

**HUBUNGAN KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA GURU
DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN
TAMBANG ULANG KABUPATEN TANAH LAUT**

Rahmat Alfian Madani¹, Metroyadi², Ahmad Muhyani Rizalie³

Universitas Lambung Mangkurat^{1,2,3}

rahmatalfianmadani4@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan komunikasi, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan metode deskriptif-kuantitatif. Populasi penelitian adalah semua guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut sebanyak 138 orang dengan jumlah sampel sebanyak 103 orang responden yang diambil dengan teknik *random sampling*. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara: Komunikasi terhadap kinerja guru sebesar 0,658, motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,547, Etos kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,879, Komunikasi terhadap etos kerja sebesar 0,292, (5) motivasi kerja terhadap etos kerja sebesar 0,484, komunikasi melalui etos kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,257, motivasi kerja melalui etos kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,425. Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,886. Simpulan, variabel komunikasi, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : *Etos Kerja, Kinerja Guru Komunikasi, Motivasi Kerja,*

ABSTRACT

*This research aims to analyze the relationship between Communication, work motivation, and work ethic on the performance of state elementary school teachers in Tambang Lagi District, Tanah Laut Regency. This research is correlational research with descriptive-quantitative methods. The research population consisted of 138 public elementary school teachers in Tambang Re District, Tanah Laut Regency, with a sample size of 103 respondents who were taken using random sampling techniques. Data collection uses questionnaire instruments, and data analysis uses descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and path analysis. The results of the research show that there is a relationship between Communication on teacher performance 0.658, work motivation on teacher performance 0.547, work ethic on teacher performance 0.879, Communication on work ethic 0.292, (5) work motivation on work ethic 0.484, Communication through work ethic on teacher performance is 0.257, work motivation through work ethic on teacher performance is 0.425. The coefficient of determination test results show that the *R Square* value of the job satisfaction variable is 0.886. In conclusion, the variables of Communication, work motivation, and work ethic influence teacher performance, while communication and work motivation influence teacher performance.*

Keywords: *Communication, Teacher, Work Motivation, Work Ethic*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Adanya sumber daya manusia yang terampil dan kreatif sangat diharapkan untuk melaksanakan aktifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah tenaga guru di sekolah. Guru merupakan sosok yang mempunyai pengaruh dominan kepada seluruh peserta didik yang ada di sekolah, karena guru mempunyai waktu yang paling banyak berinteraksi dengan peserta didik di dalam kelas. Kinerja guru meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Guru dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki guru, diharapkan tujuan organisasi sekolah dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi sekolah susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila guru bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Hasibuan, 2019).

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah komunikasi kepala sekolah. Komunikasi yang diterapkan dengan baik membantu terjalinnya hubungan kerja atau hubungan antar pribadi yang baik dan harmonis di setiap personil yang ada di sekolah. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan meningkatkan keinginan si pegawai dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini penting untuk mengkoordinasikan unsur-unsur pendidikan agar terealisasi dengan baik dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan. Komunikasi yang diterapkan dengan baik membantu terjalinnya hubungan kerja atau hubungan antar pribadi yang baik dan harmonis di setiap personil yang ada di sekolah. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan meningkatkan keinginan si pegawai dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi (Effendy, 2019).

Selain berkaitan dengan komunikasi kepala sekolah salah satu faktor yang juga memiliki keterkaitan dengan kinerja adalah motivasi. Suriansyah, (2014), menyebutkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Permasalahan motivasi yang dialami oleh seorang pendidik tentunya akan sangat berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas belajar mengajar.

Isa, (2021), menyebutkan jika diantara beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah etos kerja. Etos kerja acuannya terhadap kualitas pribadi yang tergambar lewat pekerjaan yang utuh pada bermacam dimensi kehidupan. hal ini menegaskan bahwa adanya keterkaitan antara etos kerja dan kinerja guru. Jika seseorang memiliki etos kerja yang tinggi, maka ia akan menunjukkannya dalam perilaku kerjanya.

Asumsi teori para ahli tersebut dapat menggambarkan bagaimana bentuk kinerja yang ideal dalam organisasi sekolah. Guru akan memberikan kinerja terbaik jika pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik, Guru akan bangkit motivasinya terhadap amanah yang dijalankan karena rasa nyaman yang dihadirkan pimpinan, sehingga etos kerja guru dapat terbentuk jika tumbuh motivasi dari dalam diri. Keseimbangan ini mampu mengurangi kelelahan, sehingga memungkinkan mereka memberikan seluruh kemampuan terbaik dalam mengajar.

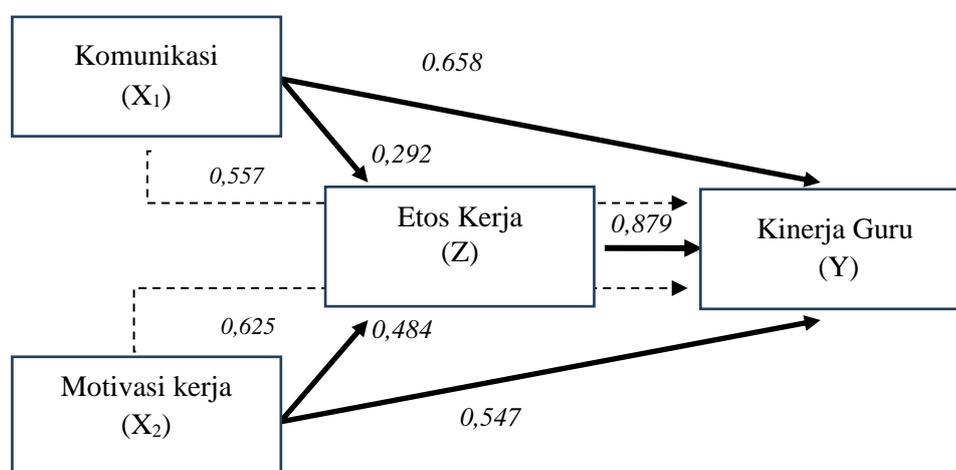
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif deskriptif yang merupakan salah satu metode penelitian dengan teknik korelasional atau teknik penelitian yang menggambarkan suatu hubungan dua variabel atau lebih. penelitian ini mempunyai

rancangan penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan komunikasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas (*independen variable*) dengan variabel kepuasan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat (*dependen variable*), serta variabel etos kerja (Z) merupakan variabel mediasi (*intervening*). Populasi penelitian adalah semua guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut sebanyak 138 orang dengan jumlah sampel sebanyak 103 orang responden yang diambil dengan teknik *random sampling*. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dapat diketahui korelasi yang dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Analisis Jalur Model X_1, X_2, Z dan Y

Tabel 1.
Hasil Uji Hipotesis dari H_1, H_2, H_3, H_4, H_5

	Hipotesis	p.s	Keputusan
H_1	Terdapat hubungan langsung antara komunikasi kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang	0,658	Diterima
H_2	Terdapat hubungan langsung antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang	0,547	Diterima
H_3	Terdapat hubungan langsung antara etos kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang	0,879	Diterima
H_4	Terdapat hubungan langsung antara komunikasi kepala sekolah dengan etos kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang	0,292	Diterima
H_5	Terdapat hubungan langsung antara motivasi kerja dengan etos kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang	0,484	Diterima

Tabel 2.
Hasil Uji Hipotesis dari H₆, H₇

	Hipotesis	Langsung	Tidak Langsung	Keputusan
H ₆	Terdapat hubungan tidak langsung antara komunikasi kepala sekolah melalui etos kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang	-	0,557	Diterima
H ₇	Terdapat hubungan tidak langsung antara motivasi kerja melalui etos kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang	-	0,625	Diterima

Tabel 1 merupakan ringkasan keputusan H₁, H₂, H₃, H₄, dan H₅ dengan kriteria nilai signifikansi kurang dari 0.05, maka hipotesis diterima. Tabel 2 merupakan ringkasan keputusan pengujian hipotesis H₆ dan H₇ untuk pengaruh tidak langsung antar variabel. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 dan 2 di atas, dalam penelitian ini berhasil ditemukan hubungan antar variabel yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

PEMBAHASAN

Hubungan Langsung Antara Komunikasi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan langsung motivasi kerja dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut diselesaikan oleh nilai Beta 0,547 dengan skor Signifikansi sebesar 0,000 yang bermakna terdapat hubungan langsung yang searah, dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Menurut Budiman Jamilah, (2021), Komunikasi dalam organisasi sangat penting. Komunikasi yang efektif merupakan salah satu kunci sukses seseorang dalam berorganisasi. senada dengan penelitian Ritonga, (2020), yang menyatakan bahwa, komunikasi merupakan suatu kunci keberhasilan dari kinerja guru yang baik. Beberapa pendapat diatas menegaskan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Keterkaitan antara komunikasi dengan kinerja guru sejalan dengan penelitian (Aslamiah et al., 2019; Firdaus & Aslamiah, 2022; Hajidah et al., 2022; Mistiah et al., 2022; Shonubi & Akintaro, 2016; Suriansyah et al., 2022), yang menyatakan bahwa komunikasi yang terjalin dalam sebuah lembaga, baik itu dalam wujud komunikasi kepala sekolah ataupun komunikasi yang terjalin di lembaga atau institusi bersangkutan, memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja individu-individu yang ada didalam institusi tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut. Hal ini didasarkan pada temuan peneliti tentang komunikasi yang bagus akan membuat persepsi guru merasa puas akan pekerjaannya sehingga berimplikasi pada perbaikan kinerja dalam mencapai tujuan sekolah.

Hubungan Langsung Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan langsung motivasi kerja dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut diselesaikan oleh nilai Beta 0,547 dengan skor Signifikansi

sebesar 0,000 yang bermakna terdapat hubungan langsung yang searah, dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Dalam dunia pekerjaan, motivasi menempati elemen terpenting yang harus dimiliki oleh pekerja karena motivasi merupakan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan mereka. Dengan adanya motivasi dalam bekerja akan mampu mendorong guru dalam menjalankan tugas dan pekerjaan baik dalam hal mengendalikan perilaku, mentaati peraturan, kemauan atau kesadaran melaksanakan tugas.

Aslamiah et al., (2022), mengemukakan keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja guru ditunjukkan juga motivasi seorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Hal tersebut juga didukung dalam penelitian Suriansyah et al., (2022), menyatakan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut. Hal ini didasarkan pada temuan peneliti tentang tingginya motivasi seorang guru akan mendorong tercapainya tujuan hingga meningkatkan kinerja untuk meraih tujuan tersebut.

Hubungan Langsung Antara Etos Kerja dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara langsung etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh hasil analisis koefisien jalur yang bernilai Beta 0,879 dengan signifikansi 0,000. Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian guru dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang guru dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja guru tersebut akan meningkat.

Kemampuan guru dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap guru karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap guru. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Keterkaitan etos kerja dengan kinerja sejalan dengan penelitian Alkarni et al., (2022), menyatakan etos kerja guru secara langsung mempengaruhi kinerja guru menyatakan Etos kerja yang baik dalam instansi dapat membantu guru untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi. Didukung dengan hasil penelitian Rifki et al., (2021), menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel etos kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian

dapat di simpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut. Hal ini didukung pada hasil temuan peneliti tentang etos kerja seorang guru pada sekolah tempat mereka bekerja dapat membuat guru meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Hubungan Langsung Antara Komunikasi Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan langsung komunikasi kepala sekolah dengan motivasi kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut diselesaikan oleh nilai Beta 0,292 dengan skor Signifikansi sebesar 0,000 yang bermakna terdapat hubungan langsung yang signifikan antara komunikasi kepala sekolah dengan etos kerja guru. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mengambil langkah-langkah atau tindakan menuju suatu sasaran bersama. Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Purwanti et al., 2014).

Pemimpin yang mampu menerapkan komunikasi yang baik dengan bawahan, akan memberikan dorongan bagi bawahan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Hal ini secara tidak langsung menyatakan bahwa komunikasi pimpinan mampu menghasilkan etos kerja bawahan. Artinya semakin bagus cara ataupun teknik pimpinan dalam berkomunikasi dengan bawahan, maka akan semakin tinggi pula etos kerja para bawahan.

Keterkaitan antara komunikasi dengan etos kerja dalam penelitian (Firdaus & Aslamiah, 2022; Hajidah et al., 2022; Halimah et al., 2022; Huda & Aslamiah, 2022; Mistiah et al., 2022), yang mengungkapkan bahwa komunikasi kepala sekolah sebagai pimpinan di lembaga pengajaran akan berdampak pada etos kerja para guru atau bawahan dalam melaksanakan tugas. Maknanya adalah semakin bagus dan tepat teknik komunikasi yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka akan semakin bagus pula etos kerja yang terbentuk pada para guru. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap etos kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut. Hal ini didukung pada hasil temuan peneliti tentang komunikasi kepala sekolah tempat mereka bekerja dapat menumbuhkan etos kerja guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Hubungan Langsung Antara Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan langsung motivasi kerja dengan etos kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut diselesaikan oleh nilai Beta 0,484 dengan skor Signifikansi sebesar 0,000 yang bermakna terdapat hubungan langsung yang signifikan antara etos kerja dengan motivasi kerja guru. semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi juga etos kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini menjelaskan ada hubungan hubungan etos kerja dan motivasi kerja guru.

Guru yang mempunyai etos kerja baik selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja. Etos kerja guru nampak dari sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Dengan sikap tersebut membentuk motivasi kerja guru untuk bekerja dengan kejujuran dan integritas tinggi untuk selalu bekerja sepenuh hati untuk mencerdaskan siswa dan menjalankan tugasnya semaksimal mungkin sesuai dengan amanah yang diberikan. Jadi terlihat adanya hubungan antara etos

kerja dengan motivasi guru terlihat dari guru yang memiliki etos kerja tinggi mampu membangun komunikasi dan hubungan bekerja sama dengan baik dan mengutamakan silaturahmi, suka bekerja dengan kelompok atau tim dan membangun persaingan yang positif sehingga guru dengan etos kerja tinggi akan mendorong motivasi guru untuk bekerja lebih maksimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap etos kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut. Hal ini didukung dengan temuan peneliti tentang perasaan motivasi tinggi para guru di tempat mereka bekerja akan menimbulkan etos kerja dan melaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Hubungan Tidak Langsung Antara Komunikasi Kepala Sekolah Melalui Etos Kerja dengan Kinerja Guru

Perhitungan sobel memperlihatkan bahwa nilai Sobel Test Statistic hubungan tidak langsung Variabel Komunikasi Kepala Sekolah terhadap variabel kinerja guru melalui variabel Etos Kerja guru SD Negeri di kecamatan Tambang Ulang adalah 3,658. Nilai zscore tersebut lebih besar dari ztabel_{1,96}, maka H_0 ditolak; sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi kepala sekolah secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru melalui variabel Etos Kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan etos kerja guru merupakan dua faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu kepala sekolah dan guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Tetapi peranan kepala sekolah dalam mencapai tujuan sekolah secara umum akan lebih dominan dibandingkan dengan guru, bahkan kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh pada kinerja guru sebagai bawahannya dan kinerja guru yang dipimpinya. Karena sangat pentingnya peranan kepala sekolah, maka sangat dibutuhkan pembahasan kepala sekolah dengan segala dimensinya, terutama mengenai bagaimana kepala sekolah mengolah kebijakan yang diberlakukan. Salah satu aspek yang penting dari kepala sekolah adalah bidang pengelolaan. Untuk mencapai efektifitas dan efisiensi hasil yang diharapkan, Kepala Sekolah berkewajiban mengelola sekolah dengan sebaik-baiknya. Hal ini akan berhubungan dengan kepemimpinan (tipe atau model kepemimpinan) kepala sekolah yang secara langsung akan berpengaruh pada pengelolaan secara umum dan pencapaian kinerja guru. Kemajuan serta keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan memiliki dorongan dan loyalitas untuk bekerja dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Herzberg (Suriansyah, 2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Firdaus & Aslamiah, 2022; Hajidah et al., 2022; Halimah et al., 2022; Huda & Aslamiah, 2022; Mistiah et al., 2022), yang mengungkapkan bahwa komunikasi kepala sekolah sebagai pimpinan di lembaga pengajaran akan berdampak pada etos kerja para guru atau bawahan dalam melaksanakan tugas. Maknanya adalah semakin bagus dan tepat teknik komunikasi yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka akan semakin bagus pula etos kerja yang terbentuk pada para guru. Dipertegas pula oleh penelitian penelitian (Alimmudin et al., 2022; Birhasani et al., 2022; Firdaus & Aslamiah, 2022; Hilal et al., 2021; Jarminto & Suhartono, 2022; Martini et al., 2020; Noriawati et al., 2022; Normaini et al., 2022; Normianti et al., 2019; Pratiwi et al., 2022; Puspitasari et al., 2022; Supiansyah et al., 2022; Suratman et al., 2022), yang

menyatakan bahwa etos kerja secara langsung memiliki keterkaitan dengan kinerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan tidak langsung dan positif antara komunikasi melalui etos kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di kecamatan Tambang Ulang. Artinya, komunikasi kepala sekolah yang baik akan mampu menciptakan etos kerja guru dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah. Setelah tujuan tersebut tercapai, maka guru akan meningkatkan kinerja dalam bekerja sehingga mampu mendorong kerjasama di dalam sekolah.

Hubungan Tidak Langsung Antara Motivasi Kerja Melalui Etos Kerja dengan Kinerja Guru

Perhitungan sobel memperlihatkan bahwa nilai Sobel Test Statistic hubungan tidak langsung variabel Motivasi Kerja terhadap variabel kinerja guru melalui variabel Etos Kerja guru SD Negeri di kecamatan Tambang Ulang adalah 6,075. Nilai zscore tersebut lebih besar dari ztabel 1,96, maka H_0 ditolak; sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja secara tidak langsung berhubungan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y) melalui variabel Etos Kerja (Z) guru Guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut. Guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam memberikan pengajaran kepada anak didiknya, agar siswa pun memiliki motivasi tinggi dalam bekerja sehingga para siswa memiliki prestasi yang dapat dibanggakan dan meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru yang baik selayaknya menjadi kebanggaan bagi setiap guru yang mengajar, karena hal tersebut menunjukkan bahwa guru telah berhasil mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada anak didik pada sekolah bersangkutan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi atau kepuasan. Oleh karena itu pimpinan harus selalu membuktikan dorongan kerja atau memotivasi kerja yang tinggi kepada karyawan untuk melaksanakan tugas- tugasnya. Keberhasilan sebuah organisasi didukung oleh etos kerja yang tinggi serta kecintaannya terhadap pekerjaan. Etos kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi serta menambah kinerja seseorang menjadi lebih baik sehingga akan menghasilkan prestasi yang baik pula. Kepuasan kerja baru akan timbul hanya jika seseorang benar-benar mencintai pekerjaannya. Seseorang yang mencintai pekerjaannya akan bekerja dengan tekun, penuh semangat, dan selalu gembira (Ningrat et al., 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Grabowski et al., (2021), yang menyatakan bahwa etos kerja berhubungan erat dengan motivasi kerja. Etos kerja di satu sisi terkait dengan motivasi otonom, termasuk motivasi intrinsik tertentu, dan di sisi lain dengan motivasi ekstrinsik, dengan perjuangan untuk sukses, yang merupakan hasil kerja. Dipertegas oleh penelitian (Alimmudin et al., 2022; Birhasani et al., 2022; Firdaus & Aslamiah, 2022; Hilal et al., 2021; Jarminto & Suhartono, 2022; Martini et al., 2020; Noriawati et al., 2022; Normaini et al., 2022; Normianti et al., 2019; Pratiwi et al., 2022; Puspitasari et al., 2022; Supiansyah et al., 2022; Suratman et al., 2022), yang menyatakan bahwa motivasi secara langsung memiliki keterkaitan dengan kinerja. Jadi etos kerja akan membentuk motivasi kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan tidak langsung dan positif antara motivasi kerja melalui etos kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di kecamatan Tambang Ulang. Hal ini berarti motivasi guru dengan kondisi faktor internal dan faktor lingkungan yang baik saat bekerja akan membuat etos kerja guru dalam bekerja akan tinggi, dengan demikian kinerja yang dibentuk guru akan semakin baik sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru selama bekerja di sekolah.

SIMPULAN

Terdapat hubungan langsung antara komunikasi terhadap kinerja, motivasi kerja terhadap kinerja, etos kerja terhadap kinerja, komunikasi terhadap etos kerja, motivasi kerja terhadap etos kerja dan hubungan tidak langsung antara komunikasi melalui etos kerja dengan kinerja, motivasi kerja melalui etos kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimmudin, A., Rizalie, A. M., & Sunarno, B. (2022). The effect of teacher competence, work discipline and work motivation on teacher performance. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5(06), 2422–2427.
- Alkarni, W., Sulaiman, S., & Ngadimun, N. (2022). The Influence of Principal Transformational Leadership, Work Ethic, through Organizational Commitment to the Performance of State Middle School Teachers in Hulu Sungai Tengah District. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(06), 2278–2284. <https://www.ijsshr.in/v5i6/50.php>
- Aslamiah, A., Irawati, A., & Saleh, M. (2019). Relationship between principal role, work motivation and job satisfaction with elementary school teacher performance. *Journal of K6 Education and Management*, 2(2), 87–96. <http://www.jk6em.org/index.php/jkemorg/article/view/47>
- Aslamiah, A., Wardani, W., & Ngadimun, N. (2022). The Effect of Principal Instructional Leadership, Work Discipline and Work Motivation on Teacher Performance at Private Vocational Schools in Banjarbaru. *International Journal of Social Science And Human Research*, 05. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-08>
- Birhasani, M., Sulaiman, M., & Metroyadi, M. (2022). Correlation Between Principal Instructional Leadership, Achievement Motivation and Teacher Performance through Job Satisfaction in State Elementary Schools in Kandungan District, Hulu Sungai Selatan Regency. *International Journal of Social Science And Human Research*, 05(06). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-71>
- Effendy, O. U. (2019). *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek* (Remaja Rosdakarya (ed.)).
- Firdaus, M. F., & Aslamiah, S. (2022). Correlation among Principal Communication, Organizational Climate, Work Motivation and Job Satisfaction of Banjarbaru State Senior High School Teachers. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(06), 2243–2249. <https://ijsshr.in/v5i6/Doc/32.pdf>
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, A., & Stapor, K. (2021). Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the self-determination theory. *PloS One*, 16(7), e0253145. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0253145>
- Hajidah, L., Suriansyah, A., & Asniwati, A. (2022). The Effect of Teacher Professional Competence, Work Culture and Work Communication on the Performance of Elementary School Teachers in Paringin Selatan District. *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(06). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-102>
- Halimah, H., Suriansyah, A., & Sulistiyana, S. (2022). The Effect of Professional Competency and Communication on Work Productivity Through Teacher Work Discipline. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5(9).

- <https://ijsshr.in/v5i9/49.php>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hilal, N., Suriansyah, S., & Ngadimun, N. (2021). Transformational Leadership Contribution of Headmaster, Work Satisfaction, and Achievement Motivation towards Professional Attitudes of State Elementary Schools Teachers in Alalak District, Barito Kuala. *Journal of K6 Education and Management*, 4(4). <https://doi.org/10.11594/jk6em.04.04.12>
- Huda, D., & Aslamiah, A. M. R. (2022). The Effect of Principal Managerial Skills, Work Commitment, and Motivation on Teacher Work Discipline in Balangan Regency. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5(06), 2415–2421.
- Isa, M. (2021). Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/4699>
- Jamilah, N. (2021). *Manajemen Pemberdayaan Tenaga Administrasi di MI Plus Bunga Bangsa Dolopo Madiun*. IAIN Ponorogo.
- Jarminto, A., & Suhartono, E. (2022). Correlation between Leadership Transformational Head School, Climate Organization, and Teacher Performance through the achievement motivation of private vocational high school teachers in Banjarbaru. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(06), 2701–2707.
- Martini, M., Ahmad, K. I., & Metroyadi, M. (2020). The Correlation among Teacher Professionalism, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(6). <https://ijsshr.in/v5i6/30.php>
- Mistiah, M., Wahyu, W., & Suhaimi, S. (2022). Correlation among Principal Transformational Leadership, Interpersonal Communication and Organizational Commitment on Teacher Performance in Public Elementary Schools in Paringin District, Balangan Regency. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5(6). <https://ijsshr.in/v5i6/31.php>
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 54–64. https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/3169
- Noorhapizah, N., Suriansyah, A., & Abidin, M. (2023). Influence of principal management, work climate on teacher performance through teacher work motivation. *International Journal of Curriculum Development, Teaching and Learning Innovation*, 1(2), 60–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/curriculum.v1i2.68>
- Noriawati, N., Sulaiman, S., & Mahrita, M. (2022). The Relationship between Emotional Intelligence, Work Commitment and Teacher Performance through Work Motivation. *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(06). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-45>
- Normaini, N., Aslamiah, A., & Sulaiman, S. (2022). The Effect of Principal Transformational Leadership, Job Satisfaction and Work Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Halong District. *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(06).

- <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-39>
- Normianti, H., Aslamiah, A., & Suhaimi, S. (2019). Relationship of Transformational Leaders of Principal, Teacher Motivation, Teacher Organization Commitments with Performance of Primary School Teachers in Labuan Amas Selatan. *European Journal of Education Studies*, 5(11). <https://www.semanticscholar.org/author/Henny-Normianti/2271654458>
- Pratiwi, W., Wahyu, W., & Aslamiah, A. (2022). The Correlation between Principal Transformational Leadership, Work Ethic, And Work Motivation on Teacher Performance at State Junior High Schools in Banjarmasin Timur. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(9). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i9-48>
- Purwanti, K., AR, M., & Yusrizal, Y. (2014). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru pada SMP Negeri 2 Simeulue Timur. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14(2). <https://doi.org/10.22373/jid.v14i2.510>
- Puspitasari, J., Sulaiman, S., & Saleh, M. (2022). The Effect of Principal Supervision on Teacher Performance through Work Discipline and Work Motivation of Elementary School Teachers in Baturandi Sub District. *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(06). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-103>
- Rifki, R., Aslamiah, A., & Rizalie, A. M. (2021). Transformational Leadership Relationships School, Ethos of Work and Work Motivation Towards Teacher Performance in Senior High School in Banjarmasin City. *Journal of K6 Education and Management*, 4(4), 476–486. <http://www.jk6em.org/index.php/jkemorg/article/view/499>
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1689–1699. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/4930>
- Shonubi, A. O., & Akintaro, A. A. (2016). The impact of effective communication on organizational performance. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 3(3), 1904–1914.
- Supiansyah, S., Suriansyah, A., & Ngadimun, N. (2022). Correlation between Situational Leadership and Teacher Performance through Work Culture and Teacher Work Motivation at SDN Martapura Barat, Banjar Regency. *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(06). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-110>
- Suratman, S., Wahyu, W., & Suhaimi, S. (2022). The Effect of Professional Competency and Communication on Work Productivity through Teacher Work Discipline. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(9), 4355–4360. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i9-49>
- Suriansyah, A. (2014). Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 3(3). <https://doi.org/10.21831/cp.v3i3.2380>
- Suriansyah, A., Rusdiana, R., & Noorhapizah, N. (2022). The Effect of School Principal Leadership on Teacher Performance through Work Discipline and Teacher Achievement Motivation of State Elementary School in Baturandi District. *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(06). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-114>

