

# ANALISIS KOMPETENSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 2 PEKANBARU

M. Rizki Khairunnas<sup>1</sup>; Erfa Okta Lussianda<sup>2</sup>; Elmi Yadi<sup>3</sup>

Universitas Persada Bunda Indonesia  
Jln. Diponegoro No. 42 Pekanbaru Riau, Indonesia  
E-mail : [erfaokta.lussianda@upbi.ac.id](mailto:erfaokta.lussianda@upbi.ac.id) (Koresponding)

**Abstract:** The era of globalization demands that education be capable of producing high-quality human resources who play a vital role in national development. This study aims to analyze the influence of competence and work ethic on teacher performance at SMK Negeri 2 Pekanbaru. The research employed a multiple linear regression method with a sample of 74 teachers. The results of the heteroscedasticity test indicated no signs of heteroscedasticity. Furthermore, both the t-test and F-test confirmed that competence and work ethic have a significant influence, both partially and simultaneously, on teacher performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 91.5% shows that competence and work ethic collectively explain a large portion of the variation in teacher performance. These findings emphasize the importance of enhancing competence—particularly in the aspect of personality—and strengthening work ethic, especially discipline, to support optimal teacher performance. The study recommends continuous training and regular evaluations to improve the quality of education at SMK Negeri 2 Pekanbaru.

**Keywords:** *Competence, Work Ethic, Teacher Performance*

Proses pendidikan merupakan sebuah proses yang dilakukan dengan sengaja yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, melalui proses pendidikan yang dapat membentuk sosok individu sebagai sumber daya manusia yang akan berperan besar dalam proses pembangun bangsa dan negara, untuk itu pendidikan merupakan kunci utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk menciptakan SDM yang berkualitas, maka Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya disekolah. Selain dari komponen lain yaitu kurikulum, sarana dan prasarana, biaya dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila pembelajaran yaitu interaksi guru dengan siswa tidak berkualitas.

Guru memiliki peran sentral dalam sistem pendidikan nasional. Mutu pendidikan sangat bergantung pada kompetensi dan etos kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Namun, berdasarkan evaluasi kinerja guru SMK Negeri 2 Pekanbaru periode 2019–2023, ditemukan fluktuasi capaian kinerja, khususnya pada aspek kualitas dan kuantitas kerja. Sebagian guru menunjukkan penurunan

dalam kemampuan pedagogik, pengembangan kurikulum, dan komunikasi sosial.

Selain itu, rendahnya etos kerja tercermin dari kurangnya kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, ini dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 1. Penilaian SKP Guru SMK Negeri 2 Pekanbaru tahun 2019-2023**

No	Tahun	Aspek Penilaian											
		Kualitas (74)				Kuantitas (74)				Waktu (74)			
		Sb	B	Cb	Kb	Sb	B	Cb	Kb	Sb	B	Cb	Kb
1	2019	20	39	15	-	21	36	14	-	19	37	14	-
2	2020	22	40	12	-	20	38	11	-	21	37	12	-
3	2021	39	38	-	-	38	39	-	-	39	38	-	-
4	2022	20	43	6	-	22	39	5	-	21	40	6	-
5	2023	38	37	-	-	37	38	-	-	36	39	-	-
	Total	139	197	33	-	138	190	30	-	136	191	32	-

Sumber: SMKN 2 Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa belum optimalnya pelaksanaan tugas pokok, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan berbasis kurikulum, penilaian hasil belajar, serta analisis capaian peserta didik. Selain itu, masih ditemukan kelemahan dalam penerapan pembelajaran aktif, penggunaan

media yang tepat, dan pemberian umpan balik yang konstruktif.

Dilihat dari aspek kuantitas, terdapat kegagalan pemenuhan target administratif menjadi indikator lemahnya kinerja guru. Pada tahun 2022, guru dengan kategori Cukup Baik hanya mampu menyusun 9–11 dokumen dari total target minimal 15 dokumen kerja. Dokumen ini mencakup perangkat pembelajaran, asesmen, data hasil belajar, refleksi, dan tindak lanjut. Tidak terpenuhinya aspek kuantitas ini tidak hanya mencerminkan lemahnya pencatatan dan pelaporan, tetapi juga mengindikasikan bahwa proses pembelajaran tidak dilaksanakan secara utuh dan terdokumentasi, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kualitas kinerja secara keseluruhan.

Selain itu indikator waktu merupakan aspek krusial dalam penilaian kinerja. Dimana ketidaktercapaian target kualitas dan kuantitas dalam rentang 12 bulan mencerminkan pemanfaatan waktu yang belum optimal, sehingga berdampak pada penurunan skor evaluasi akhir. Oleh karena itu, penguatan manajemen waktu dan pendampingan berkelanjutan diperlukan guna mendukung pencapaian kinerja tahunan yang lebih optimal.

Salah satu faktor yang diduga menyebabkan kinerja menurun adalah kompetensi guru, dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 2: Kompetensi Guru Kelas/Guru Mata Pelajaran**

No.	Ranah kompetensi	Indikator	S	%	Ts	%
1.	Pedagogik	Menguasai karakteristik peserta didik	5	50	5	50
2.		Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	8	80	2	20
3.		Pengembangan kurikulum	4	40	6	60
4.		Kegiatan pembelajaran yang mendidik	7	70	3	30
5.		Pengembangan potensi peserta didik	7	70	3	30
6.		Komunikasi dengan peserta didik	7	70	3	30
7.		Penilaian dan evaluasi	8	80	2	20
8.	Kepribadian	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	8	80	2	20
9.		Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	7	70	3	30
10.	Sosial	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	8	80	2	20
11.		Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	7	70	3	30
12.		Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	4	40	6	60
13.		Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	5	50	5	50
14.	Professional	Menembangkan profesionalisme melalui tindakan yang reflektif	6	60	4	40

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kompetensi guru mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap dalam melaksanakan tugas pendidikan. Berdasarkan Permendikbud Nomor 9 Tahun 2023, terdapat empat kompetensi utama yang harus dimiliki guru, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dalam konteks globalisasi, guru dituntut mampu mengelola keberagaman budaya, bahasa, dan latar belakang sosial siswa. Namun, tidak semua guru memiliki keterampilan manajemen kelas, empati, dan pemahaman lintas budaya yang memadai, sehingga menjadi tantangan tersendiri dalam praktik pembelajaran.

Selain itu etos kerja juga merupakan salah satu faktor yang diduga dapat menurunkan kinerja guru, ada lima aspek terkait etos kerja yaitu kerja keras, disiplin, kejujuran, tanggung jawab, dan kerajinan dilihat dari kelima aspek tersebut belum sepenuhnya terpenuhi dengan optimal.

## Kinerja

Kinerja guru merujuk pada seberapa baik seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pendidikan. Kinerja ini melibatkan kualitas dan hasil dari berbagai aktivitas yang dilakukan oleh guru, seperti pengajaran, pembimbingan, penilaian, dan interaksi dengan siswa.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), kinerja guru merujuk pada hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, berdasarkan sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

Menurut Uno (2015:86), kinerja guru merupakan hasil kerja yang tercermin dalam kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Kinerja tersebut didasari oleh etos kerja

dan disiplin profesional, yang menjadi landasan dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan bertanggung jawab.

Dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan

### **Kompetensi**

Kompetensi guru merujuk pada kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pendidikan secara efektif dan efisien. Kompetensi guru mencakup berbagai aspek yang mendukung keberhasilan dalam mengajar, mengelola kelas, serta berinteraksi dengan siswa, orang tua, dan kolega.

Menurut Santoso dan Lestari (2021:16), mendefinisikan kompetensi guru sebagai kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam mengelola pembelajaran yang berfokus pada peningkatan kualitas hasil belajar siswa. Buku ini menekankan bahwa kompetensi guru harus terus dikembangkan melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan agar guru dapat mengadaptasi perkembangan kurikulum dan teknologi dalam proses pembelajaran.

### **Etos Kerja**

Etos kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan secara sadar dan memiliki moral, dimana tindakan tersebut mencerminkan diri seseorang. Menurut Ginting (2016:45), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Menurut Darodjat (dalam Achmad, 2015:77), Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi

yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sebuah konsep yang mencakup sikap, perilaku, dan motivasi yang mendasari bagaimana seseorang atau sekelompok orang melaksanakan pekerjaannya. Etos kerja tidak hanya sekadar semangat atau tekad untuk bekerja, tetapi juga mencakup seperangkat nilai dan prinsip dasar yang membentuk karakter dan tindakan dalam dunia kerja.

### **METODE**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Populasi terdiri dari seluruh guru PNS SMK Negeri 2 Pekanbaru sebanyak 74 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel (sampling jenuh). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26.

### **HASIL**

Uji validitas digunakan pada penelitian ini adalah untuk menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya atau suatu skala pengukuran disebut valid. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner (*instrument*) sebagai alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya, Secara umum, hasil uji validitas pada penelitian ini membuktikan bahwa instrumen penelitian yang dikembangkan mampu mengukur konstruk variabel yang dimaksud. Selain uji validitas, penelitian ini juga melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan secara berulang.

### **Hasil Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* yang  $> 0,60$

menunjukkan kehandalan (reliabilitas) Selain itu, *cronbach alpha* yang semakin mendekati menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Kompetensi	0.946	0,60	Reliabel
Etos Kerja	0.918	0,60	Reliabel
Kinerja	0.948	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas hasil uji reliabilitas penelitian ini adalah kompetensi (0.946 > 0,60), etos kerja (0,918 > 0,60) dan kinerja guru (0,948 > 0,60), maka menunjukkan data tersebut reliabel. Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut disajikan hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak.

**Tabel 4 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		74
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.46190126
Most Extreme Differences		.084
	Positive	.084
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.719
Asymp. Sig. (2-tailed)		.680

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.680 > 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual seluruh variabel tersebut terdistribusi normal.

**Uji Multikolineritas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*.

**Tabel 5 Uji Multikolineritas**

Model	Coefficients							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	15.515	2.164		7.170	.000		
	kompetensi	.389	.057	.460	6.872	.000	.259	3.858
	etos kerja	.420	.053	.533	7.966	.000	.259	3.858

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel 5.25 hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai VIF yang lebih besar dibandingkan nilai tolerance, maka dapat dilihat VIF =3,858 sehingga < 10,00 dan nilai Tolerance 0,259 > 0,10 sehingga disimpulkan tidak terjadi mulikolinearitas diantara varabel *independent*.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Kriteria pengujian *spearman row* adalah apabila terjadi heterokedastisitas maka nilai signifikan <0,05 dan apabila terhindar dari heterokedastisitas maka nilai signifikansi >0,05.

**Tabel 6 Uji Heterokedastisitas**

Correlations					
		kompetensi	etos kerja	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Kompetensi	Correlation Coefficient	1.000	.746*	.100
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.395
		N	74	74	74
	etos kerja	Correlation Coefficient	.746**	1.000	.083
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.483
		N	74	74	74
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.100	.083	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.395	.483	.	
	N	74	74	74	

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel 5.26 data tersebut diperoleh nilai sig.(2-tailed) untuk variabel kompetensi 0.395 > 0,05 dan etos kerja

0,483 > 0,05 maka variabel bebas tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Untuk selanjutnya dilakukan uji analisis linier berganda, dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (independent) dalam penelitian ini yaitu kompetensi (X1) dan etos kerja (X2) untuk memprediksi variabel kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat (dependent).

**Tabel 7 Hasil Analisis Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1	(Constant)	15.515	2.164		7.170	.000
	kompetensi	.389	.057	.460	6.872	.000
	etos kerja	.420	.053	.533	7.966	.000

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 15,515 + 0,389X1 + 0,420X2$$

Dimana nilai konstant sebesar 15,515, artinya jika kompetensi (X1) dan etos kerja (X2) tidak diperhitungkan, maka nilai Kinerja (Y) sebesar 15,515. Nilai Koefisien regresi 0,389 menyatakan bahwa kompetensi (X1) mengalami peningkatan 1 satuan dengan asumsi nilai etos kerja (X2) sama dengan konstant (tetap), maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,389. Nilai Koefisien regresi 0,420 menyatakan bahwa etos kerja (X2) mengalami peningkatan 1 satuan dengan asumsi kompetensi (X1) sama dengan konstant (tetap), maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,420.

### Uji T

Uji t atau uji partial ini dilakukan dengan membandingkan hasil nilai thitung dengan nilai ttabel dengan nilai  $\alpha = 5\%$  dengan parameternya

**Tabel 8 Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1	(Constant)	15.515	2.164		7.170	.000
	Kompetensi	.389	.057	.460	6.872	.000
	etos kerja	.420	.053	.533	7.966	.000

Sumber: Data Olahan 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat berdasarkan nilai t hitung sebagai berikut:

1. Nilai t hitung sebesar 6,872 dan t tabel diketahui sebesar 1.993. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 6,872 > 1.993 dan nilai Sig ( $\alpha$ ) = 0,000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2. Nilai t hitung sebesar 7,966 dan t tabel diketahui sebesar 1.993. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 7,966 > 1.993 dan nilai Sig ( $\alpha$ ) = 0,000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Uji F

Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. . Jika F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesa diterima mempunyai arti bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai f hitung sebagai berikut:

**Tabel 9 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9740.464	2	4870.232	395.235	.000b
	Residual	874.888	71	12.322		
	Total	10615.351	73			

Sumber: Data Olahan 2025

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji F berpengaruh apabila F hitung > F tabel. Dari hasil perhitungan F hitung 395,235 > F tabel (3,13) dengan nilai Sig. (0,000) pada  $\alpha = 5\%$ . Yang artinya variabel independen kompetensi dan etos kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen (X) terhadap variasi (naik turunnya) variabel dependen (Y). Dengan kata lain, variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X sebesar R<sup>2</sup> (%) dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

**Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.915	3.510
a. Predictors: (Constant), etos kerja, kompetensi				
b. Dependent Variable: Y_Kinerja				

Sumber: Data Olahan 2025

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) (*Adjusted R Square*) yang di peroleh sebesar 0,915 atau 91,5%. Kemudian dapat disimpulkan bahwa secara bersama Kompetensi (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 91,5% sedangkan sisanya 8,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 2 Pekanbaru

Nilai t hitung sebesar 6,872 dan t tabel diketahui sebesar 1.993. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 6,872 > 1.993 dan nilai Sig ( $\alpha$ ) = 0,000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi guru, maka akan semakin baik pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Hasil ini menguatkan bahwa kompetensi guru secara umum berada dalam kategori cukup baik, namun masih memiliki ruang untuk peningkatan, khususnya dalam hal penguatan kepribadian dan profesionalisme. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan perlu menjadi perhatian utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di

SMK Negeri 2 Pekanbaru.

### Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 2 Pekanbaru

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki koefisien regresi positif dan signifikan, dengan nilai t hitung sebesar 7,966 > t tabel 1,993 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Pekanbaru. Melalui data deskriptif, diketahui bahwa indikator kejujuran dan kerajinan menjadi aspek yang paling dihargai oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa guru dinilai memiliki integritas dan semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas. Indikator tanggung jawab dan kerja keras juga mendapat penilaian positif, mencerminkan adanya komitmen yang kuat terhadap tugas dan kewajiban sebagai pendidik. Meskipun demikian, aspek kedisiplinan masih dipandang sebagai area yang dapat ditingkatkan guna mendukung terciptanya etos kerja yang lebih optimal dan merata.

### Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 2 Pekanbaru

Berdasarkan pengujian statistik uji F simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya Kompetensi dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru Di Smk Negeri 2 Pekanbaru. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,915 atau 91,5% menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi secara bersamaan oleh peningkatan Kompetensi dan Etos Kerja yang baik.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja terhadap kinerja Guru SMK Negeri 2 Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Pekanbaru.
2. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Pekanbaru.
3. Kompetensi dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Pekanbaru.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Achmad, Tubagus Darodjat. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat: Absolute. Bandung: Pt Refika Aditama. Bandung.
- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice (15th Ed.)*. Kogan Page.
- Barrung, P., Limbong, M., & Sunaryo, T. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kristen Tagari. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4417–4428.
- Farida, Umi And Hartono, Sri. 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press, Ponorogo. Isbn 978-602-1832-11-1. Ponorogo: Media Pressindo.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi Ke-9*. Universitas Diponegoro, Semarang 2018. Vol. 53.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Haris, S. (2019). *Pengembangan Kompetensi Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Profesional*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Madjid, Abd. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen Dan Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mulyasa, E. (2021). *Kompetensi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priyanti, A., Asri, & Jalante, A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Cash Flow*, 2(1), 72–81.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H. B. (2015). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.