

Yessica Julianti

by Turnitin Cek

Submission date: 26-Jun-2022 01:37AM (UTC-0400)

Submission ID: 1862947121

File name: cek_turnitin.docx (1.33M)

Word count: 6001

Character count: 38701

Kinerja Profesional: Analisis Berdasarkan Optimalisasi Sarana Prasarana dan Etos Kerja Guru Seni Budaya di SMA Kota Pekanbaru

Daeng Ayub Natuna¹⁾, Yessica Julianti²⁾

¹⁾Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pasca Sarjana Universitas Riau

²⁾Guru SMPN 6 Kecamatan Kelayang, Indragiri Hulu

email: daengayub@lecturer.unri.ac.id²⁾, yessicajulianti@gmail.com²⁾

Abstrak

Penelitian dibuat agar bertujuan 1) menemukan dan menganalisis dampak antara optimalisasi sarana prasarana terhadap kinerja profesional Guru Seni Budaya di SMA Kota Pekanbaru; 2) menemukan dan menganalisis dampak antara etos kerja terhadap kinerja profesional guru Seni Budaya di SMA Kota Pekanbaru; 3) menemukan dan menganalisis dampak antara optimalisasi sarana prasarana dan etos kerja terhadap kinerja profesional guru Seni Budaya di SMA Kota Pekanbaru. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Alat penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Seni Budaya di SMA kota Pekanbaru yang berjumlah 87 orang dengan sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang guru. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif serta metode analisis statistik inferensial. Mengelola data analitis statistik dalam deskripsi studi ini menggunakan tools Microsoft Excel dan spss version 23 Windows.

Hasil yang ditunjukkan dalam penelitian adalah sebagai berikut; 1) diperoleh pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel optimalisasi sarana prasarana terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya SMA Kota Pekanbaru; 2) didapatkan pengaruh yang signifikan dan positif antara etos kerja terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya SMA Kota Pekanbaru; 3) ditemukan pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel optimalisasi sarana prasarana dan etos kerjaterhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya SMA Kota Pekanbaru.

Kata Kunci: Kinerja Profesional, Etos Kerja dan Saran Prasarana

Abstract

The research was made to aim at 1) finding and analyzing the impact between the optimization of infrastructure on the professional performance of Cultural Arts Teachers at Pekanbaru City High School; 2) finding and analyzing the impact between work ethic on the professional performance of Cultural Arts teachers at Pekanbaru City High Schools; 3) finding and analyzing the impact of between the optimization of infrastructure and work ethic towards the professional performance of Art and Culture teachers at Pekanbaru City High School. The research methodology used in this study is a quantitative research method. The research tool used in data collection is questionnaires. The population in this study was all Cultural Arts teachers in Pekanbaru city high school which amounted to 87 people with the sample in this study was 47 teachers. The data analysis method in this study uses descriptive statistical analysis methods as well as inferential statistical analysis methods. Manage analitis statistical data in the description of this study using Microsoft Excel tools and spss version Windows 23.

The results shown in the study are the following reasons; 1) a significant and positive influence was obtained between the variables of optimization of infrastructure on the Professional Performance of Cultural Arts Teachers of Pekanbaru City High School; 2) a significant and positive influence was obtained between work ethic on the Professional Performance of Cultural Arts Teachers of Pekanbaru City High Schools; 3) a significant and positive influence was found between the variables of optimization of infrastructure and work ethic on the Professional Performance of Cultural Arts Teachers of Pekanbaru City High School.

Keywords: Professional Performance, Work Ethic and Infrastructure Advice

PENDAHULUAN

Mempertimbangkan pentingnya kegiatan guru di bidang pendidikan, perlu untuk peningkatan kinerja guru. Guru adalah pekerja profesional, untuk menjadi seorang guru harus memenuhi kriteria tertentu. Seorang guru profesional adalah seorang guru yang mengerti apa saja tentang pengajaran yang diajarkan dan dapat mengajar secara luwes dan mudah dipahami, serta memiliki kepribadian yang kuat.

Guru yang profesional merupakan faktor penentu kualitas pendidikan. Guru harus mampu menemukan dan memperbaharui jati dirinya sesuai dengan keterampilan dan kaidah guru profesional. Guru bertanggung jawab membimbing siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, memperbaharui dan menguasai materi melalui berbagai sumber. Prestasi profesional guru harus menjadi langkah menuju keberhasilan dalam lingkup pendidikan. Guru mengemban peranan wajib dalam peningkatan kualitas mutu pendidikan.

Guru adalah jantung dari setiap upaya reformasi pendidikan yang ditujukan untuk perubahan kualitas. Segala upaya pendidikan, seperti pembaruan kurikulum pendidikan, pengembangan metode pengajaran, penyediaan infrastruktur akan dilakukan sendiri. penting dalam kaitannya dengan guru. Profesionalisme dapat dicapai dan ditingkatkan melalui upaya peningkatan keterampilan dan kompetensi yang dapat digunakan di tempat kerja (Amir Hamzah, 2019).

Melaksanakan proses PBM yang bersih dan menarik untuk memacu kreativitas siswa. Guru profesional seharusnya memiliki kode etik yang merupakan standar aturan tertentu diakui dan dihormati oleh masyarakat. Etika adalah landasan moralitas dan kode etik untuk mendukung perilaku anggotanya. Guru dengan kemandirian khusus dapat memiliki sikap mandiri untuk memenuhi

kewajiban kerja mereka yang tidak membedakan.

Karena dalam pendidikan guru adalah sosok yang peting, maka guru memiliki beban dan kewajiban yang besar di lingkungan sekolah dan masyarakat. (Timor Laga, 2014). Berdasarkan Pasal 8 Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, guru profesional harus mempengaruhi beberapa kondisi, antara lain (1) kualifikasi akademik, (2) kompetensi, (3) sertifikat, (4) kesehatan jasmani dan rohani, dan (5) mencapai tujuan pendidikan. Guru profesional harus dilihat sebagai proses yang sedang berlangsung. Dalam proses nya, pre-service training, in-service training, termasuk pendidikan berkelanjutan, pendampingan oleh organisasi profesional dan tempat kerja, penilaian keseluruhan profesi pengajar, menegakkan kode etik profesi, sertifikasi, meningkatkan kualitas guru masa depan, penghargaan, dll. Semua sektor ditentukan oleh pengembangan profesional mereka, termasuk guru.

Pengukuran kinerja harus dilakukan untuk menentukan apakah ada penyimpangan dari rencana yang direncanakan sebelumnya selama pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan. Mengukur kinerja seorang guru juga dimaksudkan untuk menentukan sejauh mana tugas dan kewajibannya dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya. (Timor Laga, 2014).

Selain peningkatan kompetensi profesional guru, upaya pengembangan kinerja guru juga dapat dilakukan dengan mengoptimalkan infrastruktur serta meningkatkan kualitas guru. ' etos kerja. Optimalisasi juga dipahami sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi oleh kegiatan yang dilakukan. Menurut Miftakhul Jannah (2010), optimalisasi berarti berusaha memaksimalkan hasil yang diperoleh dengan menerapkan pengelolaan sarana pendidikan dan prasarana konsisten dengan tujuan yang diharapkan dan terencana.

Secara umum, optimalisasi mencari nilai terbaik dari fungsi-fungsi yang tersedia dalam konteks tertentu. Fasilitas pendidikan merupakan sebuah alat langsung yang berguna dalam proses pendidikan dan pembelajaran, seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi dan bahan ajar. Infrastruktur pendidikan merupakan tempat yang tidak langsung mendukung proses pembelajaran, seperti taman bermain, taman, taman sekolah, dan jalur menuju sekolah.. Jika infrastruktur ini diterapkan langsung pada proses pendidikan dan pembelajaran, seperti halaman sekolah untuk pelajaran biologi atau tempat sekolah sebagai lapangan olahraga, sektor ini akan mengubah lokasinya menjadi lembaga pendidikan. Ketika infrastruktur bekerja secara struktural, itu berarti bahwa infrastruktur adalah komponen mendasar. Namun, jika infrastruktur ini independen atau terdiversifikasi, itu berarti ia memiliki fungsi yang mampu sebagai penunjang belajar.

Sesuai dengan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Menurut standar pendidikan nasional, proses pembelajaran dalam suatu unit pendidikan bersifat interaktif, mengasyikkan, menyenangkan dan bermanfaat, termotivasi dan dimotivasi oleh siswa untuk berpartisipasi aktif, berbakat, tertarik dan fisik. Dari perspektif pertumbuhan, ini memberikan keleluasaan individu untuk berinisiatif, berkeaktifan dan memiliki kemandirian dari hati ke hati. Dalam rangka menerapkan strategi pendidikan ini perlu didukung sumber daya pendidikan sebagai strategi pendidikan yang memadai.

Menurut Barnawi & Arifin (2012), prasarana pendidikan dapat diartikan sebagai aksesibilitas atau penerapan Komponen-komponen ini dimaksudkan untuk secara langsung atau tidak langsung mendukung proses pendidikan. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Etos kerja adalah totalitas kepribadian seseorang untuk mengukur,

melihat, percaya dan menafsirkan, yang mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik dan yang terbaik, sehingga kelancaran hubungan antara orang-orang dan mereka dipantau dengan baik secara tertib. Etos kerja seseorang tidak terlepas dari kepribadian, kepribadian, dan kepribadian seseorang.

Infrastruktur yang komprehensif akan mendorong dan memotivasi guru untuk memenuhi tugas pelayanannya sehingga guru dapat meningkatkan kemampuannya menjadi lebih baik dan mampu mencapai tujuan yang sedang ditetapkan. Salah satu kepentingan optimalisasi sarana prasarana pendidikan adalah untuk meningkatkan kinerja profesional seorang guru.

Menurut Bertens dalam Amir Hamzah, (2019), ada sesuatu boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, baik etika maupun tata krama untuk mengatur perilaku manusia atau memberikan norma bagi orang lain. Setiap pegawai atau pimpinan suatu lembaga seharusnya memiliki kemampuan yang tinggi dalam etos kerja, dan membutuhkan banyak upaya dan komitmen dari setiap individu. Kalau tidak, pengembangan organisasi akan sulit. dan untuk menangkan persaingan dengan mengambil pangsa pasar sendiri. Sedangkan menurut Sukardewi dalam Amir Hamzah (2019) etos kerja adalah suatu sikap yang timbul dari kehendak dan hati nurani seseorang, berdasarkan suatu sistem orientasi terhadap nilai budaya terhadap pekerjaan.

Guru dalam melaksanakan tugasnya harus melakukan pekerjaan berkualitas tinggi, selalu menerima dengan ikhlas, untuk memberikan pengajaran sesuai dengan kewajiban. Bukan hanya pengetahuan tetapi juga memberi tahu niat baik dan kesetaraan nilai-nilai yang mereka miliki di masyarakat, sementara di sisi kekuatan siswa memiliki sarana, bakat, dan kemampuan untuk diimplementasikan.

Kunci keberhasilan guru dalam memenuhi tugas mengajarnya juga dapat dijadikan ukuran kinerja guru yang

profesional dalam melaksanakan pekerjaan rumah di sekolah adalah adanya sarana prasarana yang memadai dan juga semangat kerja yang tinggi. dan prasarana sangat diperlukan dalam suatu lembaga pendidikan untuk melaksanakan program praktis mereka para Mencapai tujuan yang ditetapkan. Jika guru dan sekolah memiliki etos kerja dan infrastruktur yang tinggi dan memadai, hal ini akan membantu meningkatkan kinerja guru. Struktur pemerintahan terbaik mempengaruhi pekerjaan mereka mencapai tujuan yang diharapkan atau hasil yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Metode studi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metod¹ penelitian kuantitatif ini mensurvei suatu populasi atau sampel tertentu, dalam mengumpulkan hasil data menggunakan alat suatu penelitian, dan melakukan analisis data kuantitatif/statistik untuk menguji suatu hipotesis atau ide tertentu.. Ini didefinisikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positif. Para peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk menyelidiki dampak infrastruktur dan perbaikan moral terhadap kinerja profesional guru Seni Budaya di SMA Kota Pekanbaru. Penelitian ini mendeskripsikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terbatas, dan akan mencari apakah ada pola korelasi atau pengaruh antara variabel optimalisasi dalam infrastruktur dan etos kerja dalam kinerja profesional Guru Seni Budaya.

Alat penelitian untuk pengumpulan data yaitu pertanyaan atau angket. Studi ini memiliki tiga variabel pencarian, dua variabel bebas, Terdiri dari sarana prasarana (X₁), dan etos kerja (X₂), Hal yang sama berlaku untuk satu variabel terikat yaitu Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y).

Populasi dalam studi adalah semua guru Seni Budaya di SMA kota Pekanbaru yang berjumlah 87 orang Dengan sampel

dalam penelitian ini adalah 47 orang guru Seni Budaya di SMA kota Pekanbaru.

Kumpulan informasi yang digunakan untuk melakukan survei sederhana atau daftar pertanyaan fokus tertutup yang diberikan kepada responden untuk mendapatkan data tentang optimasi infrastruktur, etos kerja dan kinerja profesional guru Seni Budaya. Sugiyono (2018) Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data menjadi tugas setelah data dikumpulkan dari seluruh responden atau sumber lainnya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dari analisis deskriptif dan statistika yang diturunkan. Dalam studi ini untuk mengolah data yang akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, program yang digunakan, yaitu: *Microsoft Excel* dan juga *SPSS versi 22 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hipotesis I

Ada dampak positif yang tercipta dalam optimalisasi Infrastruktur (X₁) terhadap kinerja profesional Guru Seni Budaya (Y) di SMA Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 1: Uji Korelasi Pearson antara Optimalisasi Sarana Prasarana (X₁) terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y)

Variabel	n	Korelasi Pearson	Sig (2-tailed)
X ₁ -Y	47	0,490	0,000

**, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel 1, uji korelasi *pearson* antara optimalisasi infrastruktur (X₁) dan Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y) yang dihitung sebagai koefisien korelasi, ditemukan hubungan longitudinal sebesar 0,490, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi

yang substansial antara Input infrastruktur (X1) dengan Kinerja Profesi Guru Seni Budaya (Y) Hubungan antara Kinerja Infrastruktur (X1) dan Kinerja Profesi Guru Seni Budaya (Y) Hubungan antara Kinerja Infrastruktur (X1) dengan Kinerja Karir Guru Seni Budaya (Y). Dengan *P value/Sig* sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa adanya korelasi yang selaras antara variabel dengan variabel.

Tabel 2: Koefisien Variabel Optimalisasi Sarana Prasarana (X₁) terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y)

R	R Square	Sig. F Change	Pengaruh (%)	Tafsiran
0,490	0,240	0,000	24,00%	Rendah
a. Predictors: (Constant), (X2) Kecerdasan Emosional				
b. Dependent Variable: (Y) Kinerja Profesional Guru Seni Budaya				

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel 2, pada variabel koefisien Optimalisasi Infrastruktur (X₁) dengan kinerja profesional guru Seni Budaya (Y), diperoleh nilai $a = 72,417$ dan $b = 2,690$ sehingga persamaan regresi menjadi $Y = 72,417 + 2,690 X_1$, dan faktor regresi dapat diartikan sebagai makna bahwa hubungan antara kedua perubahan yang signifikan dan cenderung linier.

Variabel (a) sebagai konstanta bernilai sebesar 72,417, jika tidak ada Optimalisasi Sarana Prasarana (X₁) maka nilai Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y) sebesar 73,627 satu satuan. Koefisien regresi (b) sebesar 2,690 yang berarti bahwa masing-masing dari mereka meningkatkan unit perubahan dalam infrastruktur (X₁) diikuti dengan peningkatan Kinerja Profesi Guru Seni Budaya (Y) sebanyak 2.690 unit. Dari tabel koefisien Optimalisasi Sarana Prasarana (X₁) terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y), juga menemukan probabilitas nilai dengan nilai yang digunakan sebagai penentuan

hipotesis apakah akan menerima atau menolak. Jika probabilitas dengan nilai lebih tinggi ($\text{sig.} > 0,05$), maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, itu berarti tidak sesuai, sedangkan jika nilai probabilitasnya adalah sig. sebesar 0,000. Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, kemudian H₀ ditolak dan H₁ diterima Optimalisasi Infrastruktur (X₁) Sangat Mempengaruhi Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y).

Berdasarkan tabel koefisien variabel Optimalisasi Sarana Prasarana (X₁) terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y) dapat diartikan bahwa hipotesis tersebut membunyikan dampak positif antara Pemulihan Infrastruktur (X₁) terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y) SMA Kota Pekanbaru di terima.

Besarnya pengaruh yang diberikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3: Pengaruh Variabel Optimalisasi Sarana Prasarana (X₁) terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y)

R	R Square	Sig. F Change	Pengaruh (%)	Tafsiran
0,490	0,240	0,000	24,00%	Rendah
a. Predictors: (Constant), (X2) Kecerdasan Emosional				
b. Dependent Variable: (Y) Kinerja Profesional Guru Seni Budaya				

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel 3, R kuadrat (r^2) = 0,240 atau 24,00%, yang berarti besarnya pengaruh Optimalisasi Infrastruktur Variabel (X₁) terhadap Kinerja Profesi Guru Seni Budaya (Y) di SMA Kota Pekanbaru adalah 24,00%, sedangkan 76,00%, faktor lain yang bukan bagian dari penelitian. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa dampaknya dapat disebabkan oleh perubahan infrastruktur (X₁) terhadap Kinerja Profesi Guru Seni Budaya (Y) yang memiliki interpretasi rendah atau pengaruh yang rendah.

Hipotesis II

Ada pengaruh positif antara optimalisasi infrastruktur (X_2) terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya di SMA Kota Pekanbaru. Dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4: Uji Korelasi Pearson antara Variabel Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y)

Variabel	n	Korelasi Pearson	Sig (2-tailed)
X_2Y	47	0,504	0,000

**, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel 4, menunjukkan besarnya hubungan antara Etos Kerja (X_2) dengan Kinerja Profesi Guru Seni Budaya (Y) yang dihitung dengan menggunakan koefisien korelasi yang diperoleh dari korelasi *pearson* 0,504. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Etos Kerja (X_2) dan Kinerja Profesi Guru Seni Budaya (Y) dengan *P Value/sig* sama dengan 0,000 ($0,000 < 0,05$) untuk menyimpulkan bahwa ada hubungan konkret antara kedua perubahan tersebut.

Tabel 5: Koefisien Variabel Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y)

Model	B	Sig
(Konstan)	73.207	0,000
Etos Kerja X_2	2.534	

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel 5 pada variabel koefisien dalam infrastruktur (X_2) dengan Kinerja Profesi Guru Seni Budaya (Y), memperoleh nilai $a = 73.207$ dan $b = 2.534$ dan persamaan regresi menjadi $Y = 73.207 + 2.534X_2$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua transformasi tersebut sangat besar dan linier.

Konstanta (a) 73,207 menyatakan bahwa jika bukan Etos Kerja (X_2), maka nilai Kinerja Profesional Magister Seni Budaya (Y) adalah 73,207. Koefisien regresi (b) sebesar 2.534 yang berarti setiap sel meningkat dalam variabel Etos Kerja (X_2) diikuti dengan peningkatan Kinerja Profesi Guru Seni Budaya (Y) sebanyak 2.534 unit. Dari tabel koefisien literasi numerik (X_2) hingga Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y) juga merupakan probabilitas nilai di mana nilainya digunakan untuk penentuan asumsi apakah akan menerima atau menolak penolakan tersebut. Jika nilai signifikan lebih tinggi ($\text{sig.} > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak signifikan, sedangkan jika nilai signifikan lebih rendah ($\text{sig.} < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel koefisien variabel Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Profesional Guru Besar Seni Budaya (Y) nilai signifikansinya adalah 0,000. Nilai $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$, kemudian H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga etos kerja (X_2) berkontribusi signifikan terhadap kinerja profesional guru seni budaya (Y).

Dari tabel variabel koefisien etos kerja (X_2) terhadap Kinerja Profesi Guru Seni Budaya (Y) dapat diartikan bahwa asumsi yang membacanya memiliki pengaruh positif dan praktis terhadap Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Profesi Guru Seni Budaya (Y) SMA Kota Pekanbaru diterima.

Kemudian, untuk melihat seberapa jauh dampaknya tumbuh, Anda dapat melihatnya pada tabel di bawah ini:

Tabel 6: Pengaruh Variabel Etos Kerja (X₂) terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y)

R	R Square	Sig. F Change	Pengaruh (%)	Tafsiran
0,504	0,252	0,000	25,40%	Rendah
a. Predictors: (Constant), (X ₂) Literasi Numerasi				
b. Dependent Variable: (Y) Kinerja Profesional Guru Seni Budaya				

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel 6 memperlihatkan R kuadrat (r^2) = 0,197 atau 25,40 %, artinya, pengaruh perubahan etos kerja terhadap kinerja guru yang profesional Seni Budaya di SMA Kota Pekanbaru sebesar 25,40%, sedangkan 74,60% sisanya menentukan faktor-faktor lain yang bukan bagian dari penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dampak etos kerja terhadap kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y) atau rendahnya pengaruh pada subset yang lebih rendah.

Hipotesis III

Ada dampak positif di antara mereka Optimalisasi Sarana Prasarana dan Etos Kerja bersama-sama menuju Profesional Guru Seni Budaya (Y) di SMA Kota Pekanbaru.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan berbagai ukuran eksperimental regresi/analisis, uji korelasi berganda, uji persamaan regresi, uji pengaruh menggunakan uji signifikansi (uji hipotesis ada atau tidak adanya pengaruh), dan uji besarnya pengaruh melalui *model summary*.

Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 7 : Uji Korelasi Pearson antara Optimalisasi Sarana Prasarana (X₁), Etos Kerja (X₂), terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya(Y)

Variabel	n	Korelasi Pearson	Sig (2-tailed)
X ₁ X ₂ Y	47	0,572	0,000

**, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Tabel 7 menunjukkan besarnya Optimalisasi Infrastruktur (X₁) dan Etos Kerja (X₂) dengan Kinerja Profesi Guru Seni Budaya (Y) yang dihitung dengan menggunakan koefisien korelasi yang diperoleh dari korelasi *pearson* sebesar 0,572, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Optimalisasi Infrastruktur (X₁) dan Etos Kerja (X₂) beserta Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y). Untuk *P value/sig* koefisien dengan 0,000 < 0,05, kemudian dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang selaras antara kedua variabel.

Tabel 8: Koefisien Variabel Optimalisasi Sarana Prasarana (X₁) dan Etos Kerja (X₂) terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y)

Model	B	Sig
(Konstan)	69.570	
Optimalisasi Sarana Prasarana X ₁	1.728	0,000
Etos Kerja X ₂	1.728	

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel 8 pada koefisien variabel Optimalisasi Infrastruktur (X₁) dan Kinerja Profesional guru Seni Budaya (Y), nilai $a = 69.570$ dan $b_1 = 1.728$ diperoleh, serta $b_2 = 1.728$ sehingga persamaan regresi menjadi $Y = 69.570 + 1.728 + 1.728$, dan persamaan dapat diterjemahkan bahwa hubungan antara variabel kedua signifikan dan linier.

Konstanta (a) 69.570 menyatakan bahwa jika tidak ada Optimalisasi Infrastruktur (X₁) dan Etos Kerja (X₂), maka nilai Kinerja Profesional Magister Seni Budaya (Y) adalah 69.570. Koefisien regresi Optimalisasi Sarana Prasarana (b_1) sebesar 1.728 yang berarti bahwa setiap unit meningkat dalam infrastruktur kinerja variabel (X₁) Berikutnya Peningkatan Kinerja Guru Profesional Seni Budaya (Y)

sebesar 1.728 unit dengan mengasumsi bahwa variabel Etos Kerja tetap dan koefisien regresi Etos Kerja (b_2) sebesar 1.728 artinya bahwa setiap kenaikan per unit pada variabel Etos Kerja (X_2) Berikutnya Peningkatan Kinerja Guru Profesional Seni Budaya (Y) sebesar 1.728 satu unit dengan asumsi bahwa Optimalisasi Variabel Infrastruktur tetap ada.

Dari tabel koefisien variabel Optimalisasi Sarana Prasarana (X_1) maupun Etos Kerja (X_2) berkorelasi dengan Profesional Guru Seni Budaya (Y) juga menemukan nilai probabilitas yang digunakan untuk menentukan asumsi apakah akan menerima atau menolak. Jika probabilitas nilai yang ditetapkan lebih tinggi ($\text{sig.} > 0,05$), sehingga H_0 dapat diterima sebagai H_1 ditolak berarti tidak sinkron, sedangkan jika probabilitas nilai rendah ($\text{sig.} < 0,05$) sehingga H_0 ditolak kemudian H_1 diterima berarti signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel koefisien variabel Optimalisasi Infrastruktur (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Profesi Guru Seni Budaya (Y) memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000. Dengan nilai $\text{sig.} 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Optimalisasi Infrastruktur (X_1) dan Etos Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Profesi Guru Seni Budaya (Y).

Berdasarkan tabel koefisien variabel optimalisasi infrastruktur (X_1) dan etos kerja (X_2) dalam kinerja profesional guru seni budaya (Y) SMA Kota Pekanbaru, dapat dikatakan bahwa hipotesis yang membaca bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel optimasi infrastruktur (X_1) dan etos kerja (X_2) bersama-sama pada kinerja diterima. profesional guru seni budaya (Y) SMA kota Pekanbaru.

Investigasi yang ternyata baik dan ditemukan dengan baik dan penting, perlu diketahui juga dampak perubahan kinerja pekerja (X_1) dan harapan (X_2) terhadap

kinerja profesional guru (Y). dan dapat dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 9: Pengaruh Variabel Optimalisasi Sarana Prasarana (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya(Y)

R	R Squar e	Sig. F Chang e	Pengaruh (%)	Tafsira n
0,572	0,327	0,000	32,70%	Rendah
a. Predictors: (Constant), Optimalisasi Sarana Prasarana dan literasi numerasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Profesional guru Seni Budaya				

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 4,9, kuadrat R diperoleh (r^2) = 0,327 atau 32,70% yang berarti besarnya efek variabel Optimalisasi Sarana Prasarana dan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya SMA Kota Pekanbaru adalah 32,70% sedangkan sisanya sebesar 67,30 % sekali lagi ditentukan oleh faktor-faktor lain yang bukan bagian dari penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan, dalam efek optimalisasi Infrastruktur dan pembacaan numerasi bersama-sama pada Guru Kinerja Profesional Seni Budaya interpretasi atau pengaruh rendah pada subset yang lebih rendah.

Pembahasan

a. Pengaruh Optimalisasi Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya

Sebagai hasil penelitian, diperoleh hubungan yang signifikan antara Optimalisasi infrastruktur (X_1) terhadap Kinerja Profesi Guru Seni Budaya di SMA Kota Pekanbaru yang besarnya 24,00% dengan interpretasi rendah, karena masih ada 76,00% yang ditentukan oleh faktor-faktor lain yang bukan bagian dari penelitian. Hubungan rendah antar variabel Optimalisasi Sarana Prasarana terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya

yaitu salah satunya disebabkan kurangnya ruang penunjang yang dapat membantu guru dalam memenuhi tugas-tugas yang ditugaskan untuk meningkatkan kinerja profesionalnya sebagai seorang guru. Pengaruh ini dijelaskan oleh setiap peningkatan unit pada variabel Optimalisasi Infrastruktur (X1) yang akan mengikuti evolusi kinerja profesional Guru Seni Budaya (Y) sebanyak 2.690 dalam satu unit. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Utama, Kristiawanto dan Suyatmini (2016) bahwa sarana prasarana pendidikan dapat berkontribusi terhadap kinerja guru, hal ini dapat dilihat pada nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan efektif 25,93%.

Kinerja profesional seorang guru tidak terlepas dari infrastruktur yang ada. Sekalipun penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi guru hebat, hasil yang diperoleh tidak dapat dicapai secara optimal jika tidak didukung oleh fasilitas infrastruktur yang memadai. Demikian pula fasilitas dan infrastruktur berperan penting untuk peningkatan kinerja profesional guru karena dengan fasilitas dan infrastruktur yang memadai, guru akan merasa nyaman dan efisien dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan kepadanya. Dengan fasilitas dan infrastruktur yang memadai, tugas dan tanggung jawab yang diembankan kepada guru dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, sehingga meningkatkan efektifitas profesional guru. Melengkapi fasilitas dan infrastruktur sebagai strategi dalam menyelesaikan tugas dan sebagai penunjang kerja yang diharapkan dapat memperlancar pekerjaan dan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh guru. Fasilitas dan infrastruktur yang lengkap mendukung motivasi atau dorongan individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Ini memudahkan orang tersebut untuk mengambil pekerjaan secara langsung atau tidak langsung. Ini konsisten menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012) bahwa ada faktor yang mempengaruhi prestasi kerja maksimal,

salah satunya adalah fasilitas infrastruktur yang ada di sekolah.

Fasilitas dan infrastruktur merupakan peralatan yang diperlukan untuk mentransfer kegiatan yang ada dalam upaya mencapai tujuan sekolah. Sarana dan prasarana tidak lepas dari dunia kerja, termasuk di sekolah, dan sangat penting bagi guru dalam memenuhi tugasnya. Dengan tersedianya sarana dan prasarana sebagai bentuk pengelolaan fasilitas untuk menunjang pekerjaan secara penuh, guru akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Dampak dari kondisi tersebut adalah kinerja guru akan optimal dan tujuan sekolah akan tercapai secara efisien dan efektif. Ini terdiri dari hal-hal yang dikatakan oleh Mohammad Muspawi dan Peavey (2018) bahwa dalam menjalankan tugasnya sebagai guru profesional tentunya membutuhkan fasilitas yang dapat menunjang kinerjanya agar dapat bermain dengan cara yang menarik. Dengan dukungan lembaga yang sesuai, guru dapat melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dalam waktu dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin lengkap dan memadai fasilitas belajar yang tersedia di suatu sekolah, maka akan semakin mudah bagi guru untuk dalam pelaksanaan tugas inklusif mereka sebagai pekerja pendidikan. Juga di lingkungan ketiga ketika kegiatan pembelajaran dilakukan. Struktur pendidikan harus dikembangkan untuk mendukung proses pengajaran dan proses pembelajaran.

Selanjutnya Hendro Johar Maqnun (2019) menyimpulkan bahwa optimalisasi menggunakan infrastruktur dan fasilitas diawali dengan kegiatan sebagai berikut: Pertama, dengan memahami petunjuk pengoperasian, tujuannya untuk meminimalkan kerusakan struktur dan prasarana. Kedua, tata letak fasilitas dan infrastruktur untuk memberikan kemudahan. Ketiga, pemeliharaan fasilitas dan infrastruktur melibatkan tiga tahap, yaitu pemeliharaan jangka pendek ruang dan lingkungan. Keempat, tanggung jawab

penggunaan fasilitas dan infrastruktur, yaitu penggunaan fasilitas dan infrastruktur secara benar dan tepat.

Guru yang dilengkapi dengan infrastruktur yang lengkap dan memadai akan menunjukkan kinerja profesionalnya. Hal ini menandakan bahwa kinerja profesional guru memiliki dampak yang signifikan terhadap infrastruktur yang memadai yang disediakan oleh lembaga pendidikan dan sebaliknya jika sarana prasarana yang disediakan kurang memadai maka akan menurunkan kinerja profesionalnya sebagai seorang guru. Infrastruktur penuh akan mendorong dan mendorong guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga guru lebih mampu meningkatkan keterampilannya agar lebih berpengaruh dan mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu kepentingan optimalisasi infrastruktur pendidikan adalah untuk peningkatan kinerja profesional guru.

b. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara perubahan etos kerja (X2) pada kinerja Profesi Guru Seni Tradisional (Y) di SMA Kota Pekanbaru, besarnya dampaknya adalah 25,40% interpretasi rendah, karena masih terdapat pengukuran 74,60% faktor lain yang tidak ditemukan pada bagian penelitian yang telah ditentukan. Korelasi rendah antar variabel Etos kerja terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya yaitu salah satunya disebabkan kurang disiplinnya guru terhadap tugas maupun segala kegiatan yang berkaitan dengan profesinya sebagai guru. Efek ini didefinisikan sebagai setiap peningkatan satuan pada Etos Kerja dengan meningkatkan kinerja profesional Guru Seni Tradisional sebanyak 2.534 unit. Hasil ini konsisten dengan apa yang diungkapkan Tatang (2020) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh etos

kerja terhadap kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (r) etos kerja guru sebesar 0,828, dengan R^2 sebesar 0,6855 atau 68,55%. Dalam artian, etos kerja berdampak positif terhadap kinerja guru hingga 68,55%. Dia kemudian mendapatkan nilai yang dihitung dari t sebesar 3.236, sedangkan ruang lingkup tabel t dengan sertifikat bebas (df) sebesar 78 pada α (0,05) adalah 1,980. Hitung juga nilai t ($3.236 > t$ dalam tabel (1.980)), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Bukti menunjukkan bahwa etos kerja memiliki dampak positif dan material terhadap kinerja guru, karena etos kerja terkait erat dengan semua yang harus dia lakukan dalam kinerja pekerjaan.

Rendahnya etos kerja tercermin dari kurangnya semangat guru dalam mengerjakan tugasnya, yang sering menunda-nunda pekerjaannya sehingga pekerjaan rumah terbengkalai, lingkungan kelas menjadi tandus karena ruang kelas kosong dan tidak ada guru yang mengajar. Ketika guru melakukan pekerjaannya dengan anggapan bahwa pekerjaan adalah hadiah, pekerjaan adalah mandat, pekerjaan adalah panggilan, pekerjaan adalah pemenuhan, pekerjaan adalah ibadah, pekerjaan adalah seni, pekerjaan adalah kehormatan, dan bekerja adalah pengabdian. Jika tugas tersebut dilakukan secara bertanggung jawab, tidak menutup kemungkinan kinerja guru akan baik, sehingga tujuan pendidikan yang ingin dicapai sudah tepat. Setiap guru yang memiliki etos kerja yang baik pasti akan mampu meningkatkan kinerjanya. Etos kerja sangat dekat dengan produktivitas kerja, sehingga guru dengan etos kerja yang baik pasti akan berperan penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini jelas dalam apa yang dikatakan Ningrat, Agung, dan Yudana (2020) bahwa etos kerja merupakan sifat atau perilaku yang memotivasi seseorang untuk menyadari kebahagiaan dalam bekerja dan berusaha meningkatkan kualitas kerja. Meningkatkan pekerjaan dan selalu berpikir positif

tentang apa yang sedang dikerjakan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Sebagai tenaga profesional, guru perlu bekerja secara optimal. Dengan kata lain, seorang guru harus berkinerja baik. Namun, kinerja profesional sebagai guru tidak dapat ditentukan oleh orang lain, seperti administrator atau pengawas sekolah. Namun, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kesadaran diri. Salah satu etos kerja masing-masing guru.

Etos kerja adalah kepribadian, sifat, dan kebiasaan seseorang yang mendorong mereka untuk bekerja secara terus menerus dan efisien. Tentu saja, ketika seorang guru memiliki moral kerja yang tinggi dalam pekerjaannya sebagai profesor, hal itu berdampak baik pada kinerja profesional mereka. Dengan kata lain, jika seorang guru memiliki kepercayaan pada dirinya sendiri, dia menyukai kebiasaan mengajarnya sendiri, maka kinerjanya secara alami lebih baik. Karena apa yang dilakukan dengan suka cita dan tanpa tekanan menghasilkan sesuatu yang baik. Begitu pula guru dengan etos kerja yang tinggi juga akan tampil profesional. Setiap guru dengan etos kerja yang baik melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan hati nurani, tanpa ada paksaan. Memiliki etos kerja yang baik, guru selalu berpikir kreatif dan akan berusaha untuk mengimplementasikan karyanya. Seperti yang dikemukakan oleh R. Hendra Prima (2016), etos kerja yang tinggi dijadikan persyaratan penuh untuk pengembangan kehidupan. Karena akan membuka ide dan perilaku bagi orang untuk menghargai pekerjaan yang sangat berat, untuk mendobrak perilaku kerja ala kadarnya yang tidak cukup fokus pada kualitas atau kualitas pekerjaan.

Guru yang memiliki etos kerja yang kuat dalam menjalankan tugasnya selalu mendapat panggilan sepenuh hati untuk menggerakkan badannya untuk mengajar dengan sebaik-baiknya. Tidak hanya pengetahuan, tetapi juga niat baik dan nilai-nilai masyarakat yang berkembang pesat yang memupuk tanggung jawab,

kemampuan, dan kemampuan siswa. Dengan meningkatkan etos kerja mereka, guru harus terus-menerus meningkatkan kualitas pribadi dan sosial mereka, serta keterampilan mengajar mereka. Jika hal ini dapat dicapai, kesuksesan akan tercapai dengan cepat, yaitu dapat menghasilkan siswa yang lebih positif, mereka memiliki sikap sosial dan kualifikasi yang merupakan tujuan utama pendidikan itu sendiri, sehingga keberhasilan profesional guru tidak diragukan lagi. Oleh karena itu Hal ini diproyeksikan akan mempengaruhi etos kerja kinerja profesional guru pengajar.

c. Pengaruh Optimalisasi Sarana Prasarana dan Etos Kerja terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya

Hasil penelitian ini menemukan bahwa hal itu memiliki dampak yang signifikan antara variabel dalam Transisi Infrastruktur (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap kinerja Profesional Guru Seni Budaya (Y) di SMA Kota Pekanbaru, dengan ukuran yang 32,70% interpretasi rendah, karena masih lebih besar dari 67,30% yang ditetapkan dari faktor lain yang bukan bagian dari penelitian.

Korelasi rendah antar variabel Optimalisasi Sarana Prasarana dan Etos kerja terhadap Kinerja Profesional Guru Seni Budaya dapat disebabkan oleh kurangnya ruang penunjang yang dapat membantu guru dalam melaksanakan tugasnya beserta kurang disiplinnya guru terhadap tugas yang dibebankan. Dampak ini ditunjukkan oleh setiap peningkatan unit pada Intervensi Infrastruktur (X1) diikuti dengan peningkatan kinerja profesional Guru Seni Budaya (Y) sebanyak 1.728 unit dengan asumsi bahwa etos kerja etos kerja (X2) tetap dan peningkatan masing-masing unit etos kerja (X2) diikuti dengan peningkatan kinerja profesional oleh Guru Seni Budaya (Y) sebanyak 1.728 unit dengan asumsi infrastruktur performa (X1) tetap bervariasi.

Penelitian ini didukung oleh Hary Susanto (2012) yang menemukan bahwa 66,34% (67 guru) berkinerja baik; 33,66% (34 guru) berada dalam kategori yang lebih baik, namun tanpa terjadi dalam kategori tidak baik dan kurang baik. Apa yang dapat diartikan sebagai temuan di atas adalah bahwa sebagian besar guru melakukan tugasnya dan dengan baik. Kegiatan guru ditunjukkan oleh guru bagaimana mereka melakukan tugas sehari-hari yang menjadi tanggung jawab mereka.

Sekolah akan mencari berbagai cara untuk meningkatkan kinerja profesional guru, termasuk mengoptimalkan infrastruktur dan meningkatkan moral guru agar mereka dapat berprestasi dan berkembang. Pelaksanaan guru yang baik secara profesional, dapat diisi dengan banyak tugas dan pekerjaan berdasarkan tujuan yang dituju, frekuensi pelaksanaan tugas dan pekerjaan sangat tinggi, kerjasama guru yang baik, munculnya ide dan tindakan baru hingga pemecahan masalah yang berkembang dari hal ini timbul guru, guru, semangat yang besar untuk memecahkan masalah yang muncul dan ambisi besar untuk kegiatan baru dengan tanggung jawab besar.

Guru dengan prestasi kerja yang buruk dapat diidentifikasi dari budaya guru yang ada. Jelas bahwa guru itu fasik, tidak tepat waktu, dan kurang inisiatif dalam mengajar, tanpa motivasi, ingin bekerja dengan cepat dan tidak memperhatikan kualitas pekerjaan dan tidak pernah menghargai kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian Amiarti Kusumantyas (2015) yang menyimpulkan bahwa guru adalah guru profesional yang fungsi utamanya adalah mendidik, mengajar, mengarahkan, mengevaluasi, dan meningkatkan penilaian siswa. Tinggi rendahnya kinerja seorang guru dapat ditentukan oleh keahlian dan kemampuannya untuk mengembangkan karir.

Terdapat kesinambungan antara optimalisasi infrastruktur dan etos kerja

guru untuk mencapai mutu pendidikan di sekolah sebagai akibat untuk meningkatkan kinerja profesional seorang guru yang meningkat dari hari ke hari, sehingga kinerja profesional yang baik menghasilkan kualitas pendidikan yang baik, serta memberikan penerus yang berkualitas bagi negara dan dapat menciptakan rasa kepuasan bagi klien atau tutor mahasiswa sehingga berdampak pada rasa loyalitas klien terhadap suatu institusi.. Dan Dendik Surya Wardana (2013) berkesimpulan bahwa guru dengan kinerja profesional yang tinggi dibantu dengan adanya dorongan untuk meningkatkan kualitas tugasnya sehingga guru dapat bekerja secara berhati-hati, puas, dan menerapkan hasil bekerja yang mampu diterima oleh suatu organisasi. Kinerja guru berpangkat tinggi menunjukkan bahwa guru dapat bekerja secara efisien dan cekatan. Guru harus berusaha selalu meningkatkan skill dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaannya, sehingga guru dapat kompeten dan memiliki pengetahuan yang lebih baik dalam pelaksanaan tugasnya. Guru yang berkinerja buruk seringkali enggan dan tidak berniat untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya sebagai seorang guru, sehingga mereka cenderung bekerja dengan kurang baik dan terkadang hasil pekerjaan mereka kurang maksimal. Kinerja guru yang buruk menunjukkan guru bekerja kurang cekatan dan efisien.

Guru enggan untuk meningkatkan atau memperluas pengetahuan mereka. Penelitian ini mengandung dua faktor yang mempengaruhi kinerja profesional pada guru, yaitu permasalahan internal (internal) dan eksternal (ekstrinsik). Barang-barang mengerikan ini adalah etos kerja yang tidak dapat dimanipulasi atau dipengaruhi oleh orang lain. Ini didasarkan pada kemauan dan kewarasan individunya. Sedangkan faktor ekstrinsik atau faktor di luar guru, salah satunya adalah optimalisasi infrastruktur, dimana faktor ini merupakan faktor yang dapat

dikendalikan. Jika seorang guru mampu mengoptimalkan sarana dan prasarana yang ada, kemudian guru benar-benar mengoreksi dan memperbaiki kesalahannya untuk meningkatkan kinerja guru secara substansial. Keberhasilan profesional seorang guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam memenuhi tugas dan kewajibannya, serta kemampuannya untuk mencapai tujuan dan standar yang belum ditentukan sebelumnya.

SIMPULAN

- a. Mendapatkan dampak kritis yang positif antara mengubah infrastruktur mereka pada kinerja profesional Guru Seni Budaya Sekolah Menengah Atas Kota Pekanbaru. Guru yang memiliki prestasi profesional mengajar yang baik dapat ditentukan oleh kemampuannya dalam melakukan optimalisasi sarana prasarana yang disediakan, meskipun berada dalam kategori rendah. Artinya guru mampu berbenah diri dalam optimalisasi sarana prasarana atau dengan cara menggunakan dengan baik yang tersedia seperti: (1) ruang belajar; (2) ruang kantor; (3) ruang perpustakaan; (4) dukungan untuk kamar; dan (5) bidang atau halaman yang ada.
- b. Ada implikasi positif yang signifikan antara etos kerja dan Kinerja Profesional Guru Seni Budaya di SMA Kota Pekanbaru. Guru yang berprestasi baik secara profesional dapat ditentukan oleh etos kerjanya sebagai guru. Namun, pengaruh etos kerja mengajar terhadap kinerja profesional relatif rendah. Artinya, etos kerja guru harus ditingkatkan kembali melalui berbagai cara, seperti: (1) iman dan taqwa; (2) kerja keras; (3) disiplin; (4) tanggung jawab; dan (5) jujur dalam melaksanakan segala tugas yang telah dibebankannya sebagai seorang guru.
- c. Pengaruh positif yang secara signifikan ditemukan antara variabel optimalisasi sarana infrastruktur dan etos kerja

terhadap keuletan kinerja Profesional Guru Seni Budaya SMA Kota Pekanbaru. Kinerja pendidikan profesi yang bagus adalah visi suatu kelompok yang ingin menjalankan misi untuk dicapai. Sehingga diperlukannya berbagai upaya untuk memastikan bahwa tujuan dari upaya tersebut mengarah pada perilaku yang memuaskan. Artinya, Kegiatan Profesi Guru Seni Budaya perlu diperlukan untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Sekolah akan mengambil beberapa cara untuk meningkatkan kinerja profesional seorang guru, salah satunya disahkan melalui optimalisasi sarana prasarana serta meningkatkan etos kerja guru agar sesuai dengan tugasnya untuk dapat mengembangkan dirinya.

REFERENSI

- Amir Hamzah, 2019. *Etos Kerja Guru Era Industri 4.0*. Malang: Literasi Nusantara Abadi
- Barnawi, Arifin M. 2012. *Manajemen Sarana & Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Depdiknas RI : Jakarta.
- Hendro Johar Maqnun, 2019. *Manajemen Optimalisasi Penggunaan Sarana Dan Prasarana Di SMP Negeri 1 Jatilawang Kabupaten Banyumas*. Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
- Miftakhul Jannah, 2010. *Optimalisasi Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SMP Nasima Semarang*. Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang
- Muspawi, M., & CLAUDIA, P. R. 2018. *Optimalisasi Pemanfaatan Sarana*

dan Prasarana Belajar di SMA Swasta Pelita Raya Kota Jambi (Reviewer 1&2).

disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 98-109.)

- 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.
- R. Hendra Prima Nurwijaya, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Loyalitas Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Fakultas Pertanian Universitas Negeri Papua)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Sugiyono 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, H. 2012. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2).
- Sutama, S., Kristiawanto, K., & Suyatmini, S. 2016. Kontribusi Sarana Prasarana Pendidikan, Kondisi Lingkungan, Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD. *Manajemen Pendidikan*, 11(2), 91-102.
- 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.
- Timor Laga Feriyanto, 2014. *Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar Di Kecamatan Bambanglipuro Kabupaten Bantul*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wardana, D. S. 2013. Motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

1%

2

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

1%

3

Submitted to Universitas Negeri Makassar

Student Paper

<1%

4

Submitted to Syiah Kuala University

Student Paper

<1%

5

Submitted to Brookdale Community College

Student Paper

<1%

6

Submitted to Universitas Lancang Kuning

Student Paper

<1%

7

Submitted to Universitas Pelita Harapan

Student Paper

<1%

8

Submitted to IAIN Kudus

Student Paper

<1%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography On

Exclude matches Off