

PENGARUH ETOS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PENDAMPING GENERASI Z DI YAYASAN LAJU PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

Lilis Rohayah¹⁾, Umban Adi Jaya²⁾

^{1),2)}Universitas Sains Indonesia

Email : lilisrohayah@gmail.com¹⁾, umban.adi@lecturer.sains.ac.id²⁾

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work ethic and organizational culture on the performance of Generation Z companion teachers at Yayasan Laju Pendidikan, Bandung. The research is motivated by the crucial role of companion teachers in improving education quality and the observed issues of discipline and attendance affecting their performance. A quantitative approach was applied using a survey method with questionnaires distributed to 65 respondents, all of whom are Generation Z companion teachers. Data were analyzed using multiple linear regression with t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that work ethic has a positive and significant effect on teacher performance, while organizational culture does not have a significant partial effect. However, simultaneously, both variables significantly influence performance, contributing 48.8%, while the remaining 51.2% is affected by other factors outside this study. These findings suggest that improving the performance of Generation Z companion teachers can be achieved through strengthening work ethics and internalizing organizational values that align with the characteristics of the digital generation.*

Keywords: *Work Ethic, Organizational Culture, Performance, Companion Teacher, Generation Z.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pendamping generasi Z di Yayasan Laju Pendidikan Kota Bandung. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran guru pendamping dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta fenomena rendahnya kedisiplinan dan kehadiran yang memengaruhi kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 65 responden yang merupakan guru pendamping generasi Z. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pendamping, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun secara simultan, etos kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 48,8%, sementara sisanya 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru pendamping generasi Z dapat dicapai melalui penguatan etos kerja serta internalisasi nilai-nilai budaya organisasi

yang sesuai dengan karakter generasi digital.

Kata Kunci: Etos Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja, Guru Pendamping, Generasi Z.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan sumber daya manusia. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada peran guru sebagai pengajar dan pembimbing yang mampu mentransformasikan pengetahuan serta keterampilan kepada peserta didik. Oleh karena itu, kompetensi dan kinerja guru menjadi faktor utama yang memengaruhi kualitas pengajaran serta hasil belajar siswa.

Di era globalisasi yang ditandai dengan transformasi pesat di berbagai sektor, dunia pendidikan pun turut mengalami perubahan signifikan. Salah satu perubahan yang menonjol adalah keberagaman generasi dalam lingkungan kerja, termasuk di lembaga pendidikan. Generasi Z, yang dikenal sebagai digital native, kini mulai memasuki dunia kerja, termasuk sebagai tenaga pendidik.

Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam membantu pimpinan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan sendiri dapat diartikan sebagai hasil atau performa kerja yang ditunjukkan oleh tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya (Barsah & Ridwan, 2020). Menurut Robbins and Judge (2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu itu sendiri maupun dari lingkungan eksternal di dalam organisasi.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja (Y) adalah etos kerja (X1). Etos kerja merupakan sikap yang timbul dari keinginan dan kesadaran pribadi, berlandaskan pada sistem nilai kultur terkait pekerjaan. Etos ini mencerminkan karakter, perilaku, pribadi, dan keyakinan seseorang terhadap suatu hal. Priansa (2018) menjelaskan bahwa etos kerja berhubungan dengan sikap positif seorang karyawan terhadap tugas yang dilakukannya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas dan senang dengan pekerjaannya cenderung mempunyai etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang kurang senang pada tugasnya.

Selain etos kerja, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja (Y) adalah budaya organisasi (X2). Budaya organisasi mencakup nilai, norma, serta perilaku yang berkembang di lingkungan organisasi dan menjadi pedoman bagi setiap anggota dalam bertindak. Sebuah budaya organisasi yang mendorong dan inklusif dapat menaikkan motivasi dan kinerja

karyawan. Generasi Z, yang menghargai inklusivitas dan keberagaman, lebih responsif terhadap budaya organisasi yang terbuka dan progresif. Budaya yang mendukung inovasi dan memberikan ruang untuk pengembangan diri cenderung meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Menurut Iba and Konadi (2021), budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, aturan, keyakinan, dan sikap yang membantu meningkatkan keterlibatan karyawan serta memberikan arah strategis organisasi. Budaya ini berperan sebagai pedoman dalam perilaku kerja karyawan, sehingga mendukung pencapaian tujuan dan pertumbuhan organisasi. Sebagai aspek penting dalam suatu organisasi, budaya ini juga dapat berperan dalam memperkuat atau justru melemahkan semangat dan loyalitas karyawan (U.A Jaya et al.).

Yayasan Laju Pendidikan Kota Bandung menanamkan budaya organisasi yang menekankan pentingnya kedisiplinan dan tanggung jawab sebagai dasar perilaku kerja karyawan. Penerapan budaya disiplin diwujudkan melalui kebiasaan memulai setiap kegiatan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan serta keteladanan pimpinan yang senantiasa hadir lebih awal dibandingkan karyawan lainnya. Budaya akuntabilitas diterapkan dengan mewajibkan setiap karyawan memberikan alasan yang jelas ketika tidak hadir, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap kewajiban yang diemban. Sementara itu, budaya saling menghargai ditanamkan melalui kesadaran bahwa ketidakhadiran bukan hanya merugikan individu, tetapi juga berdampak pada kinerja tim secara keseluruhan. Untuk memperkuat implementasi budaya tersebut, yayasan juga memanfaatkan sistem monitoring absensi yang transparan, sehingga setiap karyawan dapat dievaluasi secara objektif. Dengan demikian, budaya organisasi yang diterapkan di Yayasan Laju Pendidikan Kota Bandung berperan penting dalam membentuk pola absensi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru pendamping generasi Z.

Namun, Yayasan Laju Pendidikan menghadapi beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja. Salah satu masalah yang sering muncul adalah kehadiran yang tidak tepat waktu dari beberapa guru pendamping. Ketidapatuhan terhadap jadwal kerja dapat mengganggu proses belajar mengajar dan menciptakan kesan kurang profesional di mata siswa dan rekan kerja.

Tabel Absensi bulan Des-Jan 2025

Tabel Absensi bulan Jan-Feb 2025

Tabel Absensi Feb-Mar 2025

Berdasarkan rekapan data absensi Guru Pendamping selama bulan yang diteliti, terlihat ada tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi pada beberapa hari kerja. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya tanda merah yang menunjukkan ketidakhadiran di sejumlah tanggal kerja aktif. Selain itu, terdapat juga keterangan berwarna kuning yang menunjukkan keterlambatan, atau pulang lebih awal. Meskipun jumlahnya tidak sebanyak ketidakhadiran penuh, jenis ketidakhadiran ini tetap memengaruhi kelancaran operasional dan pembelajaran.

Penelitian ini mengacu pada sejumlah penelitian terdahulu, di antaranya: Penelitian oleh Jufrizen dan Erika (2021) yang menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Penelitian oleh Kuswati (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor PDAM Kabupaten Majalengka. Penelitian oleh Adilingga (2023) yang menegaskan bahwa secara parsial maupun simultan etos kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara etos kerja, budaya organisasi, dan kinerja, penelitian ini memiliki perbedaan dari segi lokasi, objek penelitian, serta konteks organisasi. Penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sektor manufaktur atau jasa, sementara penelitian ini dilakukan pada Yayasan Laju Pendidikan yang berlokasi di Kota Bandung, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik dan relevan sesuai dengan kondisi lapangan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja guru pendamping generasi z Yayasan Laju Pendidikan Kota Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja melalui perbaikan sistem kompensasi dan penguatan budaya kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja (Y)

Menurut teori, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar tertentu. Menurut Rivai (2014) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Busro (2020) kinerja adalah hasil kerja individu maupun kelompok sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi, yang dilaksanakan dengan ketekunan, kemandirian, serta kepatuhan terhadap hukum, moral, dan etika untuk mencapai visi dan tujuan organisasi. Sementara itu, Robbins and Judge menjelaskan bahwa kinerja kerja merupakan hasil akhir dari proses perilaku kerja, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti kepuasan kerja, motivasi, dan kemampuan, serta faktor eksternal seperti struktur organisasi dan kepemimpinan. Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja individu

atau kelompok dalam organisasi yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal serta mencerminkan perilaku nyata dalam mencapai tujuan.

Etos Kerja (X1)

Etos kerja menurut teori adalah seperangkat pandangan, sikap, dan keyakinan fundamental yang dianut oleh individu atau kelompok terhadap makna kerja. Menurut Darodjat yang dikutip oleh Suwanto et al. (2024), etos kerja merupakan tindakan positif yang menjadi pondasi bagi individu, mencakup moral, etika, perilaku, aspirasi, motivasi, karakteristik, prinsip, keyakinan dan standar yang dijadikan pedoman Mukhlis et al. (2020) mendefinisikan etos kerja sebagai norma budaya yang berperan mendorong individu agar bekerja dengan rasa tanggung jawab, dengan keyakinan bahwa aktivitas kerja itu sendiri bernilai secara intrinsik. Sementara itu, menurut Sinamo yang dikutip oleh Ratri (2022) menyebutkan etos kerja didefinisikan sebagai pandangan atau pola pikir mengenai pekerjaan yang dianggap benar dan baik oleh individu atau kelompok, yang tercermin melalui perilaku kerja khas mereka.

Dengan demikian, etos kerja dapat disimpulkan sebagai seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang tertanam dalam diri individu maupun kelompok, yang berfungsi mendorong tanggung jawab, membentuk perilaku kerja positif, serta memberikan makna intrinsik terhadap aktivitas pekerjaan.

Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi menurut teori adalah sekumpulan nilai, keyakinan, dan perilaku bersama yang menjadi pedoman dalam bertindak. Menurut Schein yang dikutip oleh Gutterman (2024) budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar yang dikembangkan kelompok untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Agustin et al. (2022) budaya organisasi adalah kumpulan perilaku, nilai, dan keyakinan yang menciptakan lingkungan kerja yang unik. Ini berfungsi sebagai panduan yang memengaruhi cara anggota organisasi bertindak, berinteraksi, dan memandang tujuan serta visi mereka. Berdasarkan berbagai pandangan teoretis, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar dan nilai-nilai kolektif yang dipelajari serta dikembangkan oleh suatu kelompok untuk memandu perilaku, beradaptasi dengan lingkungan, dan mencapai tujuan bersama.

Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Secara teoretis, etos kerja merupakan variabel yang memiliki peran fundamental dalam memengaruhi kinerja seorang individu. Etos kerja mencerminkan sekumpulan nilai dan keyakinan internal yang mengarahkan individu untuk bekerja dengan penuh dedikasi, disiplin, dan tanggung jawab. Priansa (2018) mengemukakan bahwa etos kerja berkorelasi dengan sikap positif karyawan terhadap kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan dan kegembiraan terhadap tugas akan menumbuhkan etos kerja yang lebih kuat. Etos kerja inilah yang secara langsung berdampak pada kinerja, sebab memotivasi karyawan untuk bekerja di luar tuntutan minimal, menjaga konsistensi, dan memastikan hasil kerja berkualitas tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Jufrizen dan Erika (2021) yang menunjukkan bahwa etos kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Dengan demikian hipotesis yang dapat dibuat yaitu:

H1: etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, aturan, dan keyakinan yang membentuk iklim kerja serta memperjelas tujuan organisasi. Budaya ini berkembang sebagai pola asumsi dasar yang efektif Agustin et al. (2022). Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karena ia berfungsi sebagai aset strategis. Budaya menyelaraskan nilai-nilai individu dengan misi organisasi, meningkatkan komitmen, dan menciptakan lingkungan yang mendorong kolaborasi serta standar kinerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Iskamto (2023) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Dengan demikian hipotesis yang dapat dibuat yaitu:

H2: Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Etos Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

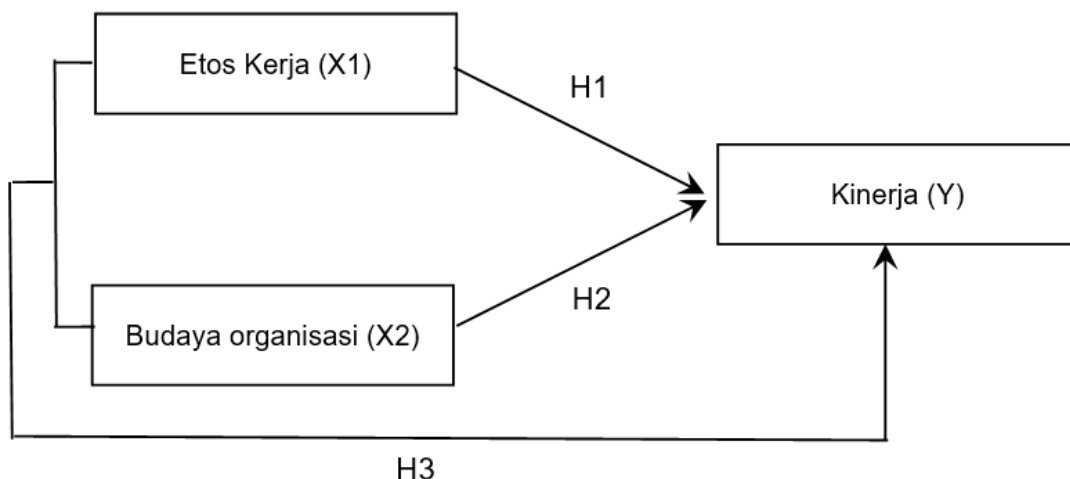
Etos kerja merupakan faktor internal yang berpengaruh terhadap disiplin dan kualitas kinerja individu. Menurut Darodjat (2022), etos kerja mencakup nilai-nilai positif yang menjadi pedoman dalam bertindak, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan mutu hasil kerja. Meski demikian, dorongan internal tersebut memerlukan dukungan dari faktor eksternal. Dalam hal ini, budaya organisasi berperan sebagai lingkungan yang mendukung terbentuknya etos kerja yang baik. Iba dan Konadi (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan

keterlibatan karyawan, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja optimal dapat terwujud melalui sinergi antara kedua variabel tersebut. Etos kerja menumbuhkan komitmen dan tanggung jawab individu, sedangkan budaya organisasi memberikan arah dan sistem nilai bersama yang mengarahkan energi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Adilingga (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan. Dengan demikian hipotesis yang dapat dibuat yaitu:

H2: Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian

Mengacu pada penelitian sebelumnya dan landasan teori yang dikemukakan di atas, maka dapat disajikan model penelitian yang dituangkan dalam gambar berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Laju Pendidikan Kota Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah guru pendamping generasi z sebanyak 65 responden. Penentuan jumlah sampel dilakukan berdasarkan pendapat Arikunto (2010) yang menjelaskan jika populasi <100 maka digunakan semua, tetapi jika >100 maka hanya digunakan 10% sampai dengan 25% dari jumlah keseluruhannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu sebanyak populasi yang ada yakni 65 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Nonprobability Sampling dengan teknik

sampling jenuh. Nonprobability Sampling yaitu metode mengambil sampel hanya 1 kali pada 1 orang responden.

Alat Analisis Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan definisi operasional variabel yang meliputi dimensi dan indikator masing-masing variabel. Setiap indikator dijabarkan dalam bentuk pernyataan dengan menggunakan skala pengukuran skala interval 1-5, sehingga responden dapat memberikan penilaian secara terukur. Jumlah butir pertanyaan yang diajukan disesuaikan dengan indikator masing-masing variabel penelitian.

Metode Analisis Data.

a. Uji Validitas

Validitas yaitu dasar untuk menilai tingkatan kemampuan instrumen mengukur data dan memperoleh informasi yang akurat mengenai variabel yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu metode untuk menilai tingkatan kemampuan instrumen mengukur hasil secara konsisten ketika digunakan berulang kali untuk mengukur gejala yang sama.

c. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menyajikan informasi dengan menguraikan data yang sudah dikumpulkan tanpa menarik kesimpulan atau generalisasi yang berlaku secara umum.

d. Teknik Pengujian Asumsi

- **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data pada suatu variabel berdistribusi normal atau tidak. Secara umum, uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data yang diperoleh melalui kuesioner memiliki distribusi normal.

- **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji suatu model regresi apakah ditemukan adanya korelasi variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini maka bisa diamati pada besaran (Variance Inflation Factor) Atau VIF dan Toleransi.

- **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat perbedaan dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas tersebut maka pada penelitian ini dilakukan dengan menganalisis grafik.

e. **Uji Hipotesis**

- **Uji T Parsial**

Uji statistik t bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi masing-masing variabel independen secara parsial, guna menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

- **Uji F Simultan**

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini penting untuk menentukan signifikansi pengaruh bersama dari variabel independen dalam model regresi.

- **Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah metode yang digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

- **Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Demografi

Berdasarkan data yang diperoleh dari 65 responden yang memenuhi kriteria melalui penyebaran kuesioner online menggunakan Google Form, diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki/perempuan, yaitu sebanyak 78,5% perempuan dan 21,5% laki-laki.

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
Laki-laki	14	78,5%
Perempuan	51	21,5%
Total	65	100%

Selain itu, dari sisi lama bekerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja selama 1-2 tahun atau sekitar 46% dari jumlah keseluruhan.

Tabel 2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Banyak Responden	Persentase
Kurang dari 1 tahun	6	9%
1-2 tahun	30	46%
3-5 tahun	21	32%
Lebih dari 5 tahun	8	13%
Total	65	100%

2. Analisis Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai terendah (Min), tertinggi (Max), rata-rata (Mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Etos Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja (Y).

Tabel 3 Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
ETOS KERJA	65	26	45	35,42	4,250
BUDAYA ORGANISASI	65	15	46	32,72	5,803
KINERJA	65	24	40	31,32	2,927

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel di atas, diketahui bahwa variabel Etos Kerja memiliki nilai minimum 26, maksimum 45, dengan rata-rata 35,42 dan standar deviasi 4,250, yang menunjukkan bahwa etos kerja responden tergolong tinggi dan relatif merata. Variabel Budaya

Organisasi memiliki nilai minimum 15, maksimum 48, dengan rata-rata 32,72 dan standar deviasi 5,803, yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi berada pada kategori cukup baik meskipun terdapat perbedaan persepsi antar responden. Sementara itu, variabel Kinerja memiliki nilai minimum 24, maksimum 40, dengan rata-rata 31,32 dan standar deviasi 2,927, menunjukkan bahwa kinerja responden berada pada kategori baik dengan tingkat variasi yang rendah.

3. Uji Asumsi Klasik

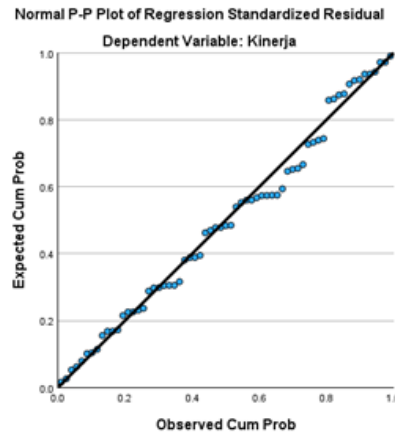
- Uji Normalitas

Pada penelitian ini acuan untuk pengambilan keputusan terkait data tersebut berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari hasil signifikannya. Jika signifikannya $>0,05$ maka variabel dapat dikatakan berdistribusi normal, sedangkan jika signifikasinya $<0,05$ maka variabel dikatakan tidak berdistribusi normal. Berikut hasil perhitungan statistic dari pengujian normalitas:

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,06395222	
	Most Extreme Differences	Absolute	,066
		Positive	,046
		Negative	-,066
Test Statistic		,066	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,200 itu artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data yang digunakan berdistribusi normal.



Gambar 2 Probability Plots

Pada Gambar diatas terlihat bahwa hasil uji normalitas yang dilakukan dengan melihat grafik plot menunjukkan bahwa plot mengikuti garis diagonal. Dari grafik diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas, artinya bahwa nilai residual berdistribusi normal.

- **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji ini dapat dilihat dari nilai VIF < 10 dan toleransi > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.304	2.902		4.929	<.001		
	Etos Kerja	.481	.063	.699	7.603	<.001	.977	1.023
	Budaya Organisasi	-.001	.046	-.001	-.014	.989	.977	1.023

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi antar variabel bebas/independen, yaitu variabel X1 (Etos Kerja) dan X2 (Budaya Organisasi) mempunyai nilai output VIF yang sama yaitu sebesar 1,023 dan nilai output tolerance masing-masing variabel menunjukkan angka yang sama pula yaitu 0,977 Setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang mempunyai nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 begitu juga dengan VIF masing-masing variabel kurang dari 10 itu artinya semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas sehingga dapat memenuhi syarat untuk dilakukan regresi.

- **Uji Heteroskedastisitas**

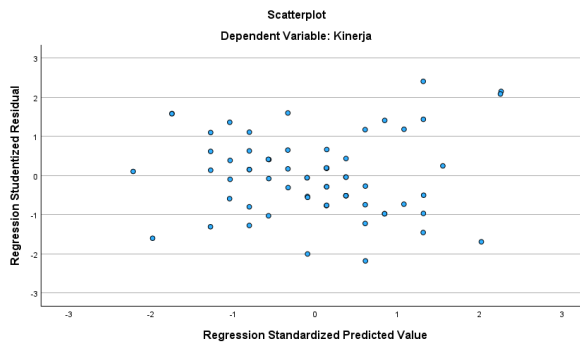
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari suatu residual pengamata ke pengamata lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak mengandung heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik scartteplot dari penelitian ini. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui gambar dibawah ini:

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.009	.055		.156	.876
	Etos Kerja	.001	.001	.131	1.029	.308
	Budaya Organisasi	-1.717E-5	.001	-.002	-.020	.984

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai sig 0,308 dan 0,984 yaitu lebih dari > 0,05 Dapat disimpulkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang mempunyai nilai lebih kecil dari 0,05 itu artinya semua variabel bebas tidak terjadi heteoskedastisitas sehingga dapat memenuhi syarat untuk dilakukan regresi.



Gambar 3 Grafik Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot diatas memperlihatkan bahwa diagram pancar/titik-titik pada diagram menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y dan tidak membentuk suatu pola. Maka dapat disimpulkan pada model regresi pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Kelayakan Model Parsial (Uji T)

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,095	2,976		7,761	,000
	ETOS (X1)	,367	,063	,603	5,867	,000
	BUDAYA (X2)	,000	,047	,001	,009	,993

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

1. Variabel Etos Kerja (X1)

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,867 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden, sehingga derajat kebebasan (df) diperoleh dari rumus $n-k-1 = 65-2-1 = 62$. Berdasarkan distribusi t pada tingkat signifikansi 0,05 (dua sisi), diperoleh nilai t tabel sebesar 1.66864. Karena nilai t hitung > t tabel ($5,867 > 1.66864$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru Pendamping Generasi Z. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dapat diterima.

2. Variabel Budaya Digital (X2)

Pada variabel Budaya Digital (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,009 dengan nilai signifikansi sebesar 0,993. Dengan derajat kebebasan yang sama ($df=62$) dan nilai t tabel sebesar 2,000, diketahui bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0,009 < 1.66864$) dan nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,993 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Digital tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru Pendamping Generasi Z. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Digital berpengaruh terhadap Kinerja ditolak.

5. Uji Kelayakan Model Simultan (Uji F)

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267,736	2	133,868	29,592	,000 ^b
	Residual	280,479	62	4,524		
	Total	548,215	64			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), BUDAYA, ETOS						

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 29,592 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jumlah variabel independen dalam model ini adalah dua, yaitu Etos Kerja (X1) dan Budaya Digital (X2), sehingga derajat kebebasan (df) untuk regresi adalah 2, dan df untuk residual adalah 62 (jumlah sampel 65 dikurangi jumlah variabel bebas dan konstanta: $65 - 2 - 1 = 62$).

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, diketahui bahwa nilai F tabel untuk $df_1=2$ dan $df_2=62$ adalah sekitar 3,15. Karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($29,592 > 3,15$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa:

Etos Kerja dan Budaya Digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Guru Pendamping Generasi Z.

Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh simultan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

6. Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.699 ^a	.488	.472	2.127	1.891
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Eros Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau r square adalah 0,488 atau sama dengan 48,8%. Artinya bahwa 48,8% variabel etos kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan. Sementara itu, sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan. Nilai koefisiensi korelasi (R) sebesar 0,699 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Diskusi

a. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru pendamping generasi z

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil bahwa responden menilai etos kerja memiliki pengaruh jika dilakukan pengujian secara parsial melalui uji T. Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pendamping. Nilai t hitung variabel etos kerja lebih besar dari nilai t tabel ($5,867 > 1.66864$) dengan Tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal itu berarti etos kerja memberikan pengaruh yang bisa meningkatkan kinerja guru pendamping.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Erika (2021) yang menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama H_{a1} diterima.

b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pendamping generasi z

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil bahwa responden menilai budaya organisasi tidak memiliki pengaruh jika dilakukan pengujian secara parsial melalui uji T. Hasil uji T menunjukkan nilai t hitung variabel budaya organisasi lebih kecil dari nilai t tabel ($0,009 < 1.66864$) dengan nilai signifikan di atas 0,05 yaitu sebesar 0,993 ($0,993 > 0,05$) maka dapat disimpulkan H_{0-2} diterima dan hipotesis kedua H_{a-2} ditolak hal itu berarti budaya organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskamto (2023) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a2} ditolak.

- c. Pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pendamping generasi Z

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis hipotesis bahwa f hitung $>$ f tabel ($29,592 > 3,15$) dan nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan terdapat pengaruh antar variabel etos kerja dan budaya secara bersama-sama terhadap kinerja, bahwa 48,8% variabel etos kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adilingga (2023) yang menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama H_{a3} diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, etos kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pendamping, di mana semakin tinggi etos kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, termasuk dalam hal tingkat kehadiran. Meskipun demikian, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh langsung pada kinerja individu, namun bersama-sama dengan etos kerja, kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 48,8% terhadap kinerja secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor lain di luar penelitian sebesar 51,2% yang turut memengaruhi kinerja guru pendamping. Hasil ini juga

mengindikasikan bahwa nilai-nilai budaya organisasi mungkin belum sepenuhnya terinternalisasi, terutama bagi guru pendamping dari generasi Z.

Keterbatasan Penelitian

Dalam analisis data, ditemukan bahwa variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil ini menjadi salah satu keterbatasan penelitian, karena bertentangan dengan beberapa teori atau penelitian terdahulu yang mengindikasikan adanya pengaruh. Keterbatasan ini dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan faktor, seperti karakteristik unik sampel yang tidak merepresentasikan populasi umum, konteks spesifik di mana penelitian dilakukan, atau adanya variabel moderator atau mediasi lain yang tidak dimasukkan dalam model. Oleh karena itu, penelitian di masa depan disarankan untuk menguji pengaruh ini kembali dengan mempertimbangkan sampel yang lebih heterogen atau dengan menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi hubungan tersebut, seperti [Nama Variabel Potensial Lain

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Yayasan Laju Pendidikan disarankan untuk terus memperkuat etos kerja guru pendamping melalui program pembinaan yang terstruktur, seperti pelatihan motivasi, peningkatan kedisiplinan, serta penanaman nilai tanggung jawab dan profesionalisme kerja. Upaya ini penting untuk mendorong guru pendamping generasi Z agar memiliki komitmen kerja yang tinggi dan konsisten dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, meskipun budaya organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, penting bagi yayasan untuk tetap memperkuat internalisasi nilai-nilai organisasi dengan pendekatan yang sesuai karakteristik generasi Z. Kegiatan informal seperti diskusi kelompok, mentoring, dan kegiatan kolaboratif dapat menjadi sarana efektif untuk membangun rasa memiliki terhadap budaya organisasi. Di sisi lain, pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem evaluasi dan penilaian kinerja juga perlu dioptimalkan agar proses pemantauan menjadi lebih transparan, efisien, dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Implikasi Manajerial

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pendamping. Oleh karena itu, manajemen Yayasan Laju Pendidikan perlu memprioritaskan penguatan etos kerja melalui pelatihan motivasi, peningkatan disiplin, dan pemberian penghargaan bagi guru berprestasi.

2. Budaya organisasi belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja, manajemen perlu mengevaluasi kembali penerapan nilai-nilai budaya agar lebih sesuai dengan karakter generasi Z yang mengutamakan keterbukaan, kolaborasi, dan komunikasi dua arah. Nilai budaya dapat diperkuat melalui kegiatan informal seperti diskusi kelompok dan mentoring interaktif.
3. Pemanfaatan teknologi informasi seperti aplikasi absensi digital dan dashboard kinerja dapat meningkatkan transparansi, efisiensi, serta mendukung terbentuknya budaya organisasi yang adaptif dan relevan dengan generasi digital

DAFTAR PUSTAKA

- Mukhlis, et al. "The Effect of Work Discipline, Work Ethic and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance of Aceh Education Office Province of Aceh, Indonesia." *International Journal of Social Science and Economic Research*, vol. 05, no. 03, 2020, pp. 687–700, <https://doi.org/10.46609/ijsser.2020.v05i03.007>.
- Adilingga, Edhu Enriadis. "THE INFLUENCE OF WORK ETHIC AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT XYZ." *Jurnal Syntax Transformation*, vol. 4, 2023, <https://doi.org/10.55047/cashflow.v3i1.880>.
- Agustin, Monika, et al. "Pengaruh Organizational Culture, Competency, Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review)." *ESCAF Ist 2022*, 2022, pp. 636–46.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, 2010.
- Barsah & Ridwan. *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta*. no. 1, 2020, pp. 141–50.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, 2020.
- Gutterman, Alan. "Definitions and Models of Organizational Culture." *SSRN Electronic Journal*, no. September, 2024, <https://doi.org/10.2139/ssrn.4967434>.
- Iba, Zainuddin, and Win Konadi. "Terhadap Kinerja Guru SMA Kota Juang." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, vol. 9, no. 1, 2021, pp. 75–84.
- Iskamto, Dedi. "Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance." *International Journal of Management and Digital Business*, vol. 2, no. 1, 2023, pp. 47–55, <https://doi.org/10.54099/ijmdb.v2i1.584>.
- Jaya, Umban Adi, et al. "THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE

