan energi hasil kerja guru yang berbentuk keahlian serta kemampuan didalam menciptakan mutu pembelajaran dan pengajaran sesuai dengan standar yang diresmikan baik dalam skala sekolah ataupun nasional (Meilidayani & Yunira, 2023, p. 2). Produktivitas kerja guru adalah perbandingan untuk mengukur seberapa baik suatu sekolah (atau individu, industri, negara) memanfaatkan sumber daya (tenaga kerja, metode, alat dll) menjadi barang atau jasa (kurikulum, cara belajar, dll) (Kurniawan & Cahyaningtyas, 2021, p. 298).

Jadi, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja guru merupakan ukuran sejauh mana seseorang guru dapat mencapai hasil yang diinginkan dalam proses pendidikan, baik dalam hal pengajaran, bimbingan atau kontribusi lainnya terhadap perkembangan siswa.

2. Etika kerja

Etika adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu atau organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitasnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lainnya (Pakpahan et al., 2021, p. 189). Etika kerja merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya (Budianto et al., 2017, p. 6).

Jadi, dapat dikatakan bahwa etika kerja merupakan seperangkat nilai, prinsip, dan perilaku yang mengatur cara seseorang bertindak dalam konteks dunia kerja serta melibatkan sikap profesional, integritas, tanggung jawab dan perilaku yang adil dalam menjalankan tugas dan interaksi dengan orang lain di tempat kerja.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Adha et al., 2019, p. 4). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Norawati et al., 2021, p. 99) .

Jadi, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekeliling pegawai sehingga mempengaruhi individu untuk mendapatkan rasa aman, nyaman serta puas dalam melaksanakan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Produktivitas Kerja Guru

a. Defenisi Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan yang berkaitan dengan diri sendiri dan pekerjaan yang berfokus pada pencapaian seseorang dan berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang berhasil dikerjakannya (Arofah, 2018, p. 5). Produktivitas kerja guru merupakan perbandingan antara hasil kerja (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*), artinya produktivitas berfokus pada penggunaan sumber daya dan bertujuan untuk meningkatkan hasil dengan menggunakan sumber daya yang tersedia (Parengkuan, 2019, p. 146).

Selain itu Produktivitas kerja guru adalah perbandingan untuk mengukur seberapa baik suatu sekolah (atau individu, industri, negara) memanfaatkan sumber daya (tenaga kerja, metode, alat dll) menjadi barang atau jasa (kurikulum, cara belajar, dll) (Kurniawan & Cahyaningtyas, 2021, p. 298). Di dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari karyawan, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang baik (Wahyuningsih, 2018, p. 5).

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa Produktivitas kerja adalah potensi atau daya yang dihasilkan oleh individu (guru) yang

digunakan secara maksimal untuk mencapai keluaran (output) yang lebih kreatif, generatif, dan menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

b. Faktor-faktor produktivitas kerja guru

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru yaitu etika kerja dan lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2020, p. 72). Etika kerja pada suatu organisasi kerja sangatlah penting untuk perkembangan pribadi pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan lebih terarah, dan dapat terkendali, serta produktivitas sebuah organisasi kerja menjadi baik dan optimal (Maitriani & Novita, 2021, p. 3). Serta lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas (Sedarmayanti, 2020, p. 75).

Faktor berikut yang mempengaruhi produktivitas kerja guru adalah lingkungan kerja. Menurut Anoraga produktivitas kerja seseorang dipengaruhi lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja pemimpin atau pun pada hasil pekerjaannya (Anoraga, 2014, p. 58). Selain itu, menurut Eni Mahawati lingkungan kerja yang kondusif mampu menjadikan pegawai bekerja dengan maksimal. Kerja maksimal dapat meningkatkan produktivitas (Mahawati et al., 2021, p. 163).

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru sebagai salah satu strategi seseorang agar dapat menghadapi dan mengatasi setiap tantangan dan tuntutan dalam lembaga pendidikan. Dengan mengoptimalkan faktor-faktor tersebut seorang guru dapat mencapai hasil yang signifikan dalam pengajaran dan pembimbingan siswa.

c. Indikator-indikator produktivitas kerja guru

Menurut Henry Simamora dalam Anda Pria Wibowo (2020) indikator dari produktivitas kerja guru yaitu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh guru dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh sekolah.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh guru dalam hal ini merupakan suatu kemampuan guru dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh sekolah.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi guru terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output (Wibowo, 2020, p. 26)

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas kerja guru merupakan suatu yang dijadikan tolak ukur untuk melihat apa saja pengaruh dalam produktivitas kerja guru.

2. Etika Kerja

a. Defenisi Etika Kerja

Menurut Bhastary dalam Muhammad Suhardi etika kerja diartikan sebagai persoalan-persoalan atau kebiasaan yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang berkenaan dengan hal yang baik (Suhardi, 2022, p. 499). Etika kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar pekerjaan yang diwujudkan nyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Kuntjoro et al., 2010, p. 22).

Etika merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan (Pakpahan et al., 2021, p. 190). Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa etika kerja adalah kemampuan untuk menegakkan standar moral yang tepat di tempat kerja. Etika kerja adalah pola pikir yang mempengaruhi bagaimana seseorang memenuhi tanggung jawab pekerjaannya dengan standar moral yang tinggi.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Etika Kerja

Menurut Siagian dalam Muhammad Ilham Lubis adapun faktor yang mempengaruhi etika kerja adalah:

1. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.
2. Penilaian Prestasi Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya.
3. Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkutn tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu.
4. Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja Dalam hal pergaulan antara sesama pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan.
5. Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
6. Pembinaan Suatu organisasi akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya (Cahyadi, 2018, p. 10)

Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa seluruh faktor diatas saling berhubungan dalam membentuk etika kerja di tempat kerja.

c. Indikator etika kerja

Menurut Victor and Cullen dalam Rohmial terdiri dari tiga indikator yaitu:

1. Kepedulian

Kepedulian sebagai salah satu cara untuk memelihara hubungan dengan orang lain, dimana orang lain merasakan komitmen dan tanggung jawab pribadi.

2. Peraturan

Peraturan adalah patokan yang dibuat untuk membatasi tingkah laku seseorang dalam suatu lingkup/Organisasi tertentu yang jika melanggar akan dikenakan hukuman/sanksi.

3. Kerja Keras

Kerja keras adalah kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan (Rohmial, 2021, p. 4).

Dari pendapat diatas kita menyadari bahwa indikator etika kerja digunakan untuk mengukur etika kerja dan memberikan panduan dalam meastikan bahwa sekolah dan individu menjalankan aktivitas mereka dengan integritas dan moralitas.

3. Lingkungan Kerja

a. Defenisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang di berikan (Elfita et al., 2019, p. 39). Selanjutnya menurut Nitisemito dalam Velina Dita Rozhalia lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Podungge et al., 2023, p. 9)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Wuwung et al., 2017, p. 3). Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial dan psikologis yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pada individu.

b. Faktor-faktor yang mendukung lingkungan kerja

Secara garis besar, adapun faktor-faktor yang mendukung lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, fentilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3. Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil (Sofyan, 2013, p. 19).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa setiap lingkungan kerja memiliki keunikan dan perbedaan serta tantangan tersendiri baik dalam cara bekerja, komunikasi dan budaya organisasi. Penting bagi pegawai untuk memahami preferensi dan gaya kerja mereka sendiri serta mencari lingkungan yang sesuai untuk merasa nyaman dan berkembang dalam karir mereka.

c. Indikator- indikator lingkungan kerja

Adapun indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan, Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
2. Keamanan kerja, Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat pegawai nyaman dalam bekerja.
3. Kondisi Kerja, Pengaturan ruang kerja agar memudahkan pegawai berinteraksi sosial dengan pegawai lain.

4. Hubungan antara pegawai dan pimpinan, Interaksi yang baik antara pegawai dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.
5. Penggunaan warna, Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat pegawai menjadi betah di sekolah (Adha et al., 2019, p. 5).

Dari pendapat diatas kita menyadari bahwa indikator lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dijadikan tolak ukur untuk melihat apa saja pengaruh terhambatnya tugas pokok yang dilaksanakan oleh pendidik (guru).

4. Pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru

Menurut Sedarmayanti ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru yaitu etika kerja dan lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2020, p. 72). Menurut Siti Nur Hazizah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru diantaranya yaitu etika kerja, dengan adanya etika kerja guru akan lebih terarah dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya (Hazizah & Aslami, 2022, p. 215).

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja yang baik akan mendorong guru agar senang bekerja dalam meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas (Sedarmayanti, 2020, p. 75). Selain itu, menurut Eni

Mahawati lingkungan kerja yang kondusif mampu menjadikan pegawai bekerja dengan maksimal. Kerja maksimal dapat meningkatkan produktivitas (Mahawati et al., 2021, p. 163).

B. Penelitian relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan etika kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru diantaranya adalah:

1. Cut Maitriani dan Rosda Novita pada tahun 2021 melakukan penelitian tentang “Pengaruh Etika, Kapasitas Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pidie”. Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel Etika (X1) diperoleh nilai thitung $3.506 > t_{tabel} 1.955$ sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa secara parsial variabel Etika (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pidie (Maitriani & Novita, 2021, p. 243).

Yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah dari segi variabelnya, pada penelitian tersebut variabel X nya adalah etika, kapasitas kerja dan kemampuan kerja sedangkan variabel Y adalah produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan memiliki variabel X etika kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel Y adalah produktivitas kerja guru.

2. Sri Wahyuningsih pada tahun 2018 melakukan penelitian tentang “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja”. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja (Wahyuningsih, 2018, p. 10).

Adapun persamaan penelitian tersebut adalah adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja juga menjadi objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Selain persamaan dalam variabel, metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi juga akan diterapkan dalam penelitian ini. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel dari penelitian.

3. Rahmat Romasyah, Lusia Nagris dan Nur Effen pada tahun 2022 melakukan penelitian tentang “Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, etika kerja serta komitmen karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regresi linier berganda dengan hasil persamaan $Y = 13,148 + (0,285)X_1 + (0,148)X_2 + (0,286)X_3 + (0,238)X_4 + e$. Hasil dari F hitung konflik kerja, lingkungan kerja, etika kerja serta komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan nilai signifikan F sebesar $(0,000 < 0,05)$. Sedangkan secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikan sebesar

(0,033<0,05). Variabel etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifiksn sebesar (0,001<0,05). (Romansyah et al., 2022, p. 8).

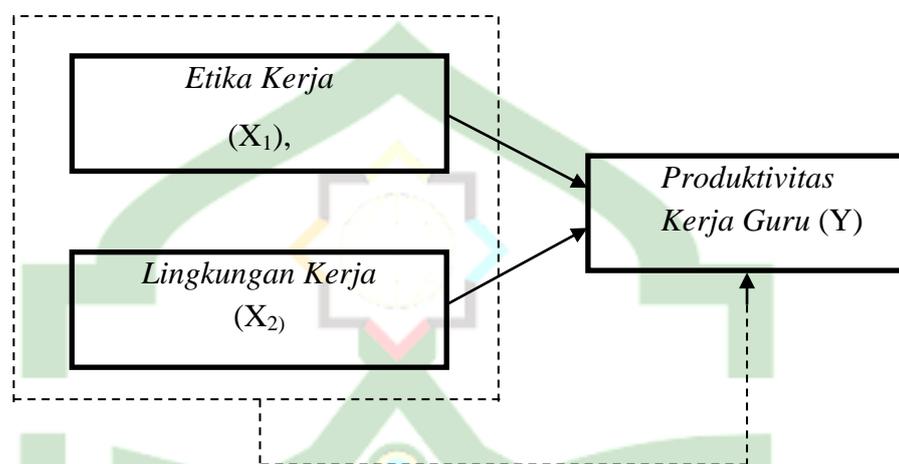
Adapun persamaan penelitian tersebut adalah menganalisis adakah pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru serta menggunakan metode penelitian kuantitatif. Disamping memiliki persamaan terdapat perbedaan yakni penelitian sebelumnya terdapat di PT. Yoga Graha Pratama sedangkan penelitian selanjutnya di SMA/Sederajat Se-kecamatan Air Hangat Timur.

C. Kerangka berpikir

Produktivitas kerja guru merupakan energi hasil kerja guru yang berbentuk keahlian serta kemampuan didalam menciptakan mutu pembelajaran dan pengajaran sesuai dengan standar yang diresmikan baik dalam skala sekolah ataupun nasional (Meilidayani & Yunira, 2023, p. 2). Produktivitas kerja guru adalah perbandingan untuk mengukur seberapa baik suatu sekolah (atau individu, industri, negara) memanfaatkan sumber daya (tenaga kerja, metode, alat dll) menjadi barang atau jasa (kurikulum, cara belajar, dll) (Kurniawan & Cahyaningtyas, 2021, p. 298)

Menurut Sedarmayanti ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru yaitu etika kerja dan lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2020, p. 72). Selain itu, menurut Eni Mahawati lingkungan kerja yang kondusif mampu menjadikan pegawai bekerja dengan maksimal. Kerja maksimal dapat meningkatkan produktivitas (Mahawati

et al., 2021, p. 163). Menurut Anoraga produktivitas kerja seseorang dipengaruhi lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja pemimpin atau pun pada hasil pekerjaannya (Anoraga, 2014, p. 58). Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Keterangan :

—————> = Pengaruh secara parsial

- - - - -> = Pengaruh secara simultan

D. Hipotesis

Hipotesis statistik merupakan dugaan atau pernyataan yang perlu diuji kebenarannya.

1. H_{01} : Etika kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru di SMA/Sederajat Se-kecamatan air hangat timur.

2. H_{a1} : Etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru di SMA/Sederajat Se-kecamatan air hangat timur. Secara statistika dapat dirumuskan:

$$H_a: PYX_1 \neq 0;$$

3. H_{02} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru di SMA/Sederajat Se-kecamatan air hangat timur.

4. H_{a2} : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru di SMA/Sederajat Se-kecamatan air hangat timur. Secara statistika dapat dirumuskan:

$$H_a: PYX_2 \neq 0;$$

5. H_{03} : Etika kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru di SMA/Sederajat Se-kecamatan air hangat timur.

6. H_{a3} : Etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru di SMA/Sederajat Se-kecamatan air hangat timur. Secara statistika dapat dirumuskan:

$$H_a: PYX_1X_2 \neq 0;$$

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjawab pertanyaan dengan menggunakan rancangan yang terstruktur, sesuai dengan sistematika penelitian ilmiah serta penelitian ini menggunakan hipotesis untuk memberikan dugaan atau jawaban sementara atas pertanyaan penelitian dan menggunakan sampel yang luas, random, akurat dan representatif. Hal ini juga digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian (Siregar, 2015, p. 225)

Tujuan peneliti menggunakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini memiliki masalah yang sudah jelas dengan populasi yang cukup banyak dan digunakan untuk menguji hipotesis dengan pendekatan yang lebih terstruktur dan dianalisis secara objektif dengan kemungkinan jawaban dari responden memiliki kepastian yang tinggi.

B. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Survei. Penelitian survey ialah suatu pertanyaan-pertanyaan yang dibuat untuk responden tentang kepercayaannya, pendapat-pendapat, karakteristik, dan perilaku yang telah atau sedang terjadi serta penelitian yang digunakan untuk mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Adiyanta, 2019, p. 698).

Tujuan peneliti menggunakan desain penelitian Survei karena penelitian survei ini melakukan seperangkat proses termasuk persiapan instrumen penelitian (umumnya kuesioner) untuk mengumpulkan data numerik, menganalisis data numerik dengan tes-tes statistik, melaporkan hasil analisis data, dan membandingkan hasil penelitian tersebut dengan penelitian-penelitian terdahulu, apakah mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya atau memberikan suatu hasil baru yang signifikan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam Dameria Sinaga memberikan pengertian bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sinaga, 2017, p. 104). Dengan demikian, populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah pada guru SMA sebanyak 43 orang dan pada guru MAN sebanyak 37 orang.

2. Sampel

Menurut Somantri dalam Dameria Sinaga mengemukakan sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sinaga, 2017, p. 100). Disini peneliti menggunakan teknik Sampling Jenuh (*total sampling*). *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana besar sampel sama dengan populasi (Mujayanah & Irma Fadilah, 2019, p. 135). Alasan

mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya (Puji et al., 2020, p. 100). Jadi, Jumlah sampel sama dengan populasi yaitu semua guru di SMA/ sederajat se-kecamatan Air Hangat Timur yaitu dengan jumlah guru:

Tabel 3.1 Jumlah guru di SMA N 13 Kerinci dan MAN 2 Kerinci

SEKOLAH	POPULASI	SAMPEL
SMA	43	43
MAN	37	37
Jumlah	80	80

Sumber: Tata Usaha SMA dan MAN 2023

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah obyek penelitian atau segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan ditarik sebuah kesimpulan (Paramita et al., 2021, p. 97). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu: variabel bebas (*Independent Variabel*) dan variabel terikat (*Dependent Variabel*):

1. Variabel bebas (*Independent*) adalah Variabel ini adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik pengaruh maupun tidak berpengaruh. Variabel independen akan menjelaskan bagaimana masalah dalam penelitian dipecahkan (Paramita et al., 2021). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Etika kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2).
2. Variabel terikat (*Dependent*) adalah Variabel ini adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti atau menjadi perhatian utama dalam

sebuah penelitian (Paramita et al., 2021, p. 97). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Produktivitas kerja guru (Y).

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku responden (Fathoni, 2006, p. 104). Selain itu, observasi adalah suatu aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara cermat dan langsung di lokasi penelitian tersebut dengan tujuan untuk memperoleh sejumlah data dan informasi terkait objek tersebut.

2. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pernyataan/pertanyaan) untuk diisi langsung oleh responden. Dalam koesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang mencerminkan pengukuran indikator dari etika kerja (X1) lingkungan kerja (X2) dan produktivitas kerja guru (Y). Skala likert adalah kumpulan beberapa butir atau pernyataan sebagai indikator-indikator pengukuran dari suatu dimensi konseptual tertentu (Budiastuti & Bandur, 2018, p. 35).

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang sebuah fenomena sosial. Dalam

penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel tipe jawaban yang dibuat dengan empat alternatif yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setujuan akan diberikan skor saat dilakukan analisis kuantitatif.

Kriteria penilaian pada skala likert ini yaitu sangat setuju (SS) diberi bobot 4, setuju (S) diberi bobot 3, tidak setuju (TS) diberi bobot 2 dan sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1 pada pernyataan atau pertanyaan positif. Sedangkan pada pertanyaan atau pernyataan negatif yaitu sangat setuju (SS) diberi bobot 1, setuju (S) diberi bobot 2, tidak setuju (TS) diberi bobot 3 dan sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 4. Skala likert dibuat untuk menelaah seberapa kuat subjek dengan pernyataan pada skala (Sukardi, 2013, p. 146).

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah yang sedang diteliti (Zulfajri et al., 2017, p. 20). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini

dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat. Berikut ini merupakan instrument untuk setiap variabel:

Kisi-kisi instrument diadaptasi dari skripsi Anda Pria Wibowo yang berjudul “ Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru di SMA Negeri 13 Kerinci.”

Tabel 3.2 Kisi-kisi instrumen penelitian

Variabel	Indikator	Item Koesioner	Jumlah Koesioner
Produktivitas kerja guru	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan waktu	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,12, 13,14,15	15

Sumber: (Wibowo, 2020)

Kisi-kisi instrument diadaptasi dari jurnal dari Rohmial yang berjudul “Pengaruh etika dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.”

Tabel 3.3 Kisi-kisi instrumen penelitian

Variabel	Indikator	Item Koesioner	Jumlah Koesioner
Etika kerja	1. Kepedulian 2. Peraturan 3. Kerja keras	16,17,18,1,20,21,22, 23,24,25,26,27,28, 29	14

Sumber: (Rohmial, 2021)

Kisi-kisi instrument diadaptasi dari jurnal dari Nurul Qomariah yang berjudul “ Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosila Kabupaten Jember.”

Tabel 3.4 Kisi-kisi instrumen penelitian

Variabel	Indikator	Item Koesioner	Jumlah Koesioner
Lingkungan kerja	1. Penerangan 2. Keamanan kerja 3. Kondisi kerja 4. Hubungan antara pegawai dan pimpinan 5. Penggunaan warna	30,31,32,33,34, 35,36,37,38,39, 40,41,42,43,44	15

Sumber : (Adha et al., 2019, p. 14)

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan (kesahihan) skor (item) dalam instrumen angket artinya item-item dalam instrumen ditunjukkan dengan adanya hubungan terhadap jumlah total skor item, sehingga perhitungannya dilakukan dengan cara menghubungkan antara skor setiap item dengan jumlah total skor item. Sebuah penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat (Zulfajri et al., 2017, p. 21).

Kriteria instrumen valid dengan menggunakan r tabel pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Jika r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan valid dan Jika r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tidak valid (Zulfajri et al., 2017, p. 21).

Tujuan peneliti melakukan uji validitas yaitu untuk mengukur sejauh mana hubungan antara etika kerja dan lingkungan kerja terhadap

produktivitas kerja guru dianggap dapat dipercaya dan valid. Dengan kata lain, penelitian ini ingin mengetahui apakah datanya akurat yang mana data tersebut peneliti tentukan dari variabel yang peneliti olah dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20 for Windows.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah dapat dipercaya; artinya merujuk pada pengertian bahwa sesuatu instrumen penelitian dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Zulfajri et al., 2017, p. 21).

Kriteria instrumen reliabel atau tidaknya bisa dilihat jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna, jika α antara 0,70-0,90 maka reliabilitas tinggi, jika α 0,50-0,70 maka reliabilitas moderat, jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, kemungkinan beberapa item instrumen tidak reliabel (Zulfajri et al., 2017, p. 21).

Tujuan peneliti melakukan uji reliabilitas karena peneliti ingin melihat sejauh mana pengukuran atau kuesioner yang peneliti gunakan untuk mengukur etika kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja guru dengan melihat sejauh mana pengukuran instrument atau kuesioner yang peneliti gunakan dapat konsisten atau dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas dibantu dengan program SPSS versi 20 for Windows.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Azwar (2018) dalam Saputri Analisis deskriptif yaitu analisis yang bertujuan untuk mendeskripsikan data dari variable yang diperoleh (Saputri & Ayriza, 2021, p. 24). Data dikumpulkan melalui penyebaran koisioner yang dibentuk dalam skala pengukuran. Analisis deskriptif digunakan Untuk mendeskripsikan data setiap variabel penelitian digunakan statistik deskripsi dengan menghitung nilai rata-rata dengan rumus sebagai berikut (Miyandra, 2013, p. 7) :

$$\bar{X} = \frac{\sum Xn}{N}$$

Keterangan:

\bar{X} = Rata-rata hitung

\sum = Sigma, artinya jumlah

N = Jumlah populasi dalam distribusi itu

Kemudian untuk menghitung persentase pada karakteristik masing-masing responden yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Putra et al., 2023, p. 155):

$$X = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = persentase jawaban responden

n = jumlah jawaban responden

N = jumlah populasi

Alasan peneliti melakukan analisis deskriptif pada penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran umum tentang pengaruh antara etika kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja guru yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisis statistik yang lebih lanjut.

Untuk nilai ketercapaian responden digunakan klasifikasi menurut Arikunto (2010) dalam Vega Safda dengan rumus (Putra et al., 2023, p. 156):

$$TCR = \frac{\text{Rata - rata skor}}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

TCR : tingkat capaian responden

n : jumlah jawaban responden

Rentang nilai untuk nilai capaian responden dibagi menjadi lima kriteria yang dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5 kriteria capaian responden

Persentase tingkat capaian responden (TCR)	Kriteria
81% - 100%	Sangat baik
61% - 80%	Baik
41% - 60%	Cukup
21% - 40%	Kurang baik
0% - 20%	Tidak baik

Sumber: (Putra et al., 2023, p. 160)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS versi 20 for Windows.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal dan jika nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal (Fitri et al., 2021, p. 42)

Alasan peneliti melakukan uji normalitas karena peneliti ingin memeriksa apakah data etika kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru mengikuti distribusi normal. Apabila pengujiannya normal, maka hasil perhitungan dapat digeneralisasikan pada populasinya.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji model regresi apakah terdapat atau ada korelasi antara sesama variabel bebas (indevenden), sebab jika variabel bebas saling berkolerasi (berhubungan) dinyatakan tidak baik. Sebaliknya jika terbebas dari multikolinearitas maka model regresi linier dinyatakan baik. Dalam uji

ini menggunakan nilai *tolerance*, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10,0$ maka antara kedua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas (Zulfajri et al., 2017, p. 23).

Tujuan peneliti menggunakan uji multikolinearitas karena peneliti ingin melihat ada atau tidaknya korelasi antara etika kerja dan lingkungan kerja dengan cara melihat apakah ada masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika berbeda (tidak tetap) disebut heteroskedastisitas (Fitri et al., 2021, p. 21).

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas (*Glejser*) jika nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi (Fitri et al., 2021, p. 22).

Tujuan peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan jenis antara etika kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja guru dalam model

regresi terjadi ketidaksamaan jenis residual satu pengamatan kepengamatan lain.

3. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Teknik regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Zulfajri et al., 2017, p. 23)

Dalam perkembangannya regresi linier terbagi menjadi dua, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Jika pada regresi linier sederhana hanya terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka pada regresi linier berganda jumlah variabel bebasnya lebih dari satu dan satu variabel terikat.

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independent*) etika kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (*dependen*) produktivitas kerja guru. Dirumuskan sebagai berikut (Siregar, 2015, p. 301).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y	: Variabel terikat
X ₁	: Variabel bebas pertama
X ₂	: Variabel bebas kedua
X _n	: Variabel bebas ke..n
a dan b ₁ serta b ₂	: Bilangan konstanta

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t secara parsial, uji f secara simultan dan uji koefisien determinan (R).

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pada penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh etika kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara individual mempengaruhi variabel produktivitas kerja guru (Y).

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi:

1. Apabila Sig. > (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel etika kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru.
2. Apabila Sig. < (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel etika kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru (Zulfajri et al., 2017, p. 24).

Tujuan melakukan uji parsial (uji t) dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah etika kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan secara terpisah mempengaruhi produktivitas kerja guru.

b. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen, secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru dengan menggubakan angka probabilitas:

1. Jika Sig. > (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel etika kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru.
2. Jika Sig. < (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel etika kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru (Zulfajri et al., 2017, p. 24).

Tujuan peneliti melakukan uji simultan (uji f) pada penelitian ini karena peneliti ingin melihat apakah etika kerja dan lingkungan kerja memiliki signifikasi terhadap produktivitas kerja guru.

c. Uji koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah uji yang bertujuan untuk menguji tingkat keeratan atau keterikatan antara variabel dependen dan variabel independen yang bisa dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi determinasi (*adjusted R-square*). Nilai R-Square yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol sampai satu (0-1) jika didapatkan nilai *adjusted R²*

negatif, maka nilai *adjusted R²* dianggap bernilai nol (Zulfajri et al., 2017, p. 24).

Tujuan peneliti melakukan uji Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang sejauh mana etika kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja guru. Serta untuk melihat kontribusi pengaruh yang diberikan oleh etika kerja dan lingkungan kerja dan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan item-item dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas item ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap skor total. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Penentuan valid atau tidaknya item yang digunakan, maka kegiatan yang harus dilakukan adalah membandingkan r hitung dengan r tabel.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus (α ; $n-2$) (Siregar, 2015, p. 48). Dengan jumlah sampel (n) = 80 responden dan besarnya df (derajat kebebasan) dapat dihitung $80-2 = 78$; α 0,05 didapat nilai r tabel = 0,227. Jadi, item pernyataan yang valid mempunyai r hitung lebih besar dari 0,227, pada taraf signifikan 5%. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 20. Adapun hasil output perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Etika Kerja)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,668	0,227	Valid
2.	X1.2	0,505	0,227	Valid
3.	X1.3	0,674	0,227	Valid
4.	X1.4	0,688	0,227	Valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
5.	X1.5	0,770	0,227	Valid
6.	X1.6	0,486	0,227	Valid
7.	X1.7	0,508	0,227	Valid
8.	X1.8	0,221	0,227	Tidak Valid
9.	X1.9	0,509	0,227	Valid
10.	X1.10	0,505	0,227	Valid
11.	X1.11	0,767	0,227	Valid
12.	X1.12	0,720	0,227	Valid
13.	X1.13	0,675	0,227	Valid
14.	X1.14	0,790	0,227	Valid
15.	X1.15	0,849	0,227	Valid

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat secara keseluruhan item pertanyaan X1 memiliki 14 item r hitung $> 0,227$ dan 1 item r hitung $< 0,227$. Hal ini berarti bahwa 14 item instrument dalam variabel X1 ini *valid*, sehingga 14 butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,793	0,227	Valid
2.	X2.2	0,685	0,227	Valid
3.	X2.3	0,664	0,227	Valid
4.	X2.4	0,855	0,227	Valid
5.	X2.5	0,719	0,227	Valid
6.	X2.6	0,703	0,227	Valid
7.	X2.7	0,824	0,227	Valid
8.	X2.8	0,778	0,227	Valid
9.	X2.9	0,561	0,227	Valid
10.	X2.10	0,829	0,227	Valid
11.	X2.11	0,768	0,227	Valid
12.	X2.12	0,782	0,227	Valid
13.	X2.13	0,864	0,227	Valid
14.	X2.14	0,619	0,227	Valid
15.	X2.15	0,910	0,227	Valid

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat secara keseluruhan item pertanyaan X2 memiliki r hitung $> 0,227$. Hal ini berarti bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel X2 ini *valid*, sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Kerja Guru)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,466	0,227	Valid
2.	Y.2	0,745	0,227	Valid
3.	Y.3	0,603	0,227	Valid
4.	Y.4	0,562	0,227	Valid
5.	Y.5	0,561	0,227	Valid
6.	Y.6	0,664	0,227	Valid
7.	Y.7	0,380	0,227	Valid
8.	Y.8	0,581	0,227	Valid
9.	Y.9	0,554	0,227	Valid
10.	Y.10	0,523	0,227	Valid
11.	Y.11	0,497	0,227	Valid
12.	Y.12	0,610	0,227	Valid
13.	Y.13	0,615	0,227	Valid
14.	Y.14	0,387	0,227	Valid
15.	Y.15	0,719	0,227	Valid

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat secara keseluruhan item pertanyaan Y memiliki r hitung $> 0,227$. Hal ini berarti bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel Y ini *valid*, sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yaitu suatu instrument dikatakan

reliabel apabila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,50 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas instrument menggunakan alat bantu oleh SPSS 20. Adapun hasil output dapat diketahui sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	n	Cronbach Alpha	Keterangan
Etika Kerja (X1)	14	0,893	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	15	0,939	Reliabel
Produktivitas Kerja Guru (Y)	15	0,845	Reliabel

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing- masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,50. Sehingga dapat disimpulkan semua variabel X1, X2 dan Y reliabel. Untuk selanjutnya item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Analisis Deskriptif

a. Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 80 reponden yang merupakan guru mengajar di SMA/Sederajat Se-Kecamatan Air Hangat Timur, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel

Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	38	47,5%
2.	Perempuan	42	52,5%
Total		80	100%

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa guru yang mengajar di SMA Sederajat/Sekecamatan Air Hangat Timur yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 guru (47,5%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 guru (52,5%). Untuk melihat hasil dari data yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat pada lampiran ke 5.

Menurut Mahendra & Adya dalam Ghiana (2021) jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Tingginya produktivitas laki-laki dari pada perempuan, menyebabkan laki-laki memiliki peluang lebih tinggi memperoleh pendapatan dibandingkan perempuan dikarenakan perempuan memiliki peran ganda (Desanti & Ariusni, 2021, p. 19).

b. Responden berdasarkan usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 80 reponden yang merupakan guru mengajar di SMA/Sederajat Se-Kecamatan Air Hangat Timur, diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia. Persentase jumlah responden berdasarkan usia dilihat pada tabel

Tabel 4.6 Karakteristik responden berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	25 – 29 Tahun	12	15%
2.	30 – 34 Tahun	11	13,75%
3.	35 – 39 Tahun	14	17,5%
4.	>40 Tahun	43	53,75%
Total		80	100%

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa guru yang mengajar di SMA Sederajat/Sekecamatan Air Hangat Timur dengan usia 25-29

sebanyak 12 guru (15%). Usia 30-34 sebanyak 11 guru (13,75%). Usia 35-39 sebanyak 14 guru (17,5%) dan dengan usia > 40 sebanyak 43 guru (53,75%). Untuk melihat hasil dari data yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat pada lampiran ke 5.

Menurut Borjas dalam Ghina (2021) umur produktif berkisar 15-64 tahun, secara umum semakin meningkat umur seseorang jika masih dalam usia produktif maka produktivitasnya meningkat, akan tetapi apabila melebihi umur produktif maka semakin menurun produktivitasnya (Desanti & Ariusni, 2021, p. 20).

c. Rersponden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 80 reponden yang merupakan guru mengajar di SMA/Sederajat Se-Kecamatan Air Hangat Timur, diperoleh karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Persentase jumlah responden berdasarkan usia dilihat pada tabel

Tabel 4.7 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	D3	0	0
2.	S1	69	86,25%
3.	S2	11	3,75%
4.	S3	0	0
Total		80	100%

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa guru yang mengajar di SMA Sederajat/Sekecamatan Air Hangat Timur yang tingkat pendidikan S1 sebanyak 69 guru (82,25%) dan yang tingkat pendidikan

S2 sebanyak 11 guru (13,75%). Untuk melihat hasil dari data yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat pada lampiran ke 5.

Menurut Simanjuntak dalam Ghina (2021) Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi juga tingkat produktivitasnya (Desanti & Ariusni, 2021, p. 20).

d. Analisis Deskriptif Produktivitas (Y)

Untuk melihat analisis deskriptif dari variabel produktivitas maka ditampilkan jawaban 80 responden. Peneliti akan menjelaskan hasil koesioner yang telaah dianalisis. Berikut hasil persentase jawaban untuk masing-masing pertanyaan pada variabel produktiitas:

Tabel 4.8 Jawaban Responden Atas Produktivitas Kerja

No	Produktivitas Kerja Guru	N	Skor	Mean	TCR	Kriteria
Kuantitas Kerja						
1.	Saya mengajar tepat waktu.	80	313	3,912	97,81	Sangat Baik
2.	Saya berusaha bekerja lebih keras dari rekan kerja.	80	294	3,675	91,87	Sangat Baik
3.	Hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.	80	302	3,775	94,37	Sangat Baik
4.	Target pekerjaan dari sekolah dapat saya penuhi dengan baik.	80	295	3,687	92,18	Sangat Baik

No	Produktivitas Kerja Guru	N	Skor	Mean	TCR	Kriteria
5.	Saya mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan dengan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin.	80	296	3,7	92,5	Sangat Baik
Kualitas Kerja						
6.	Saya dapat memenuhi standar mengajar yang ditentukan.	80	299	3,737	93,43	Sangat Baik
7.	Saya menguasai bidang mata pelajaran.	80	305	3,812	95,31	Sangat Baik
8.	Saya memberikan kesimpulan materi disetiap akhir pelajaran.	80	310	3,875	96,87	Sangat Baik
9.	Saya mengembangkan silabus dan RPP untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	80	292	3,65	91,25	Sangat Baik
10.	Saya menyampaikan materi pembelajaran dengan bahasa yang mudah dipahami oleh siswa.	80	303	3,787	94,68	Sangat Baik
Ketepatan Waktu						
11.	Saya mengakhiri pelajaran dengan tepat waktu.	80	302	3,775	94,37	Sangat Baik
12.	Menurut saya, jam masuk disekolah kurang.	80	287	3,587	89,68	Sangat Baik

No	Produktivitas Kerja Guru	N	Skor	Mean	TCR	Kriteria
13.	Saya datang ke sekolah lebih awal dari waktu yang ditentukan.	80	306	3,825	95,62	Sangat Baik
14.	Saya tidak pernah meninggalkan sekolah ketika waktu mengajar.	80	309	3,862	96,56	Sangat Baik
15.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan menunda-nunda waktu.	80	297	3,712	92,81	Sangat Baik
Total			4510	3,75	93,95	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh rata-rata variabel produktivitas kerja guru sebesar 3,75 dengan tingkat capaian responden 93,95 dengan kategori sangat baik, sesuai dengan kriteria TCR bahwasan 81 – 100 memiliki kriteria sangat baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru di SMA/Sederajat Se-Kecamatan Air Hangat Timur memiliki produktivitas kerja guru yang sangat baik.

e. Analisis Deskriptif Etika Kerja

Untuk melihat analisis deskriptif dari variabel etika kerja maka ditampilkan jawaban 80 responden. Peneliti akan menjelaskan hasil koesioner yang telaah dianalisis. Berikut hasil persentase jawaban untuk masing-masing pertanyaan pada variabel produktiitas:

Tabel 4.9 Jawaban Responden Atas Etika Kerja

No	Etika Kerja	N	Skor	Mean	TCR	Kriteria
Kepedulian						
1.	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan.	80	308	3,85	96,25	Sangat Baik
2.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	80	309	3,862	96,56	Sangat Baik
3.	Saya memberikan penjelasan mengenai materi yang sedang dibahas.	80	298	3,725	93,12	Sangat Baik
4.	Saya membimbing siswa dengan bersungguh-sungguh.	80	307	3,837	95,93	Sangat Baik
5.	Saya cuek ketika ada rekan kerja yang masih kesulitan dalam memahami tugasnya.	80	295	3,687	92,18	Sangat Baik
Peraturan						
6.	Saya mematuhi peraturan yang ada didalam sekolah.	80	306	3,825	95,62	Sangat Baik
7.	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan.	80	299	3,737	93,43	Sangat Baik
8.	Saya mengembalikan alat peraga yang digunakan pada tempatnya.	80	294	3,675	91,87	Sangat Baik

No	Etika Kerja	N	Skor	Mean	TCR	Kriteria
9.	Menurut saya, dengan adanya peraturan sekolah yang tegas akan membuat seluruh guru menjadi tertib.	80	305	3,812	95,31	Sangat Baik
Kerja Keras						
10.	Saya bersungguh - sungguh dalam melakukan pekerjaan.	80	292	3,65	91,25	Sangat Baik
11.	Saya dapat mencapai target dalam bekerja sesuai dengan tugas yang telah ditentukan.	80	297	3,712	92,81	Sangat Baik
12.	Saya bersedia apabila diminta kerja lembur.	80	283	3,537	88,43	Sangat Baik
13.	Saya tidak berusaha dalam mencapai target bekerja, karena itu tidak terlalu penting.	80	291	3,637	90,93	Sangat Baik
14.	Saya mengerjakan pekerjaan sekolah sesuai dengan kemampuan saya.	80	295	3,687	92,18	Sangat Baik
Total			4179	3,73	93,28	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh rata-rata variabel etika kerja sebesar 3,73 dengan tingkat capaian responden 93,28 dengan kategori sangat baik, sesuai dengan kriteria TCR bahwasan 81 - 100 memiliki kriteria sangat baik. Dengan demikian dapat dikatkan bahwa guru di

SMA/Sederajat Se-Kecamatan Air Hangat Timur memiliki etika kerja yang sangat baik.

f. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Untuk melihat analisis deskriptif dari variabel produktivitas maka ditampilkan jawaban 80 responden. Peneliti akan menjelaskan hasil koefisien yang telah dianalisis. Berikut hasil persentase jawaban untuk masing-masing pertanyaan pada variabel produktivitas:

Tabel 4.10 Jawaban Responden Atas Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	N	Skor	Mean	TCR	Kriteria
Penerangan						
1.	Saya merasa kualitas penerangan ditempat kerja memberikan kenyamanan.	80	299	3,737	93,43	Sangat Baik
2.	Menurut saya, perlengkapan penerangan lampu dalam ruang guru kurang memadai.	80	272	3,4	85	Sangat Baik
3.	Penerangan yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	80	266	3,325	83,12	Sangat Baik
Keamanan Kerja						
4.	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena keamanan tempat kerja baik.	80	299	3,737	93,43	Sangat Baik

No	Lingkungan Kerja	N	Skor	Mean	TCR	Kriteria
5.	Saya mengabaikan aturan keselamatan agar mencapai target pekerjaan.	80	294	3,675	91,87	Sangat Baik
6.	Tingkat keamanan disekolah sangat tinggi.	80	292	3,65	91,25	Sangat Baik
Kondisi Kerja						
7.	Saya mampu membangun kerjasama yang baik antar karyawan ditempat kerja.	80	296	3,7	92,5	Sangat Baik
8.	Kondisi ruang kerja yang baik seperti ventilasi udara.	80	294	3,675	91,87	Sangat Baik
9.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.	80	299	3,737	93,43	Sangat Baik
Hubungan Antara Karyawan dan Pimpinan						
10.	Saya merasa hubungan komunikasi dengan pimpinan sudah baik.	80	292	3,65	91,25	Sangat Baik
11.	Pemimpin tidak menegur guru yang melakukan kesalahan.	80	291	3,637	90,93	Sangat Baik
12.	Pemimpin mengajak guru untuk mendiskusikan masalah.	80	298	3,725	93,12	Sangat Baik

No	Lingkungan Kerja	N	Skor	Mean	TCR	Kriteria
Penggunaan Warna						
13.	Saya merasa nyaman bekerja karena penggunaan warna ditempat kerja sangat bagus.	80	286	3,575	89,37	Sangat Baik
14.	Tata warna ditempat kerja terlalu berlebihan.	80	264	3,3	82,5	Sangat Baik
15.	Tata ruang guru terdekorasi dengan rapi.	80	293	3,662	91,56	Sangat Baik
Total			4335	3,61	90,31	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 3,61 dengan tingkat capaian responden 90,31 dengan kategori sangat baik, sesuai dengan kriteria TCR bahwasan 81 - 100% memiliki kriteria sangat baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru di SMA/Sederajat Se-Kecamatan Air Hangat Timur memiliki lingkungan kerja yang sangat baik.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan salah satu cara, yaitu *Kolmogorov-smirnov*. Uji *Kolmogorov-smirnov* lebih sering digunakan karena menghasilkan angka-angka yang lebih detail dan hasilnya dapat dipercaya. Suatu persamaan regresi dapat dikatakan normal apabila nilai probabilitas

Kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05. Hasil uji *Kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.11 dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov*

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,133

Sumber : output SPSS 20

Dari uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-smirnov* test pada tabel 4.5 diperoleh hasil output Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,133 atau lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal. Sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dimaksud untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara dua variabel bebas (*independent*). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari Multikolinieritas, maka model regresi tersebut harus mempunyai nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Fctor*) < 10,00. Hasil uji nilai *tolerance* dan VIF dapat dilihat pada tabel 4.12 dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Etika Kerja	0,212	4.709
Lingkungan Kerja	0,212	4.709

Sumber : output SPSS 20

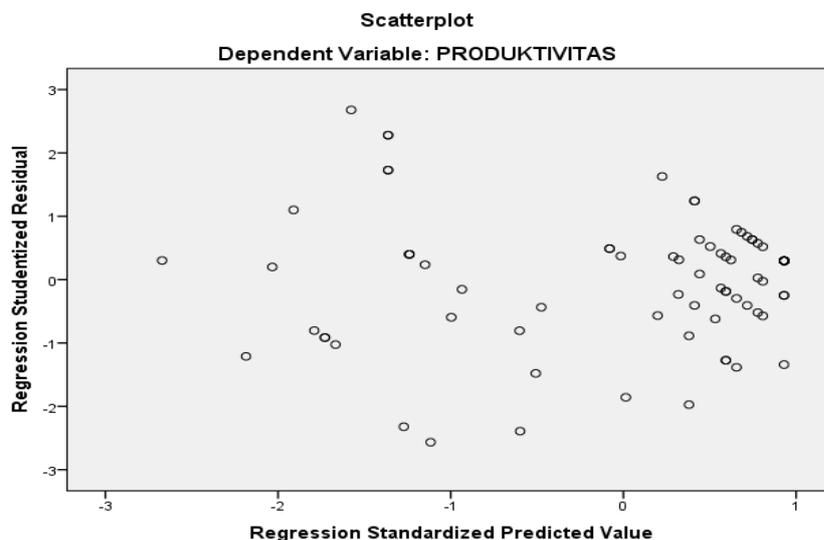
Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui nilai *tolerance* variabel etika kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) yakni $0,212 > 0,10$. Dan kemudian nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) etika kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) yakni $4,709 < 10,00$. Dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas atau dengan kata lain tidak adanya pengaruh antara dua variabel bebas yaitu variabel etika kerja dan lingkungan kerja.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* dengan dasar kriteria dalam pengambilan keputusan pada pengujian ini yaitu:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan di bawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak berkumpul hanya di atas dan di abawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh berpola.

Hasil uji *scatter plot* dapat dilihat pada gambar 4.1 dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:



Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas Grafik-Scatterplot

Sumber : output SPSS 20

Hasil uji heterokedastisitas Dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, dimana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja guru berdasarkan etika kerja dan lingkungan kerja.

Uji heterokedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Uji *glejser* digunakan untuk memperkuat hasil dari grafik *scatter plot*. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas, apabila nilai probabilitas $< 0,05$ maka terjadi gejala heterokedastisitas. Hasil Uji *glejser* dapat dilihat pada tabel 4.13 dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Heterokedstisitas Uji-Glejser

Variabel	Sig.
Etika Kerja	0,182
Lingkungan Kerja	0,690

Sumber : output SPSS 20

Berdasarkan uji *glejser* diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel etika krtja (X1) sebesar 0,182 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,690. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heterokedstisitas pada model regresi karena kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan di atas 0,05. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja guru berdasarkan etika kerja dan lingkungan kerja.

5. Regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu, Etika kerja dan Lingkungan kerja terhadap variabel terikat (*Dependen*) yaitu, Produktivitas kerja guru. Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.14 dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
	B
Constant	19.005
Etika Kerja	0,504
LingkunganKerja	0,204

Sumber : Output SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.7 persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dan ditentukan dengan nilai-nilai yang tercantum pada kolom B yaitu:

$$Y = 19,005 + 0,504 X_1 + 0,204 X_2$$

- a. Nilai konstanta sebesar 19,005 menunjukkan apabila semua variabel independen bernilai nol, maka produktivitas kerja guru (Y) adalah sebesar 19,005.
- b. Etika kerja (X₁) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,504 artinya Koefisien bernilai positif maka terjadi hubungan antara etika kerja dan produktivitas kerja guru, ini membuktikan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.
- c. Lingkungan kerja (X₂) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,204, artinya Koefisien bernilai positif maka terjadi hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja guru, ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu dengan menggunakan uji t statistik untuk masing-masing variabel bebas, dengan tingkat kepercayaan tertentu. Jika nilai *probabilitas* $t <$

dari 0,05 maka H_a diterima dan menolak H_0 , sedangkan jika nilai *probabilitas* $t >$ dari 0,05 maka H_0 diterima dan menolak H_a . Berikut Hasil Uji statistik dapat dilihat pada tabel 4.15 dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Uji Persial t

Variabel	Sig.
Constant	0,000
Etika Kerja	0,000
Lingkungan Kerja	0,008

Sumber: output SPSS 20

Dari hasil uji statistik t pada tabel 4.8 peneliti mendapatkan nilai t hitung masing-masing untuk etika kerja (X1), lingkungan kerja (X2), yaitu:

1) Hipotesis 1

Variabel etika kerja (X1) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini mengidentifikasi bahwa variabel etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru karena tingkat signifikan yang dimiliki variabel etika kerja lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

2) Hipotesis 2

Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,008. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini mengidentifikasi bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru karena tingkat

signifikansi yang dimiliki variabel lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$).

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F menandakan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Hasil Uji statistik dapat dilihat pada tabel 4.16 dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

Tabel 4.16 Uji F Simultan

Model	Sig.
Regression	0,000

Sumber : Output SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.9 didapatkan nilai signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, Maka H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa etika kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

c. Uji koefisien determinan (R)

Perhitungan uji koefisien determinan berguna untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinan dengan menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.17 Koefisien Determinan

Model	R
	0,875

Sumber : Output SPSS 20

Dari hasil analisis yang disajikan pada table di atas diperoleh nilai: $R = 0,875$. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa etika kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru sebesar $0,875$ atau $87,5\%$.

B. Pembahasan

1. Pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja guru

Pengaruh etika kerja (X1) terhadap produktivitas kerja guru (Y) menunjukkan dan membuktikan bahwa etika kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMA/Sederajat Se-Kecamatan Air Hangat Timur berpengaruh signifikan. Sebelum melakukan pengujian, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis deskriptif terhadap seluruh variabel. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa etika kerja pada kategori yang sangat baik. Dari tiga indikator etika kerja, seluruh indikator pada kategori sangat baik. Etika kerja yang sangat baik diharapkan akan berdampak terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan pengajaran di SMA/Sederajat Se-Kecamatan Air Hangat Timur.

Salah satu hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel etika kerja (X1) yaitu dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Victor and Cullen dalam Rohmial terdiri dari tiga indikator etika kerja yaitu Kepedulian, Peraturan dan Kerja Keras (Rohmial, 2021, p. 4). Selain itu adapun indikator dari produktivitas kerja guru Menurut Henry Simamora

dalam Anda Pria Wibowo (2020) indikator dari produktivitas kerja guru yaitu Kuantitas kerja , Kualitas kerja dan Ketepatan waktu (Wibowo, 2020, p. 26).

Pada etika kerja seorang guru menghabiskan waktu yang signifikan untuk merencanakan dan menyiapkan materi pembelajaran yang relevan, menarik dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Serta seorang guru berusaha untuk memahami gaya belajar masing-masing peserta didik dan menyusun strategi pembelajaran yang sesuai untuk mendukung perkembangan peserta didik. Pada kualitas kerja yang penting bagi guru yaitu guru harus memiliki keterampilan mengajar yang baik termasuk kemampuan untuk menjelaskan konsep dengan jelas serta memotivasi peserta didik. Guru perlu dapat beradaptasi dengan kebutuhan dan gaya belajar beragam peserta didik serta mengubah strategi pengajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Dengan demikian, adanya etika kerja yang baik berupa kerja keras yang dilakukan oleh seorang guru dapat membantu meningkatkan kualitas kerjanya. Kerja keras seorang guru dapat menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan memotivasi setiap peserta didik dimana hal tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja guru menjadi lebih efektif dan pada akhirnya akan berdampak signifikan pada produktivitas kerja guru.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja guru

Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) menunjukkan dan membuktikan bahwa lingkungan kerja terhadap

produktivitas kerja guru di SMA/Sederajat Se-Kecamatan Air Hangat Timur berpengaruh signifikan. Sebelum melakukan pengujian, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis deskriptif terhadap seluruh variabel. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada kategori yang sangat baik. Dari lima indikator lingkungan kerja, seluruh indikator pada kategori sangat baik. Lingkungan kerja yang sangat baik diharapkan akan berdampak terhadap peningkatan kuantitas pendidikan dan pengajaran di SMA/Sederajat Se-Kecamatan Air Hangat Timur.

Salah satu hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu dengan nilai sig sebesar $0,008 < 0,05$. Sesuai dengan teori yang dikemukakan Nurul Qomariah (2019) Adapun indikator lingkungan kerja yaitu Penerangan, Keamanan kerja, Kondisi Kerja, Hubungan antara pegawai dan pimpinan serta Penggunaan warna (Adha et al., 2019, p. 5). Selain itu adapun indikator dari produktivitas kerja guru Menurut Henry Simamora dalam Anda Pria Wibowo (2020) indikator dari produktivitas kerja guru yaitu Kuantitas kerja, Kualitas kerja dan Ketepatan waktu (Wibowo, 2020, p. 26).

Pada lingkungan kerja pemimpin memberikan dukungan dalam pengembangan karir para pegawai dengan menyediakan peluang untuk pembelajaran dan pengembangan keterampilan. Serta pemimpin mendorong kolaborasi dan kerjasama di antara pegawai, sehingga mereka

dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pada kuantitas kerja mengembangkan profesional dengan mengikuti pelatihan, seminar atau kursus untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan memperbarui pengetahuan tentang pendidikan. Serta terlibat dalam rapat staf, diskusi kurikulum dan kerja sama dengan guru lain untuk meningkatkan pengajaran dan pembelajaran merupakan salah satu contoh kuantitas kerja.

Dengan demikian, adanya kolaborasi yang efektif antar sesama guru dapat memungkinkan pertukaran ide, pemecahan masalah dan belajar bersama. Lingkungan kerja yang mendorong peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan workshop dapat meningkatkan kuantitas kerja dan pada akhirnya akan berdampak signifikan pada produktivitas kerja guru.

3. Pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru

Pengaruh etika kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) menunjukkan dan membuktikan bahwa lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMA/Sederajat Sekecamatan Air Hangat Timur berpengaruh signifikan. Sebelum melakukan pengujian, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis deskriptif terhadap seluruh variabel. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa produktivitas kerja guru pada kategori yang sangat baik. Dari tiga indikator produktivitas kerja guru, seluruh indikator pada kategori sangat baik. Etika kerja dan lingkungan kerja yang sangat baik diharapkan akan

berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja guru di SMA/Sederajat Se-Kecamatan Air Hangat Timur.

Salah satu hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F untuk variabel etika kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) yaitu dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Victor and Cullen dalam Rohmial terdiri dari tiga indikator etika kerja yaitu Kepedulian, Peraturan dan Kerja Keras (Rohmial, 2021, p. 4) dan Nurul Qomariah (2019) Adapun indikator lingkungan kerja yaitu Penerangan, Keamanan kerja, Kondisi Kerja, Hubungan antara pegawai dan pimpinan serta Penggunaan warna (Adha et al., 2019, p. 5). Selain itu adapun indikator dari produktivitas kerja guru Menurut Henry Simamora dalam Anda Pria Wibowo (2020) indikator dari produktivitas kerja guru yaitu Kuantitas kerja, Kualitas kerja dan Ketepatan waktu (Wibowo, 2020, p. 26).

Pada etika kerja guru harus menginspirasi dan mendorong murid untuk mencapai potensi terbaik mereka, memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan dalam proses pembelajaran. Serta seorang guru diharapkan untuk terlibat dalam kegiatan komunitas sekolahserta berperan aktif dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Pada lingkungan kerja, ruang guru tempat dimana guru dapat merencanakan pembelajaran, menilai pekerjaan murid dan berkomunikasi dengan rekan

kerja, ruang guru sebaiknya menjadi tempat yang tenang dan tertata rapi untuk mendukung produktivitas.

Adanya etika kerja yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang guru. Hal ini ditandai dengan guru yang mempraktikkan etika kerja yang tinggi seperti profesionalisme, integritas dan tanggung jawab, cenderung lebih fokus dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Serta ketika guru merasa didukung dan dihargai oleh rekan kerja dan manajemen sekolah, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dengan demikian, dengan adanya etika kerja dan lingkungan kerja dapat mendorong dan lebih meningkatkan produktivitas kerja guru.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMA/Sederajat Sekecamatan Air Hangat Timur. Semakin baik kepedulian serta kerja keras yang dilaksanakan seorang guru terkait dengan perkerjanya guna meningkatkan proses belajar mengajar maka akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMA/Sederajat Sekecamatan Air Hangat Timur. Semakin meningkatnya penerangan pada tempat bekerja, keamanan kerja yang baik dan dorongan motivasi pemimpin kepada pegawai maka akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMA/Sederajat Sekecamatan Air Hangat Timur. Temuan ini memiliki arti ketika guru dapat meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta dapat beradaptasi dengan baik antar sesama guru maupun peserta didik

guna mencapai kelancaran proses belajar mengajar maka akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja guru.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Dengan meningkatnya etika kerja maka produktivitas kerja guru juga meningkat. Untuk itu, bagi pihak sekolah diharapkan adanya pembentukan pedoman etika kerja yang wajib dipatuhi guru dan telah disepakati bersama guna menjadi acuan yang harus ditaati oleh seluruh guru.
2. Dengan meningkatnya lingkungan kerja maka produktivitas kerja guru juga meningkat. Untuk itu, bagi pihak sekolah perlu ditingkatkannya penerangan didalam ruangan, lebih memperhatikan kondisi kerja dilingkungan sekolah seperti kebersihan agar dapat memberikan kenyamanan baik bagi guru maupun peserta didik.
3. Meningkatnya etika kerja dan lingkungan kerja maka produktivitas kerja guru akan lebih meningkat. Untuk itu, bagi pihak sekolah dapat lebih meningkatkan kemampuan maupun keterampilan guru dalam belajar mengajar serta dapat lebih meningkatkan hubungan yang baik dan harmonis antara pemimpin dan pegawai maupun guru dengan peserta didik.

BIBLIOGRAPHY

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V4i1.2109>
- Adiyanta, F. C. S. (2019). *Hukum Dan Studi Penelitian Empiris : Penggunaan Metode Survey Sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris*. 2(4), 697–709.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja* (6th Ed.). Rienka Cipta.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V1i3.110>
- Arofah, E. F. (2018). Produktivitas Pengajar Dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tawadhu*, 2(2), 1–16.
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Syaharuddin, Y. (2017). *Pengaruh Etika Kerja , Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan The Influence Of Work Ethics , Work Motivation And Financial Compensation On Employee Performance*. 14(1), 1–5.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas Dan Reliabilitas Penelitian. In *Metode Penelitian Pendidikan Matematika*. Mitra Wacana Media.
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo*, 6(4), 580–588.
- Desanti, G., & Ariusni. (2021). Pengaruh Umur, Jenis Kelamin, Jam Kerja, Status Pekerjaan Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Di Kota Padang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 3(4), 17–26. <https://doi.org/10.24036/Jkep.V3i4.12377>
- Elfita, R., Zuhaini, & Mailani, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1), 37–55.
- Fathoni, A. (2006). *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi* (1st Ed.). Pt Rineka Cipta.

- Fitri, Y. R., Salfadri, & Sunreni. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang. 1*, 197–207.
- Hamdani, & Krismadinata. (2017). Kontribusi Kompetensi Dan Persepsi Tentang Supervisi Pembelajaran Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Invotek*, 17(2), 61–66.
- Haryanti, N. P. P., & Ardana, I. K. (2014). Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengalaman Kerja. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(2), 156–165.
- Hazizah, S. N., & Aslami, N. (2022). Pengaruh Etika Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Logistik Upt Balai Yasa Pulubrayan. *Jurma: Jurnal Program Mahasiswa Kreatif*, 6(1), 214–221.
- Indriawati, P., Maulida, N., Erni, D. N., & Putri, W. H. (2022). Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan Di Sman 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran*, 3(3), 204–215.
- Indriyani, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Paradise Island Furniture. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, 1, 1–138.
- Kuntjoro, B., Praptiningsih, N., & Rustomo. (2010). *Pembekalan Etos Kerja & Budaya Kerja Melengkapi Kompetensi Pendidikan Jalur Vokasional. 1*, 10–62.
- Kurniawan, I. S., & Cahyaningtyas, T. (2021). Peningkatan Produktivitas: Peran Kemampuan, Lingkungan, Dan Motivasi Pada Azzahra Moslem Wear Yogyakarta. *Jurnal Produktivitas Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 8, 296–304.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*.
- Maitriani, C., & Novita, R. (2021). Pengaruh Etika, Kapasitas Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*, 3(2), 234–244. <https://doi.org/10.47647/Jrr>
- Meilidayani, & Yunira, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Smp Swasta Al Washliyah 20 Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 1–15.

- Miyandra, R. (2013). Hubungan Kesiapan Belajar Dengan Hasil Belajar Belajar Mata Pelajaran Produktif Siswa Kelas Xii Teknik Kendaraan Ringan Smk N 1 Koto Xi Tarusan. *Universitas Negeri Padang*, 1–14.
- Mujayanah, T., & Irma Fadilah. (2019). Analisis Karakter Tanggung Jawab Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Di Smpn 21 Kota Jambi. *Jurnal Profesi Keguruan*, 5(2), 133–136.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal Of Mathematics*, 1(1), 43–53.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. *Manara Ilmu*, Xv(01), 95–106.
- Nurkholis. (2013). *Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi Oleh: 1(1)*, 24–44.
- Pakpahan, I. J., Herwin, R., Susanti, I., Marpaung, E. F., & Harahap, N. R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota. *Jram (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 188–197. <https://doi.org/10.30743/Akutansi.V7i2.3376>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Press Widya Gama.
- Parengkuan, E. A. (2019). Produktivitas Kerja Yang Dilihat Dari Faktor Usia Dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Manajemen*, 02(02), 145–153.
- Podungge, R., Biki, S. B., & Wahidji, S. (2023). Seiko : Journal Of Management & Business Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Bone Bolango. *Journal Of Management & Business*, 6(1), 573–579. <https://doi.org/10.37531/Sejaman.V6i1.4165>
- Prasasti, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Sekolah*. 3(5), 1–15.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitain Kuantitatif*. Pascal Books.
- Puji, L. K. R., Ismaya, N. A., & Ulfa, U. (2020). Hubungan Mutu Pelayanan Dengan Minat Kunjungan Ulang Pasien Rawat Inap Rs Bhineka Bakti Husada. *Edu Masda Journal*, 4(2), 167–179.

- Putra, V. S., Yumarni, & Milantara, N. (2023). Persepsi Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Wisata Alam Air Terjun Pelangi Gadang Di Kampung Bendang Nagari Pelangai Gadang Kecamatan Ranah Pesisir Selatan. *Maret*, 7(1), 152–162.
- Rohmial. (2021). Pengaruh Etika Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 19(2), 258–284.
- Romansyah, R., Nagris, L., & Effen, N. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Etika Kerja Serta Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Yoga Graha Pratama. *Universitas Tridinanti Palembang*, 1–11.
- Salsabilah, A. S., Dewi, D. A., & Furnamasari, Y. F. (2021). *Peran Guru Dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter*. 5(20), 7164–7169.
- Saputri, I. A. D., & Ayriza, Y. (2021). Hubungan Perilaku Prososial Dengan Persepsi Penerimaan Teman Sebaya Pada Remaja Awal. *Acta Psychologia*, 3(1), 21–28.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (4th Ed.). Cv. Mandar Maju.
- Sinaga, D. (2017). Statistik Dasar. In *Statistik Dasar*. Uki Press. <https://doi.org/10.52574/Syiahkualauniversitypress.280>
- Siregar, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & Spss*. Prenadamedia Group.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Suhardi, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Guru Sma Swasta. *Journal Of Education And Instruction*, 5(2), 496–504.
- Sukardi. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Praktisnya*. Pt Bumi Aksara.
- Surhadi, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Guru Sma Swasta. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta*, 1–10.

Wibowo, A. P. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru Di Sma Negeri 13 Kerinci*. Stie Sak Alam Kerinci.

Wuwung, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado*. 5(2), 298–307.

Zulfajri, Makmur, & Hidayat. (2017). Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Handphone Samsung Di Pelita Ponsel Pasir Pengaraian . Populasi Dalam Penel. *Managemen Faculty*, 1–9.





LAMPIRAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jl. Kapten Muradi Desa Sumur Gedang, Kecamatan Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh
Telp. (0748) 21065, Fax. (0748) 22114, Kode Pos.37112, Web:itik.iainkerinci.ac.id, Email: info@itik.iainkerinci.ac.id

SURAT PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nomor : In.31/D.1/PP.00.9/1562 /2023

Berdasarkan Rapat TIM Seleksi Judul Skripsi Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan tentang Penetapan Judul dan Pembimbing Skripsi Mahasiswa, dengan ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci menetapkan:

- | | | |
|------------------|---|---------------------------|
| 1. Nama | : | Drs M. Karim, M.Pd |
| NIP | : | 196608062000031003 |
| Pangkat/Golongan | : | Pembina /IVa |
| Jabatan | : | Lektor Kepala |
| Sebagai | : | Pembimbing I |
| 2. Nama | : | Farid Imam Kholidin, M.Pd |
| NIP | : | 199201032019031007 |
| Pangkat/Golongan | : | Penata Muda Tk. I /IIIb |
| Jabatan | : | Asisten Ahli |
| Sebagai | : | Pembimbing II |

Dalam penulisan skripsi:

- | | | |
|---------------|---|--|
| Mahasiswa | : | WINDI ANGRA LIA |
| NIM | : | 2010206053 |
| Fakultas | : | Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan |
| Program Studi | : | Manajemen Pendidikan Islam |
| Judul Skripsi | : | PENGARUH ETIKA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMA/SEDERAJAT SE-KECAMATAN AIR HANGAT TIMUR |

Demikian surat penetapan ini disampaikan agar dilaksanakan sebagaimana mestinya

DITETAPKAN DI : Sungai Penuh
PADA TANGGAL : 21 Juni 2023

Dekan

Dr. Hadi Candra, S.Ag., M.Pd.
NIP. 197306051999031004



Tembusan:

1. Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
2. Ketua Jurusan/Program Studi
3. Dosen Pembimbing
4. Peringgal



**PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 13 KERINCI**



Alamat: Sungai Tutung

Website: <http://sman13-kerinci.sch.id>

E-mail: smatgabalaskrc@yahoo.com

Kode Pos: 37161

SURAT KETERANGAN

Nomor : 25 /420/ SMAN.13 KRC/I/ 2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMA Negeri 13 Kerinci dengan ini menerangkan :

Nama : **WINDI ANGRALIA**
 NIM : 2010206053
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
 Alamat : Sungai Tutung

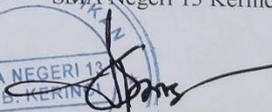
Bahwa nama yang tersebut diatas benar telah melaksanakan penelitian pada tanggal 23 November 2023 - 23 Januari 2024 di SMA Negeri 13 Kerinci, untuk penelitian dengan judul **“PENGARUH ETIKA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA GURU DI SMA NEGERI 13 KERINCI”**.

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungai Tutung, 26 Januari 2024

Kepala

SMA Negeri 13 Kerinci



PIRMANSYAH, S.E., M.Si.
NIP. 19730916 200604 1 009



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KERINCI**

MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KERINCI
Jalan Rajo Mudo Kemantan Agung Air Hangat Timur
Telepon: (0748)353233 e-mail : man2kerinci@kemenag.go.id
Website: www.man2kerinci.mdrsh.id

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : B.341/Ma.05.01.002/TL.00/2/2024

Assalamualaikum wr.wb

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Kerinci, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Windi Angralia**
NIM : 2010206053
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : *"Pengaruh Etika kerja, Lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja guru di Man 2 Kerinci"*

Telah Selesai Melaksanakan Penelitian pada MAN 2 Kerinci dari Tanggal 23 November 2023 s.d 23 Januari 2024

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk di pergunakan oleh yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Kemantan, 12 Februari 2024
Kepala Madrasah,

H. Anyen, S.Pd, M.Pd
NIP. 197210261998031003

Tembusan :

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci
2. Ketua IAIN Kerinci U.P Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
3. Yang bersangkutan untuk di ketahui

Lampiran 1 : Kuesioner

DATA RESPONDEN

Sebelum bapak/ibu menjawab pertanyaan dalam koesioner ini, mohon bapak/ibu mengisi data berikut terlebih dahulu.

1. Identifikasi Responden

1. Nama Responden :
2. Masa Kerja : Tahun/Bulan
Lingkari untuk jawaban pilihan bapak/ibu.
3. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Berapa usia bapak/ibu saat ini ?
 - a. 25 – 29 tahun
 - b. 30 – 34 tahun
 - c. 35 – 39 tahun
 - d. > 40 tahun
5. Apa Pendidikan terakhir bapak/ibu ?
 - a. D3
 - b. S1
 - c. S2
 - d. S3
 - e. Lainnya

2. Petunjuk Pengisian

Mohon pernyataan dibawah ini di isi dengan cara memberikan tanda (\surd) pada kotak/kolom yang tersedia sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i.

Keterangan : 1 = Sangat Tidak Setuju (TST)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

A. Produktivitas Kerja Guru

No	Pertanyaan/ Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengajar tepat waktu.				
2.	Saya berusaha bekerja lebih keras dari rekan kerja.				
3.	Hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.				

4.	Target pekerjaan dari sekolah dapat saya penuhi dengan baik.				
5.	Saya mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan dengan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin.				
6.	Saya dapat memenuhi standar mengajar yang ditentukan.				
7.	Saya menguasai bidang mata pelajaran.				
8.	Saya memberikan kesimpulan materi disetiap akhir pelajaran.				
9.	Saya mengembangkan silabus dan RPP untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.				
10.	Saya menyampaikan materi pembelajaran dengan bahasa yang mudah dipahami oleh siswa.				
11.	Saya mengakhiri pelajaran dengan tepat waktu.				
12.	Menurut saya, jam masuk & jam pulang kerja di sekolah kurang efektif.				
13.	Saya datang ke sekolah lebih awal dari waktu yang ditentukan.				
14.	Saya tidak pernah meninggalkan sekolah ketika waktu mengajar.				
15.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan menunda-nunda waktu.				

B. Etik kerja

No	Pertanyaan/ Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan.				
2.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.				
3.	Saya memberikan penjelasan mengenai materi yang sedang dibahas.				
4.	Saya membimbing siswa dengan bersungguh-sungguh.				
5.	Saya cuek ketika ada rekan kerja yang masih kesulitan dalam memahami tugasnya.				
6.	Saya mematuhi peraturan yang ada didalam sekolah.				
7.	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melakukan pelanggaran.				
8.	Saya mengembalikan alat peraga yang digunakan pada tempatnya.				
9.	Menurut saya, dengan adanya peraturan sekolah yang tegas akan membuat seluruh guru menjadi tertib.				
10.	Saya bersungguh - sungguh dalam melakukan pekerjaan.				
11.	Saya dapat mencapai target dalam bekerja sesuai dengan				

	tugas yang telah ditentukan.				
12.	Saya bersedia apabila diminta kerja lembur.				
13.	Saya tidak berusaha dalam mencapai target bekerja, karena itu tidak terlalu penting.				
14.	Saya mengerjakan pekerjaan sekolah sesuai dengan kemampuan saya.				

C. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan/ Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa kualitas penerangan ditempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.				
2.	Menurut saya, perlengkapan penerangan lampu dalam ruang guru kurang memadai.				
3.	Penerangan yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
4.	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena keamanan ditempat kerja sangat baik.				
5.	Saya mengabaikan aturan keselamatan agar mencapai target pekerjaan.				
6.	Tingkat keamanan disekolah sangat tinggi.				
7.	Saya mampu membangun kerjasama yang baik antar karyawan ditempat kerja.				
8.	Kondisi ruang kerja yang baik seperti ventilasi udara, kebisingan dan kebersihan.				
9.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.				
10.	Saya merasa hubungan komunikasi dengan pimpinan sudah baik.				
11.	Pemimpin tidak menegur guru yang melakukan kesalahan.				
12.	Pemimpin mengajak guru untuk mendiskusikan masalah yang timbul dalam sekolah.				
13.	Saya merasa nyaman bekerja karena penggunaan warna ditempat kerja sangat bagus.				
14.	Tata warna ditempat kerja terlalu berlebihan.				
15.	Tata ruang guru terdekorasi dengan rapi.				

Lampiran 2 : Tabulasi data uji validitas : Produktivitas kerja guru di SMA N 13 Kerinci

No. Res	Skor untuk butir soal no.															Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	56
2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	53
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	56
5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	52
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
7	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	53
8	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	57
9	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	48
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
11	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	57
12	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	53
13	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	57
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	56
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
23	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57

24	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
25	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	54
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
32	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
33	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
34	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
35	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	56
37	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	54
38	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	56
39	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	56
40	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	56
41	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	57
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	56

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	57
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
37	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	55

Tabulasi data uji validitas : Etika kerja di SMA N 13 Kerinci

No. Res	Skor untuk butir soal no.														Skor Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3			47
2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3			52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3			43
4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3			46
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3			51
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			56
7	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3			49
8	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4			53
9	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4			47
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4			55

20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	53
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	52
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	53
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
37	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	47

Tabulasi data uji validitas : Lingkungan kerja di SMA N 13 Kerinci

No. Res	Skor untuk butir soal no.															Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	44
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	49
6	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	55
7	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	47

16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45

Lampiran 3

❖ Validitas Etika Kerja (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	TOTAL_X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.341**	.447**	.954**	.493**	.359**	.273*	.236*	.336**	.433**	.332**	.274*	.421**	.548**	.668**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.001	.014	.035	.002	.000	.003	.014	.000	.000	.000
X1.1 N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.2 Pearson Correlation	.341**	1	.323**	.316**	.322**	.198	.155	.264*	.180	.406**	.366**	.186	.394**	.357**	.505**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.002		.003	.004	.004	.078	.169	.018	.110	.000	.001	.099	.000	.001	.000
X1.2 N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.3 Pearson Correlation	.447**	.323**	1	.488**	.442**	.158	.240*	.362**	.350**	.473**	.448**	.385**	.507**	.551**	.674**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000	.000	.161	.032	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1.3 N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.4 Pearson Correlation	.954**	.316**	.488**	1	.523**	.332**	.315**	.266*	.396**	.397**	.301**	.297**	.446**	.580**	.688**
X1.4 Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.000	.003	.004	.017	.000	.000	.007	.007	.000	.000	.000
X1.4 N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.5 Pearson Correlation	.493**	.322**	.442**	.523**	1	.232*	.218	.275*	.331**	.673**	.548**	.531**	.700**	.639**	.770**
X1.5 Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000		.039	.052	.014	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1.5 N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.6 Pearson Correlation	.359**	.198	.158	.332**	.232*	1	.288**	.078	.116	.425**	.410**	.204	.412**	.399**	.486**
X1.6 Sig. (2-tailed)	.001	.078	.161	.003	.039		.010	.489	.306	.000	.000	.070	.000	.000	.000
X1.6 N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.7 Pearson Correlation	.273*	.155	.240*	.315**	.218	.288**	1	.299**	.264*	.076	.262*	.592**	.109	.516**	.508**
X1.7 Sig. (2-tailed)	.014	.169	.032	.004	.052	.010		.007	.018	.503	.019	.000	.335	.000	.000
X1.7 N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.8 Pearson Correlation	.236*	.264*	.362**	.266*	.275*	.078	.299**	1	.217	.221*	.323**	.252*	.244*	.394**	.509**
X1.8 Sig. (2-tailed)	.035	.018	.001	.017	.014	.489	.007		.053	.049	.003	.024	.029	.000	.000

	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.9	Pearson Correlation	.336**	.180	.350**	.396**	.331**	.116	.264*	.217	1	.277*	.246*	.285*	.322**	.436**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.002	.110	.001	.000	.003	.306	.018	.053		.013	.028	.010	.004	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.10	Pearson Correlation	.433**	.406**	.473**	.397**	.673**	.425**	.076	.221*	.277*	1	.614**	.402**	.980**	.503**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.503	.049	.013		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.11	Pearson Correlation	.332**	.366**	.448**	.301**	.548**	.410**	.262*	.323**	.246*	.614**	1	.429**	.597**	.608**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.007	.000	.000	.019	.003	.028	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.12	Pearson Correlation	.274*	.186	.385**	.297**	.531**	.204	.592**	.252*	.285*	.402**	.429**	1	.421**	.684**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.014	.099	.000	.007	.000	.070	.000	.024	.010	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.13	Pearson Correlation	.421**	.394**	.507**	.446**	.700**	.412**	.109	.244*	.322**	.980**	.597**	.421**	1	.533**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.335	.029	.004	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.14	Pearson Correlation	.548**	.357**	.551**	.580**	.639**	.399**	.516**	.394**	.436**	.503**	.608**	.684**	.533**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TOTA	Pearson Correlation	.668**	.505**	.674**	.688**	.770**	.486**	.508**	.509**	.505**	.767**	.720**	.675**	.790**	.849**	1
L_X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

❖ Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.458**	.600**	.742**	.527**	.479**	.725**	.585**	.483**	.659**	.614**	.493**	.607**	.280*	.850**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.458**	1	.520**	.458**	.364**	.382**	.402**	.538**	.263*	.520**	.428**	.534**	.554**	.583**	.550**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.600**	.520**	1	.409**	.382**	.297**	.392**	.523**	.186	.366**	.392**	.389**	.671**	.355**	.584**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.008	.000	.000	.099	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.742**	.458**	.409**	1	.642**	.628**	.849**	.585**	.483**	.772**	.673**	.673**	.708**	.457**	.850**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.527**	.364**	.382**	.642**	1	.393**	.618**	.540**	.412**	.599**	.714**	.472**	.535**	.466**	.620**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	Pearson Correlation	.479**	.382**	.297**	.628**	.393**	1	.553**	.614**	.429**	.617**	.493**	.613**	.622**	.287**	.681**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.7	Pearson Correlation	.725**	.402**	.392**	.849**	.618**	.553**	1	.563**	.663**	.738**	.698**	.541**	.666**	.435**	.760**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.8	Pearson Correlation	.585**	.538**	.523**	.585**	.540**	.614**	.563**	1	.470**	.599**	.609**	.633**	.624**	.308**	.671**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000

	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.483**	.263*	.186	.483**	.412**	.429**	.663**	.470**	1	.489**	.437**	.433**	.356**	.146	.451**	.561**
X2.9	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.099	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.195	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.659**	.520**	.366**	.772**	.599**	.617**	.738**	.599**	.489**	1	.665**	.646**	.665**	.521**	.726**	.829**
X2.10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.614**	.428**	.392**	.673**	.714**	.493**	.698**	.609**	.437**	.665**	1	.550**	.537**	.435**	.637**	.768**
X2.11	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.493**	.534**	.389**	.673**	.472**	.613**	.541**	.633**	.433**	.646**	.550**	1	.731**	.519**	.718**	.782**
X2.12	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.607**	.554**	.671**	.708**	.535**	.622**	.666**	.624**	.356**	.665**	.537**	.731**	1	.560**	.822**	.864**
X2.13	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.280*	.583**	.355**	.457**	.466**	.287**	.435**	.308**	.146	.521**	.435**	.519**	.560**	1	.474**	.619**
X2.14	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.001	.000	.000	.010	.000	.005	.195	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.850**	.550**	.584**	.850**	.620**	.681**	.760**	.671**	.451**	.726**	.637**	.718**	.822**	.474**	1	.910**
X2.15	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.793**	.685**	.664**	.855**	.719**	.703**	.824**	.778**	.561**	.829**	.768**	.782**	.864**	.619**	.910**	1
TOTA	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
L_X2	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y.9	Pearson Correlation	.422**	.472**	.295**	.297**	.236*	.337**	.319**	.357**	1	.259*	.158	.094	.283*	.011	.271*	.554**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.008	.035	.002	.004	.001		.020	.160	.407	.011	.920	.015	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.10	Pearson Correlation	.272*	.215	.159	.441**	.174	.107	.064	.450**	.259*	1	.628**	.178	.243*	.059	.326**	.523**
	Sig. (2-tailed)	.015	.056	.159	.000	.123	.346	.575	.000	.020		.000	.114	.030	.604	.003	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.11	Pearson Correlation	.240*	.122	.131	.264*	.198	.272*	.117	.317**	.158	.628**	1	.228*	.210	.124	.282*	.497**
	Sig. (2-tailed)	.032	.282	.248	.018	.079	.015	.303	.004	.160	.000		.042	.062	.273	.011	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.12	Pearson Correlation	.072	.343**	.332**	.224*	.290**	.346**	.038	.270*	.094	.178	.228*	1	.348**	.396**	.592**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.526	.002	.003	.045	.009	.002	.737	.016	.407	.114	.042		.002	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.13	Pearson Correlation	.207	.429**	.303**	.541**	.374**	.249*	.200	.224*	.283*	.243*	.210	.348**	1	.198	.410**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.066	.000	.006	.000	.001	.026	.075	.046	.011	.030	.062	.002		.078	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.14	Pearson Correlation	.005	.178	.393**	.044	.263*	.174	-.006	.178	.011	.059	.124	.396**	.198	1	.291**	.387**
	Sig. (2-tailed)	.966	.114	.000	.698	.018	.122	.959	.113	.920	.604	.273	.000	.078		.009	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.15	Pearson Correlation	.276*	.450**	.426**	.327**	.261*	.413**	.246*	.404**	.271*	.326**	.282*	.592**	.410**	.291**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.003	.019	.000	.028	.000	.015	.003	.011	.000	.000	.009		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TOTA L_Y	Pearson Correlation	.466**	.745**	.603**	.562**	.561**	.664**	.380**	.581**	.554**	.523**	.497**	.610**	.615**	.387**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 : Reliabilitas

❖ Reliabilitas Etika Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	48.39	16.671	.618	.886
X1.2	48.38	17.225	.441	.891
X1.3	48.51	16.202	.611	.885
X1.4	48.40	16.547	.639	.885
X1.5	48.55	15.441	.714	.880
X1.6	48.41	17.157	.414	.892
X1.7	48.50	16.684	.415	.893
X1.8	48.56	16.300	.393	.897
X1.9	48.43	17.058	.432	.892
X1.10	48.59	15.258	.705	.880
X1.11	48.53	15.847	.660	.882
X1.12	48.70	15.605	.593	.886
X1.13	48.60	15.129	.733	.878
X1.14	48.55	15.415	.814	.876

❖ **Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	50.45	32.149	.764	.933
X2.2	50.79	31.688	.628	.936
X2.3	50.86	29.816	.568	.944
X2.4	50.45	31.820	.833	.932
X2.5	50.51	32.126	.675	.935
X2.6	50.54	31.644	.649	.936
X2.7	50.49	31.823	.797	.932
X2.8	50.51	31.772	.742	.933
X2.9	50.45	33.390	.507	.939
X2.10	50.54	31.391	.800	.932
X2.11	50.55	31.947	.731	.934
X2.12	50.46	31.923	.748	.933
X2.13	50.61	30.595	.836	.930
X2.14	50.89	31.797	.546	.939
X2.15	50.53	30.936	.894	.930

❖ **Reliabilitas Produktivitas Kerja Guru (Y)****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	52.46	13.391	.404	.840
Y.2	52.70	11.757	.677	.823
Y.3	52.60	12.572	.525	.833
Y.4	52.69	12.547	.469	.836
Y.5	52.68	12.399	.457	.837
Y.6	52.64	12.285	.590	.829
Y.7	52.56	13.338	.286	.845
Y.8	52.50	12.962	.518	.835
Y.9	52.73	12.531	.457	.837
Y.10	52.59	12.853	.437	.838
Y.11	52.60	12.825	.400	.840
Y.12	52.79	11.612	.475	.841
Y.13	52.55	12.681	.546	.833
Y.14	52.51	13.418	.306	.844
Y.15	52.66	11.923	.648	.825

Lampiran 5: Perhitungan persentase pada karakteristik responden.

❖ **Responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki**

$$X = \frac{n}{N} \times 100 \longrightarrow X = \frac{38}{80} \times 100\% \longrightarrow X = 0,475 \times 100\% \longrightarrow X = 47,5\%$$

❖ **Responden berdasarkan jenis kelamin perempuan**

$$X = \frac{n}{N} \times 100 \longrightarrow X = \frac{42}{80} \times 100\% \longrightarrow X = 0,525 \times 100\% \longrightarrow X = 52,5\%$$

❖ **Responden berdasarkan umur 25 - 29 tahun**

$$X = \frac{n}{N} \times 100 \longrightarrow X = \frac{12}{80} \times 100\% \longrightarrow X = 0,15 \times 100\% \longrightarrow X = 15\%$$

❖ **Responden berdasarkan umur 30 - 34 tahun**

$$X = \frac{n}{N} \times 100 \longrightarrow X = \frac{11}{80} \times 100\% \longrightarrow X = 0,1375 \times 100\% \longrightarrow X = 13,75\%$$

❖ **Responden berdasarkan umur 35 -39 tahun**

$$X = \frac{n}{N} \times 100 \longrightarrow X = \frac{14}{80} \times 100\% \longrightarrow X = 0,175 \times 100\% \longrightarrow X = 17,5\%$$

❖ **Responden berdasarkan umur > 40 tahun**

$$X = \frac{n}{N} \times 100 \longrightarrow X = \frac{43}{80} \times 100\% \longrightarrow X = 0,5375 \times 100\% \longrightarrow X = 53,75\%$$

❖ **Responden berdasarkan tingkat pendidikan S1**

$$X = \frac{n}{N} \times 100 \longrightarrow X = \frac{69}{80} \times 100\% \longrightarrow X = 0,8625 \times 100\% \longrightarrow X = 86,25\%$$

❖ **Responden berdasarkan tingkat pendidikan S2**

$$X = \frac{n}{N} \times 100 \longrightarrow X = \frac{11}{80} \times 100\% \longrightarrow X = 0,1375 \times 100\% \longrightarrow X = 13,75\%$$

Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik

❖ Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.83096809
	Absolute	.130
Most Extreme Differences	Positive	.113
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

❖ Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

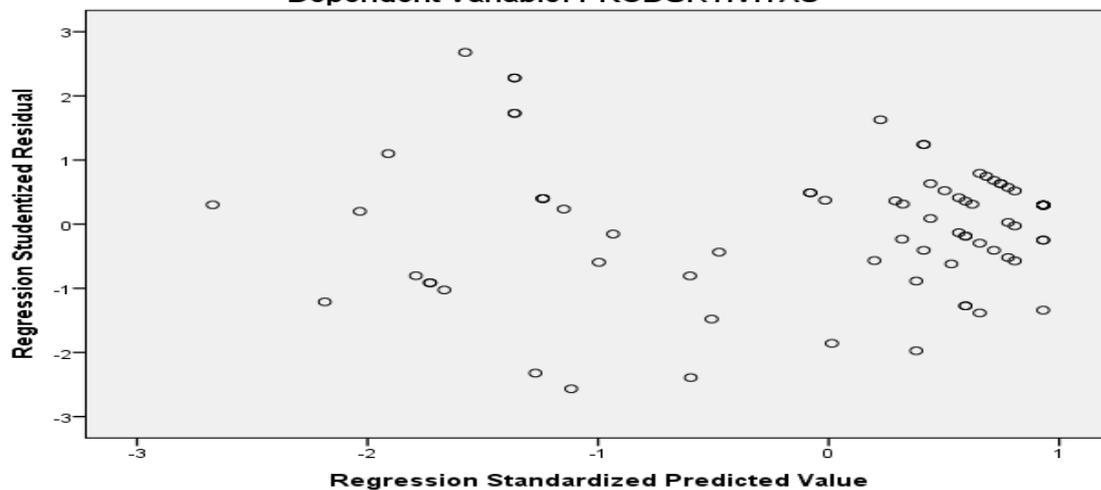
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.005	2.654		7.161	.000		
	ETIKA KERJA	.504	.105	.575	4.803	.000	.212	4.709
	LINGKUNGAN KERJA	.204	.075	.324	2.706	.008	.212	4.709

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA GURU

❖ Hasil Uji Heterokedastisitas *Scatterplot*

Scatterplot

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS



❖ Hasil Uji Heterokedastisitas Glesjer

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.002	.001		-2.785	.007
	EtikaKejra	.085	.063	.460	1.347	.182
	Lingkungan Kerja	.034	.086	.136	.400	.690

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

Lampiran 7 : Uji Hipotesis

❖ Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.005	2.654		7.161	.000
	ETIKA KERJA	.504	.105	.575	4.803	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.204	.075	.324	2.706	.008

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

❖ Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	865.907	2	432.953	125.876	.000 ^b
	Residual	264.843	77	3.440		
	Total	1130.750	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Lingkungan Kerja

❖ Hasil Uji Koefisien Determinan (R)

❖ Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.760	1.855

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, ETIKA KERJA

Lampitan 8:

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 9:**DOKUMENTASI*****Gambar Pengisian Angket Oleh Guru***



RIWAYAT HIDUP PENULIS

A. KETERANGAN DIRI

Nama : Windi Angra Lia

Tempat/Tgl Lahir : Sungai Tutung, 07 April 2002

NIM : 2010206053

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Jenis Kelamin : Perempuan

Status Perkawinan : Belum Kawin

Pekerjaan : -

Alamat : Desa Sungai Tutung, Kec. Air Hangat Timur, Kab. Kerinci,
Prov. Jambi

Riwayat pendidikan :



No	Pendidikan	Tahun Lulus
1.	SDN 199/III Sungai Tutung	2014
2.	SMP Negeri 19 Kerinci	2017
3.	SMA Negeri 13 Kerinci	2020

B. KETERANGAN KELUARGA

Nama Ayah : Pasrizal

Nama Ibu : Yulistia Wati

Alamat : Desa Sungai Tutung, Kec. Air Hangat Timur, Kab. Kerinci,
Prov. Jambi

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

KERINCI
Sungai Penuh, 21 Maret 2024
Yang Membuat

Windi Angra Lia
NIM. 2010206053