

## **PENGARUH SARANA PRASARANA LABORATORIUM DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP ETOS KERJA GURU**

**Rusmala Dewi<sup>1</sup>, Yasir Araffat<sup>2</sup>, Nurlina<sup>3</sup>**  
Universitas PGRI Palembang<sup>1,2,3</sup>  
rusmaladewi163@gmail.com<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana laboratorium dan motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur yaitu SMP Negeri 5 Prabumulih, SMP Negeri 8 Prabumulih dan SMP Negeri 12 Prabumulih. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *expost facto*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 162 orang dengan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 114 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, analisis korelasi sederhana, analisis korelasi ganda, analisis regresi sederhana, uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini adalah: ada pengaruh yang signifikan sarana dan prasarana laboratorium terhadap etos kerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur; ada pengaruh motivasi kerja guru yang signifikan terhadap etos kerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur; ada pengaruh sarana dan prasarana laboratorium dan motivasi kerja guru yang signifikan secara bersama-sama terhadap etos kerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur. Simpulan, ada pengaruh sarana prasarana laboratorium dan motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru

**Kata Kunci:** Etos Kerja; Laboratorium; Motivasi Kerja; Sarana dan Prasarana

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the influence of laboratory infrastructure and teacher work motivation on the work ethic of teachers at SMP Negeri Se, Prabumulih Timur District. This research was conducted at State Junior High Schools throughout East Prabumulih District. Researchers chose (SMP Negeri 5 Prabumulih, SMP Negeri 8 Prabumulih and SMP Negeri 12 Prabumulih). This research belongs to the type of *expost facto* research. The population in this study was 162 people with the number of samples in this study amounting to 114 people. Data collection techniques use observation, questionnaires and documentation. Data analysis techniques use normality tests, linearity tests, multicholnearity tests, simple correlation analysis, double correlation analysis, simple regression analysis, t test and F test. The results of this study are: there is a significant influence of laboratory facilities and infrastructure on the work ethic of teachers of SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur; there is a significant influence of teacher work motivation on the work ethic of teachers at SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur; there is a significant influence of laboratory facilities and infrastructure and teacher work motivation together on the work ethic of teachers of SMP Negeri Se, Prabumulih Timur District. In conclusion, there is an influence of laboratory infrastructure and teacher work motivation on teacher work ethic*

**Keywords:** Facilities and Infrastructure; Laboratory; Work motivation; Work Ethic

## PENDAHULUAN

Negara-negara anggota ASEAN bersepakat untuk mempertajam kerja samanya dibidang ekonomi dan disepakati dengan apa yang disebut Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang efektif akan dioperasionalkan mulai pertengahan Desember 2015, yang direncanakan tahun 2020. Dengan diberlakukannya MEA, maka bisnis barang dan jasa dari masing-masing anggota ASEAN bebas untuk dilakukan. Salah satu jasa yang dikomoditikan dalam MEA ini adalah profesi tenaga kerja yang profesional dibidang kerjanya. Mereka berusaha menyalurkan tenaga kerja yang keluar negeri dalam rangka mencari devisa dan mengurangi pengangguran dalam negerinya (Handayani & Rasyid, 2015).

Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) membuat tenaga kerja Indonesia akan bersaing ketat dengan tenaga kerja asing. MEA ini akan lebih dibanjiri oleh tenaga kerja yang terampil. Bagi perusahaan untuk bersaing di kancah bisnis mereka akan berusaha mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) yang mendukung bisnisnya. Pilihan untuk tenaga kerja itu tidak harus mengambil dari lokal. Bisa saja diambil dari negara lain, asalkan memenuhi kriteria kebutuhan korporasi. Sehingga sangat tidak mungkin suatu organisasi bisa mencapai kinerja yang maksimal jika tanpa ada dukungan dari kinerja karyawan. Seorang manajer dituntut mampu mempergunakan ilmu dan seni dengan mendorong para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik (Fahmi, 2012).

Pendidikan merupakan penolong utama bagi umat manusia untuk mengembangkan seluruh potensi kemanusiaan yang dimilikinya. Pendidikan dan proses hidup serta kehidupan berjalan serempak, tidak terpisahkan satu dengan yang lainnya. Karena proses pendidikan merupakan tanggung jawab sumber daya manusia yang ada dalam hal ini keluarga, masyarakat dan pemerintah (Handayani & Rasyid, 2015). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Pada hakikatnya SDM adalah manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri (Harmendi et al., 2021)

Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai bagi setiap organisasi merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi, serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Guna mencapai tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia atau pegawai berkualitas yang mampu menyumbangkan segenap daya upaya dalam rangka melayani kebutuhan publik dan memajukan organisasi, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi berharga bagi instansi. Adapun Sumber Daya Manusia (SDM) yang terkait di lingkungan sekolah diantaranya yaitu kepala sekolah dan para guru (Handayani & Rasyid, 2015).

Dalam sebuah proses pendidikan, mutu pendidikan adalah parameter pendidikan yang dapat dirasakan oleh masyarakat yang diantaranya berupa masukan (*input*), proses pembelajaran, dan keluaran (*output*). Salah satu aspek terpenting dalam upaya peningkatan taraf pendidikan di Indonesia adalah standar tenaga pendidik yang selanjutnya akan berdampak pada proses pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah (Harmendi et al., 2021).

Berhasilnya kegiatan belajar mengajar pada dunia edukasi, butuh memperhatikan etos kerja dari kinerja tenaga pendidik ataupun guru tersebut. Dijelaskan oleh Buchori (1994) menerangkan jika etos kerja ialah pandangan ataupun sikap pada kerja dan kebiasaannya, karakteristik maupun sejumlah sifat tentang bagaimana kerja yang dipunyai individu, sebuah kelompok bangsa maupun manusia. Etos kerja adalah sikap yang dasar pada pribadi serta dunianya yang dicerminkan pada dunia sesungguhnya. Etos kerja yang mendapati penurunan akan memberikan hasil kinerja ataupun pekerjaan yang merupakan tanggung jawab mereka tak dapat secara maksimum serta didalam meraih tujuan lembaganya tak dapat diraih dengan maksimum (Marce et al., 2020).

Etos kerja adalah sebuah tuntutan yang asalnya dari dalam agar bertingkah laku etis untuk menciptakan aktivitas kerja secara produktif dan baik. Melalui etos kerja secara kuat dan baik benar-benar kita harapkan individu pekerja tetap selalu melaksanakan pekerjaan mereka dengan produktif serta efektif untuk keadaan individu yang berkembang dan sehat. Pembentukan menampilkan kerja tersebut sumbernya berasal dari kualitas kompetensinya seperti pada aspek pribadinya yang meliputi aspek seperti moral, intelektual, religi, pribadi, social, fisik. Hal tersebut bisa diartikan jika dia yang kita pandang mempunyai etos kerja kuat dan tinggi dapat mempunyai kelebihan (Nurfadilah & Farihah, 2021).

Visualisasi melakukan pekerjaan yang baik, berdasarkan dari dasar sikap yang wajar dan positif pada pekerjaan. Cinta terhadap pekerjaannya ialah sebuah gambaran sikap pada pekerjaan. Begitu juga harapan agar selalu melakukan pengembangan kualitas pada kerja serta saat melakukan pekerjaan juga termasuk cerminan sikap pada pekerjaan (Rahmah, 2019). Etos kerja menjadi faktor berhasilnya seorang tenaga pendidik di dalam aktivitas kegiatan belajar mengajar dan terpengaruh ataupun ditopang oleh sejumlah faktor antara lain yakni sarana maupun prasarana yang dipunyai lembaga pendidikan yang bersangkutan. UU Sistem Pendidikan Nasional pasal 45 ayat 1 menerangkan jika tiap-tiap satuan pendidik non formal maupun formal mengadakan sarana serta prasarana yang mencukupi kebutuhan pendidikan mengikuti pada perkembangan serta pertumbuhan kecerdasan intelektual, potensi fisik, kejiwaan murid, emosional dan sosial.

Berhubungan dari pernyataan diatas tiap-tiap satuan pendidikan harus mempunyai prasarana yang mencakup, ruang pembelajaran, ruangan pimpinan lembaga pendidikan, lahan, ruang tata usaha dan pendidik, ruangan laboratorium dan perpustakaan, kamar kecil bagi tenaga pendidik dan peserta didik, kantin, unit produksi, lokasi olahraga, instansi barang maupun jasa, tempat ibadah, dan tempat rekreasi serta bermain, sementara di dalam Departemen Pendidikan Nasional tahun 2001 menerangkan jika kriteria sarana maupun prasarana mencakup bangunan ataupun ruangan, lahan, perabotan serta media pembelajaran atau alat peraga (Maryati et al., 2021)

Diterangkan oleh Mulyasa, (2022) menerangkan jika sarana merupakan alat maupun kelengkapan yang dengan langsung dipakai untuk menopang kegiatan atau aktivitas pendidikan, terkhusus pada kegiatan pembelajaran contohnya, ruang kelas, bangunan gedung, kursi, meja, dan sejumlah alat maupun media untuk belajar. Sementara prasarana ialah fasilitas yang tak dengan langsung menopang berjalannya kegiatan pembelajaran antara lain kebun, halaman, jalan dan taman sekolah. Tetapi apabila prasarana itu digunakan dengan langsung bagi pembelajaran semisal pada pelajaran biologi lalu halaman, taman, kebun sekolah itu menjadi sarana untuk pembelajaran. Hingga sarana maupun prasarana memiliki peranan terpenting di dalam kegiatan pembelajaran di sekolah serta merupakan satu dari delapan Standar Nasional Pendidikan.

Terdapatnya sarana maupun prasarana yang mencukupi, dapat menolong tenaga pendidik di dalam aktivitas belajar mengajar hingga kegiatan belajar mengajar bisa menjadi efisien serta efektif.

Tidak hanya sarana ataupun prasarana, faktor yang berpengaruh pada etos kerja tenaga pendidik ialah motivasinya dalam bekerja. Motivasi bisa kita nilai menjadi sebuah energi yang mendorong dan membuat seseorang bisa melakukan suatu pekerjaan agar meraih sasarannya. Motivasi terarahkan kepada timbulnya sebuah daya yang mendorong agar meraih tujuan. Pada kaitannya terhadap kepemimpinan seorang kepala sekolah yang mau membuat tenaga pendidik bergerak agar melakukan tugas mereka wajib dapat memberi motivasi pada tenaga pendidik yang bersangkutan hingga mereka akan memberikan semua perhatian dan tenaganya bagi teraihnya hasil yang maksimum. Motivasi kerja bisa memberikan daya yang membuat bergerak semua potensi yang terdapat, membuat harapan yang luhur dan tinggi, membuat peningkatan gairah. Setiap pihak melakukan pekerjaan mengikuti pada ukuran dan aturan yang ditentukan serta menghormati satu sama lain, menghargai dan saling mengerti tentang hak maupun kewajiban setiap dari mereka secara menyeluruh dalam kegiatan operasional kerja.

Dikutip dari Sudarsono, (2017), menyatakan jika motivasi berpengaruh secara signifikansi pada etos dan kinerja karyawan, maka buruk maupun baiknya motivasi karyawan merupakan sebuah alasan dari rendah ataupun tingginya kinerja yang diciptakan. Hingga tenaga pendidik yang mempunyai motivasi bekerja tinggi bisa meraih kinerja mengikuti pada standar yang sudah ditentukan. Kebalikannya apabila tenaga pendidik tak mempunyai motivasi bekerja atau rendahnya motivasi mereka dapat tak sesuai dalam meraih kinerja yang sudah ditentukan. Motivasi begitu penting dikarenakan adanya motivasi tersebut kita harapkan tiap-tiap tenaga pendidik dapat bekerja dengan keras serta berantusias dalam meraih produktivitasnya. Dikutip dari Kartini et al., (2020), kinerja tenaga pendidik pada sebuah kegiatan interaksi belajar mengajar di lingkungan sekolah termasuk faktor untuk meraih tujuan pembelajaran, dikarenakan tenaga pendidik adalah garda terakhir pada dunia akademik. Rendah maupun tinggi nya kualitas kinerja dari tenaga pendidik memiliki akibat terhadap majunya sebuah sekolah dan mutunya. Menurut Hasibuan, (2017) menyatakan jika motivasi merupakan energi yang diberikan untuk menggerakkan seseorang agar maju dan bekerja dengan memiliki tujuan yang telah ditentukan dan ingin diraih. Kinerja tenaga pendidik yang tinggi tersebut dapat berkontribusi banyak pada pengaruhnya terhadap berhasilnya siswa untuk meraih tingkatan kompetensi mereka. Melalui keadaan yang demikian, secara langsung dapat membuat pergeseran peranan tenaga pendidik di dalam kegiatan mengembangkan potensi murid, yaitu tenaga pendidik cuma menjadi pemberi bekal info untuk muridnya (Ahmad, 2016).

Berdasarkan observasi yang dilaksanakan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Timur, dapat kita ketahui jika fasilitas dan cara mengelola lab IPA jauh dibandingkan dengan standar pengelolaan yang ditetapkan pemerintah, tak terdapatnya teknisi lab dan sejumlah alat lab yang tak digunakan serta masih sedikit dan kurang membuat lab tidak bisa difungsikan secara maksimal, yang mana pada penggunaannya lab ada beda diantara setiap kelas. Selanjutnya pada motivasi kerja guru tak menemui kata maksimum, sesuatu yang seperti itu terlihat dari adanya sejumlah tenaga pendidik pengampu pelajaran yang tak memakai jam pelajaran di kelas secara maksimum mengikuti pada waktu yang sudah ditetapkan, adanya sejumlah tenaga pendidik yang datang telat menuju ke sekolah, dan bermacam kebutuhan administrative antara lain RPP (rencana pelaksanaan pembelajaran), soal-soal UTS, serta

administrasinya yang lain, mereka kumpulkan melewati batasan periode yang sudah ditetapkan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur yang terdiri dari SMP Negeri 5 Prabumulih, SMP Negeri 8 Prabumulih dan SMP Negeri 12 Prabumulih. Adapun waktu penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan dimulai bulan Juni 2022 sampai Desember 2022. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *expost facto*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 162 orang dengan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 114 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, analisis korelasi sederhana, analisis korelasi ganda, analisis regresi sederhana, uji t dan uji F.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian pada masing-masing variabel untuk variabel Sarana dan Prasarana Laboratorium, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Guru pada SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur dapat dijelaskan di bawah ini.

### **Pengaruh Sarana dan Prasarana Laboratorium Terhadap Etos Kerja Guru**

Berdasarkan *output* di atas, maka diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga *H<sub>0</sub>* ditolak artinya dapat disimpulkan bahwa *H<sub>a</sub>* diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan sarana dan prasarana laboratorium terhadap etos kerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur. Kemudian dikutip dari Handes, (2019), menunjukkan jika dilihat dari hasil penelitiannya adanya pengaruh yang signifikan dan positif pada variabelnya yang berarti makin baik sarana maupun prasarana di sekolah nantinya dapat menciptakan semakin baiknya kinerja tenaga pendidik disana. Kemudian hal yang sama terjadi pada penelitian Handayani & Rasyid, (2015), Didasarkan pada hasil penelitiannya memperlihatkan jika hasil pengujian hipotesisnya didapat disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang nyata pada etos kerja tenaga pendidik.

Sarana maupun prasarana merupakan seluruh fasilitas yang dengan langsung bisa menopang kegiatan pendidik yakni seluruh alat, perabot dan bahan yang dengan langsung dipakai pada kegiatan pendidikan di sekolah, sementara prasarana pendidikan ialah fasilitas yang dengan tak langsung menopang kegiatan pendidikan. Kemudian dikutip dari Mulyasa, (2017), menyatakan jika sarana pendidikan ialah perlengkapan maupun peralatan yang dengan langsung dipakai dalam menopang aktivitas pendidikan, terkhusus kegiatan pembelajaran antara lain, ruang kelas, gedung, alat-alat serta media belajar dan kursi meja. Sedangkan yang dimaksudkan dengan prasarana pendidikan ialah sejumlah sesuatu yang dipakai pada kegiatan belajar mengajar contohnya, kebun, halaman dan taman sekolah termasuk juga akses jalan ke sekolah.

Dijelaskan oleh Bafadal, (2003), jika sarana maupun prasarana seperti demikian. Sarana pendidikan ialah seluruh perangkat alat, perabot dan bahan yang dengan langsung dipakai untuk kegiatan pendidikan di sekolah. Sementara prasarana pendidikan ialah seluruh perlengkapan yang mendasar dan tak langsung menopang penyelenggaraan kegiatan pendidikan di sekolah. Contohnya sebuah sarana ialah perpustakaan, lab, ruang kelas sedangkan prasarana ialah, ruang UKS, kamar mandi dan sebagainya.

Lalu dikutip dari Syeda et al., (2021), hasil penelitiannya memperlihatkan jika; kepemimpinan berpengaruh pada kinerja tenaga pendidik; sarana dan prasarana

berpengaruh pada kinerja tenaga pendidik; kepemimpinan berpengaruh lebih besar daripada sarana dan prasarana terhadap kinerja tenaga pendidik dengan koefisien regresi nilainya 1,544 sementara sarana dan prasarana mempunyai koefisien dengan nilai 0,152 tetapi tak signifikan.

Dari penjabaran diatas, sarana mempunyai kaitan yang erat pada etos kerja guru. Melihat dari teori serta penelitian yang relevan contohnya yang sudah dijelaskan diatas, diasumsikan yang menyebutkan jika sarana maupun prasarana dengan empiris pada penelitian yang dilakukan adalah sebuah syarat dalam menciptakan terainya pendidikan yang memiliki kualitas. Berdasarkan penjabaran diatas memperlihatkan jika pendidikan yang mempunyai kualitas bisa tercipta jika semua unsur pendidik dari sarana dan prasarana bisa terjamin supaya bisa membuat peningkatan hasil pembelajaran yang mempunyai kualitas, utamanya pada etos kerja tenaga pendidik pada kegiatan pembelajaran. Didasari dari keadaan diatas, maka perbaikan pada sarana dan prasarana wajib secepatnya dilakukan dengan tahap-tahapannya mengikuti pada program yang menjadi prioritas dalam menciptakan pendidikan yang mempunyai kualitas supaya bisa melakukan persaingan melawan tuntutan dunia.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Guru**

Berdasarkan *output* di atas, maka diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga *H<sub>0</sub>* ditolak artinya dapat disimpulkan bahwa *H<sub>a</sub>* diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur.

Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur. Pada temuan ini dapat diartikan bahwa faktor motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan etos kerja guru. Dengan kata lain, etos kerja guru dapat ditingkatkan dengan peran motivasi kerja baik dari motivasi kerja internal maupun motivasi kerja eksternal. Semakin baik peran motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja guru.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu menurut Maskur motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru. Ini berarti bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja seorang guru. Penting bagi seorang guru untuk mengetahui bagaimana cara memotivasi dirinya untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru tidak lepas dari pengaruh pemberian motivasi, menurut Kristiawan, (2017), dengan adanya pemberian motivasi secara terus menerus pada karyawan maka akan menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) pada diri anggota/ karyawan.

Peningkatan etos kerja guru, berdasarkan hasil penelitian, dapat dilakukan dengan meningkatkan peran motivasi kerja guru dalam mengarahkan dan melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas, dan proses pembelajaran akan berjalan baik juga. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kurniawan, (2014), Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis korelasi berganda (*multiple*) memberikan nilai korelasi sebesar 0,8 antara motivasi dengan manajemen dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara motivasi dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi dan manajemen yang menguntungkan secara bersama-sama maka semakin baik kinerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian Lian, (2017), berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap aktivitas kerja guru SMP di Kecamatan Muara Padang, artinya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dalam pengujian hipotesis 1 adalah. diterima. ; Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah di Kabupaten Muara Padang, yang berarti hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dalam pengujian hipotesis 2; Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Muara Padang yang artinya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima saat pengujian hipotesis 3.

Motivasi bekerja adalah keinginan serta keinginan agar melakukan tindakan, memutuskan sesuatu serta memakai seluruh kemampuan fisik, mental dan sosial individu dalam meraih sebuah tujuan. Motivasi ialah kemampuan mendorong seseorang agar menjalankan aktivitas tertentu supaya meraih tujuan yang telah ditetapkan. Maka motif dari motivasi ialah keadaan internal individu dalam meraih harapannya.

Dijelaskan oleh Huang, Liang, Song, & Tao, (2020), menerangkan jika motivasi ialah citranya seseorang yang berhubungan diantara harapannya ataupun organisasi serta tujuan yang sudah ditentukan dikarenakan tiap-tiap individu mempunyai tujuan didalam bisnis mereka. Hubungan diantara tujuan serta harapan bermacam-macam serta senantiasa meningkat dengan horizontal ataupun vertikal. Pendeskripsian hubungan tersebut tentunya terpengaruh dari berbagai faktor antara lain faktor internal maupun eksternal. Keinginan bisa meraih ataupun tidak bergantung dari seperti apa upaya dari seseorang itu berupaya agar meraihnya.

Kemudian hasil penyelidikan oleh Rostika, (2020), berdasarkan hasil kajian, ia menunjukkan jika motivasi kerja mempunyai kesan positif dan signifikan terhadap prestasi guru honorer. Berdasarkan hasil kajian, diketahui bahwa motivasi kerja menghasilkan koefisien regresi 0.381 dan tahap yang signifikan  $0.038 < 0.05$ , supaya hipotesis motivasi kerja mempunyai kesan positif terhadap prestasi guru honorer yang diterima. 14.6% motivasi kerja dapat mempengaruhi prestasi guru honorer, yang dimaksud motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi guru honorer tetapi tidak banyak memberi pengaruh. Manakala sisanya 85.4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar peubah motivasi kerja.

Dari penjelasan di atas, motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan etos kerja guru. Dengan memperhatikan teori dan penelitian pendukung, seperti yang telah dijelaskan di atas, kami menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan, datang dari dalam dan luar individu, dan merupakan kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja sendiri dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam dan luar individu, serta dapat menimbulkan etos kerja yang melihat, mengakui, menghayati dan menghayati nilai kerja. Etos kerja juga diartikan sebagai kebiasaan-kebiasaan yang terkait dengan perilaku kerja, umumnya dipegang oleh individu atau kelompok individu, dianggap baik dan benar, dan terwujud dalam perilaku kerja mereka dengan cara tertentu. Dibangun di atas nilai-nilai (Rahmah, 2019).

### **Pengaruh Sarana dan Prasarana Laboratorium dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Guru**

Berkaitan dengan hasil perhitungan koefisien determinan yang terdapat pada Tabel 4.17 dapat diperoleh dari nilai *R Square* sebesar 0,814. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel sarana dan prasarana laboratorium dan motivasi

kerja guru secara bersama-sama terhadap etos kerja guru sebesar 81,4% dan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang bukan menjadi variabel ini.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Selvia et al., (2020), berdasarkan temuan, telah ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel reward (X1) terhadap semangat kerja (Y) dengan angka korelasi determinasi sebesar 0,362 atau 36,2%. Moral (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,62 atau 6,2% terhadap keputusan.

Berdasarkan uraian diatas, jika etos kerja guru menjadi penopang berhasilnya kegiatan belajar mengajar di dunia pendidikan terpengaruh dari faktor sarana maupun prasarana pendidikan dan motivasi bekerja seorang guru yang bersangkutan. Instansi pendidikan wajib bisa melakukan peningkatan etos kerja guru agar bisa meraih tujuan dari kegiatan belajar mengajar itu serta tujuan dari pendidikan secara umum memberi perhatian pada sejumlah faktor yang berpengaruh pada etos kerja guru itu. Sejumlah masalah tentang etos kerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Prabumulih Timur yang terpengaruh dari sarana maupun prasarana pendidikan yang sekolah miliki dan motivasi bekerja guru pengampu pelajaran yang menemui kata maksimum.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa merujuk hasil perhitungan didapat nilai *R Square* sebesar 0,814. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel sarana dan prasarana laboratorium dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap etos kerja guru sebesar 81,4% dan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang bukan menjadi variabel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2016). *Ketahanmalangan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Deepublish. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpep/article/view/1365>
- Bafadal, I. (2003). Manajemen peningkatan mutu sekolah dasar: Dari sentralisasi menuju desentralisasi. In *Jakarta: Bumi Aksara*. <https://onsearch.id/Record/IOS1.INLIS000000000009261>
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=817341>
- Handayani, & Rasyid. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*.
- Handes, H. (2019). Creative Planning Dan Strategi Pengembangan Pesan Komunikasi Pemasaran. *Al-Hikmah*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.24260/al-hikmah.v13i1.1297>
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 46–57. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Huang, Y., Liang, Z., Song, Q., & Tao, R. (2020). Family Arrangements and Children's Education Among Migrants: A Case Study of China. *International Journal of Urban and Regional Research*, 44(3), 484–504. [329](https://doi.org/10.1111/1468-</a></p></div><div data-bbox=)



2427.12649

- Kartini, Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research, 1*(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.34>
- Kristiawan, M. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Deepublish.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi & Bisnis: Teori, Konsep & Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengelolaan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Alfabeta.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*. CV.Amanah. [https://www.researchgate.net/publication/347007120\\_Kepemimpinan\\_dan\\_Kualitas\\_Kinerja\\_Pegawai](https://www.researchgate.net/publication/347007120_Kepemimpinan_dan_Kualitas_Kinerja_Pegawai)
- Marce, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *DAWUH: Islamic Communication Journal, 1*(2), 76–81. <https://siducat.org/index.php/dawuh/article/view/138>
- Maryati, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2021). Management for Improving the Quality of Student Learning in Primary Schools. *Journal of Social Work and Science Education, 1*(3), 257–265. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i3.113>
- Mulyasa. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management, 3*(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Rahmah, E. N. (2019). Konsep Metode Pembelajaran Perspektif Ibnu Khaldûn Serta Relevansinya Dengan Pendidikan Masa Kini. *Alim | Journal of Islamic Education, 1*(1), 91–118. <https://doi.org/10.51275/alim.v1i1.121>
- Rostika, D. (2020). Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe. *Indonesia Juornal of Education Development, 1*(2).
- Selvia, B., Lian, B., & Sari, A. P. (2020). Penerapan pembinaan ekstrakurikuler dalam kegiatan pembelajaran full day school. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan), 5*(2), 152–167. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/3763>
- Sudarsono, N. (2017). Pengaruh Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon. *OASIS: Jurnal Ilmiah Kajian Islam, 2*(1), 11–22. <https://www.syekhnrjati.ac.id/jurnal/index.php/oasis/article/view/1518>
- Syeda, R., Hann, M., Allison, R., & Demirjian, A. (2021). Scoping exercise to develop a storybook to support children’s education during the COVID-19 pandemic. *BMJ Paediatrics Open, 5*(1). <https://doi.org/10.1136/bmjpo-2020-000926>
- Uno, H. B. (2012). *Perencanaan Pembelajaran*. Bumi Aksara.