

**PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI WORK OF LIFE, KNOWLEDGE
MANAGEMENT DAN ETOS KERJA DI SMK SWASTA GUGUS 2 KOTA
TANGERANG SELATAN**

Jonathan Yordania Pratna¹, Siti Zubaidah², Herdi Wisman Jaya³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

¹jonathanyordania08@gmail.com, ²dosen00659@unpam.ac.id,

³dosen00989@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze efforts to improve teacher performance through Work of Life, Knowledge Management, and Work Ethic at Private Vocational High Schools Cluster 2, South Tangerang City. The study employed a quantitative approach using a survey method. The research sample consisted of 145 teachers, selected using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression analysis. The results indicate that Work of Life, Knowledge Management, and Work Ethic have both partial and simultaneous positive and significant effects on Teacher Performance. Partially, Work of Life has a standardized regression coefficient (Beta) of 0.433 ($t = 8.314$; Sig. = 0.000), Knowledge Management has a Beta coefficient of 0.315 ($t = 5.981$; Sig. = 0.000), and Work Ethic has a Beta coefficient of 0.258 ($t = 4.945$; Sig. = 0.000). Simultaneously, the ANOVA test shows that the calculated F-value ($F = 391.664$) is greater than the critical F-value ($F = 2.695$) with a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating that the three independent variables jointly have a positive and significant effect on Teacher Performance. The coefficient of determination ($R^2 = 0.906$) indicates that 90.6% of the variation in Teacher Performance can be explained by Work of Life, Knowledge Management, and Work Ethic, while the remaining 9.4% is influenced by other factors outside the research model. Based on the standardized regression coefficients (Beta), Work of Life is the most dominant variable affecting Teacher Performance, followed by Knowledge Management and Work Ethic. The findings suggest that improving teacher performance requires strengthening Work of Life practices, optimizing Knowledge Management, and continuously developing Work Ethic to enhance teachers' professionalism and support the achievement of higher educational quality in Private Vocational High Schools Cluster 2, South Tangerang City.

Keywords: Work of Life, Knowledge Management, Work Ethic, Teacher Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis upaya peningkatan kinerja guru melalui Work of Life, Knowledge Management, dan Etos Kerja pada SMK Swasta Gugus 2

Kota Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 145 guru yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work of Life, Knowledge Management, dan Etos Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara parsial, Work of Life memiliki nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,433 ($t = 8,314$; Sig. = 0,000), Knowledge Management sebesar 0,315 ($t = 5,981$; Sig. = 0,000), dan Etos Kerja sebesar 0,258 ($t = 4,945$; Sig. = 0,000). Secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} = 391,664$ lebih besar daripada $F_{tabel} = 2,695$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,906 menunjukkan bahwa 90,6% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Work of Life, Knowledge Management, dan Etos Kerja, sedangkan 9,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), Work of Life merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Guru, diikuti oleh Knowledge Management dan Etos Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan penguatan praktik Work of Life, optimalisasi Knowledge Management, serta pengembangan Etos Kerja secara berkelanjutan sehingga mampu meningkatkan profesionalisme guru dan mendukung tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik pada SMK Swasta Gugus 2 Kota Tangerang Selatan.

Kata Kunci: *Work of Life, Knowledge Management, Etos Kerja, Kinerja Guru*

A. Pendahuluan

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional UU Sisdiknas menjadi dasar utama penyelenggaraan pendidikan nasional, termasuk pengembangan tenaga pendidik dan peningkatan mutu pendidikan. Dalam pasal-pasal dijelaskan bahwa pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, kreatif, dinamis dan profesional dan Menurut

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen UU ini mengatur tentang profesionalisme guru, kompetensi guru, hak dan kewajiban guru, serta pengembangan karier dan kesejahteraan guru. Dalam UU tersebut ditegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang berfungsi meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Sejalan dengan penelitian (Handayani, 2023) dalam dunia pendidikan, Kinerja Guru memiliki

peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Kinerja Guru yang optimal akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, berbagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru perlu dikaji lebih lanjut agar dapat dikembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan performa mereka

Selaras dengan penelitian (Hermawati & Wahyuni, 2023) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru adalah quality of work life (QWL) atau kualitas kehidupan kerja. Quality of work life berkaitan dengan kesejahteraan kerja guru, baik dari segi fisik, psikologis, maupun sosial, yang dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan produktivitas dalam bekerja Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi serta Kinerja Guru di lingkungan sekolah. Senada dengan (Lubis et al., 2023). Faktor ini menjadi semakin penting mengingat bahwa guru tidak hanya berfungsi sebagai pendidik, tetapi juga sebagai fasilitator dalam membangun ekosistem pembelajaran yang kondusif.

Senada dengan penelitian(Nurdina, 2023). Selain QWL, *Knowledge Management* (manajemen pengetahuan) juga memiliki kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Guru. *Knowledge Management* mencakup proses penciptaan, penyebaran dan penerapan pengetahuan dalam organisasi, termasuk dalam dunia pendidikan Manajemen pengetahuan yang baik akan membantu guru dalam mengakses informasi yang relevan, berbagi pengalaman, serta meningkatkan kompetensi profesional mereka. Dalam era digital, penerapan *Knowledge Management* yang efektif menjadi krusial untuk mengatasi kesenjangan informasi dan memastikan bahwa guru memiliki sumber daya yang memadai untuk mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif.

Dalam penelitian ini, Etos Kerja dijadikan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara quality of work life, *Knowledge Management* dan Kinerja Guru. Etos Kerja merujuk pada sikap dan nilai-nilai yang dianut oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya Setara dengan (Rahmatika & Widia, 2023).

Guru dengan Etos Kerja yang tinggi cenderung lebih gigih, disiplin, serta memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja. Etos Kerja yang baik dapat membantu guru dalam mengelola tekanan kerja serta meningkatkan daya tahan mereka dalam menghadapi tantangan di lingkungan sekolah.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh QWL, *Knowledge Management*, terhadap Kinerja Guru. Namun, hasil penelitian yang ada masih menunjukkan adanya inkonsistensi. Misalnya, penelitian oleh Pertiwi et al. (2021) menyebutkan bahwa QWL memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sementara penelitian lain oleh Badaruddin (2021) menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan dalam konteks pendidikan. Perbedaan hasil ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut bekerja dalam berbagai konteks pendidikan.

Selain itu, penelitian mengenai *Knowledge Management* juga memberikan hasil yang bervariasi. Nurlaili et al. (2023) menemukan bahwa *Knowledge Management* berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Guru,

sedangkan studi lain oleh Nawir et al. (2023) menyatakan bahwa faktor ini hanya berpengaruh secara tidak langsung melalui variabel lain seperti motivasi kerja. Dalam beberapa kasus, penerapan *Knowledge Management* yang tidak optimal menyebabkan kurangnya akses informasi dan peluang pengembangan profesional bagi guru.

Stres kerja juga menjadi isu yang menarik untuk dikaji karena dapat memberikan dampak yang berbeda bagi setiap individu. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan Kinerja Guru (Yuliani et al., 2021), tetapi dalam kondisi tertentu, stres dapat menjadi faktor pemicu untuk bekerja lebih produktif (Sihaloho & Sihotang, 2022). Guru yang memiliki keterampilan coping yang baik sering kali dapat mengubah stres menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dengan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap yang ada dengan memasukkan Etos Kerja sebagai variabel moderasi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan baru dalam

memahami faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru serta bagaimana Etos Kerja dapat berperan dalam memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut.

Fenomena yang terjadi di beberapa sekolah menunjukkan bahwa banyak guru mengalami tekanan kerja yang tinggi akibat beban administrasi yang berlebihan serta tuntutan profesionalisme yang semakin meningkat. Selain itu, belum semua sekolah memiliki sistem *Knowledge Management* yang optimal, sehingga terjadi kesenjangan dalam distribusi informasi dan peningkatan kompetensi guru. Hal ini menunjukkan pentingnya penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana lingkungan kerja dapat dioptimalkan agar mendukung kesejahteraan dan Kinerja Guru.

Dari sisi *quality of work life*, masih banyak guru yang merasa kurang mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka, baik dari segi finansial maupun non-finansial. Hal ini dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang rendah dan menurunnya produktivitas (Ekhsan, 2025). Rendahnya apresiasi terhadap guru juga dapat menyebabkan penurunan motivasi dalam

mengembangkan metode pengajaran yang lebih inovatif.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan bagaimana Etos Kerja dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh QWL, *Knowledge Management* dan stres kerja terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi pengelola sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan dan Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Work of Life* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, baik itu dosen maupun guru. Misalnya, penelitian oleh Lubis, Hardi, & Maryanti (2023) menyatakan bahwa *Work of Life* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, sedangkan penelitian oleh Nurlaili, Dewi, & Dwiyono (2023) menegaskan bahwa *Work of Life* juga mempengaruhi Kinerja Guru. Namun, penelitian tersebut hanya berfokus pada hubungan langsung antara *Work of Life* dan kinerja, tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti stres kerja dan *Knowledge Management*. Oleh karena itu,

penelitian ini mengisi gap tersebut dengan menguji bagaimana kedua faktor tersebut dapat memoderasi atau memperkuat hubungan antara *Work of Life* dan Kinerja Guru.

Selain itu, penelitian oleh Badaruddin (2021) dan Pertiwi, Harding, & Yanuarti (2021) lebih banyak membahas aspek *Work of Life* dalam kaitannya dengan *organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan work engagement pada pegawai negeri sipil (PNS). Namun, penelitian ini belum secara spesifik membahas Kinerja Guru sebagai variabel terikat, serta belum memasukkan peran Etos Kerja sebagai variabel moderasi. Oleh karena itu, penelitian ini mengembangkan konsep dengan memasukkan Etos Kerja sebagai faktor moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *Work of Life*, stres kerja dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Guru.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ekhsan (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara *Work of Life* dan kinerja pegawai. Namun, penelitian tersebut tidak mengkaji bagaimana *Knowledge*

Management dan stres kerja dapat berkontribusi dalam meningkatkan atau menghambat Kinerja Guru. Oleh sebab itu, penelitian ini berupaya menambahkan aspek *Knowledge Management* dan stres kerja, karena kedua variabel ini memiliki potensi untuk memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja guru.

Dari sisi *Knowledge Management*, penelitian oleh Handayani (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan, gaji, lingkungan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru, namun tidak mempertimbangkan peran stres kerja dan *Knowledge Management* sebagai faktor individu yang berkontribusi terhadap kinerja. Hal ini menjadi alasan kuat bagi penelitian ini untuk mengisi gap yang ada dengan memasukkan faktor *Knowledge Management* dan stres kerja, serta melihat apakah Etos Kerja dapat menjadi faktor penentu dalam moderasi pengaruh tersebut.

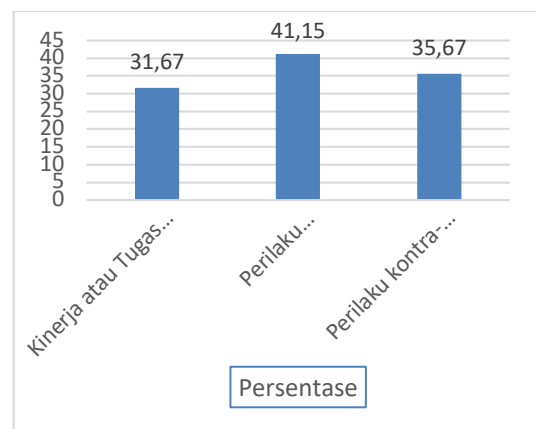
Selanjutnya, penelitian oleh Mulyadi, Harjianto, & Winata (2022) lebih banyak menyoroti kompetensi dan disiplin kerja dalam menentukan Kinerja Guru, tetapi tidak meneliti

aspek *Work of Life*, stres kerja dan Etos Kerja. Penelitian ini berusaha mengintegrasikan semua faktor tersebut untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana Kinerja Guru dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk faktor psikologis dan motivasional.

Dari aspek stres kerja, penelitian yang dilakukan oleh Nawir, Syarifuddin, & Asri (2023) lebih fokus pada faktor finansial seperti tunjangan profesi dan supervisi sekolah sebagai variabel yang mempengaruhi Kinerja Guru. Namun, penelitian tersebut tidak memasukkan peran *Knowledge Management* dan stres kerja dalam meningkatkan Kinerja Guru. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba memperkaya model penelitian dengan memasukkan *Knowledge Management* sebagai faktor kunci dalam peningkatan Kinerja Guru, serta bagaimana stres kerja dapat menjadi tantangan yang perlu dimitigasi dengan Etos Kerja yang tinggi.

Pra-survei penelitian ini dilakukan sebagai langkah awal untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi Kinerja Guru dalam konteks pelaksanaan tugas dan

perilaku kerja di lingkungan sekolah. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran instrumen kepada responden dengan mengacu pada indikator yang telah ditetapkan, yaitu *task performance*, *citizen behavior* dan *Counterproductive Behavior*. Ketiga indikator tersebut dipilih karena merepresentasikan aspek utama dalam menilai kinerja individu secara komprehensif, baik dari sisi pelaksanaan tugas inti maupun perilaku yang mendukung dan menghambat efektivitas kerja. Data yang diperoleh kemudian disajikan dalam bentuk distribusi persentase untuk memberikan deskripsi awal yang sistematis sebagai dasar dalam mengidentifikasi permasalahan penelitian.



Gambar 1. Diagram Kinerja Guru

Hasil pra-survei pada indikator kinerja atau tugas (*task performance*) yang terdiri dari 12 butir menunjukkan

bahwa sebagian besar respon berada pada kategori *sering* sebesar 39% dan *sangat sering* sebesar 29%. Sementara itu, kategori *kadang-kadang* tercatat sebesar 8,8%, *pernah* sebesar 8,5% dan *tidak pernah* sebesar 14%. Komposisi ini menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan tugas guru telah berjalan cukup baik, namun belum merata pada seluruh responden. Hal ini diperkuat dengan adanya persentase masalah sebesar 35,67 %, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat guru yang belum optimal dalam menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan, terutama dalam aspek pengelolaan pembelajaran dan pemecahan masalah yang muncul dalam proses mengajar.

Pada indikator perilaku kewarganegaraan (citizen behavior) yang terdiri dari 13 butir, distribusi respon menunjukkan kategori *sering* sebesar 30% dan *sangat sering* sebesar 29%, yang relatif seimbang. Di sisi lain, kategori *kadang-kadang* mencapai 12%, *pernah* sebesar 9,6% dan *tidak pernah* sebesar 20%. Data ini menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam perilaku ekstra-rol, seperti kolaborasi dan partisipasi dalam

kegiatan sekolah, belum sepenuhnya konsisten. Persentase masalah yang mencapai 41,15% memperlihatkan bahwa masih terdapat proporsi guru yang kurang aktif dalam menunjukkan inisiatif, kerja sama tim, serta kontribusi tambahan di luar tugas utama mereka dalam mendukung kegiatan sekolah.

Sementara itu, pada indikator perilaku kontra-produktif (*Counterproductive Behavior*) yang terdiri dari 15 butir, kategori *sering* tercatat sebesar 38% dan *sangat sering* sebesar 27%. Adapun kategori *kadang-kadang* sebesar 7,8%, *pernah* sebesar 5,2% dan *tidak pernah* sebesar 23%. Meskipun sebagian besar respon berada pada kategori positif, keberadaan persentase *tidak pernah* yang relatif tinggi pada indikator ini menunjukkan adanya kecenderungan perilaku yang berlawanan dengan harapan organisasi. Persentase masalah yang mencapai 31,67% mengindikasikan bahwa perilaku kontra-produktif masih menjadi isu yang cukup signifikan, seperti kurangnya tanggung jawab dalam penggunaan fasilitas serta tindakan yang berpotensi menghambat efektivitas kerja di lingkungan sekolah.

Fenomena ini menunjukkan adanya gap empiris antara tingginya frekuensi perilaku positif dengan masih besarnya persentase permasalahan yang muncul pada setiap indikator. Secara logis, dominasi kategori “sering” dan “sangat sering” seharusnya berbanding lurus dengan rendahnya tingkat masalah, namun data justru menunjukkan sebaliknya. Hal ini mengindikasikan bahwa Kinerja Guru tidak hanya ditentukan oleh intensitas pelaksanaan tugas atau perilaku kerja semata, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih kompleks, seperti kualitas *Work of Life*, efektivitas *Knowledge Management*, serta tingkat stres kerja yang dialami oleh guru dalam menjalankan profesinya.

Selain itu, tingginya persentase masalah pada indikator perilaku kewarganegaraan dan kontra-produktif memperlihatkan adanya kelemahan dalam aspek internal individu, khususnya yang berkaitan dengan Etos Kerja. Guru yang memiliki Etos Kerja rendah cenderung kurang inisiatif, kurang terlibat dalam kerja sama tim, serta lebih rentan menunjukkan perilaku yang tidak produktif. Dengan demikian, Etos

Kerja menjadi variabel yang penting untuk dikaji sebagai faktor moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh *Work of Life*, *Knowledge Management* dan stres kerja terhadap Kinerja Guru. Kondisi inilah yang menjadi dasar penting dilakukannya penelitian lebih lanjut untuk mengungkap hubungan antar variabel tersebut secara komprehensif dan empiris.

Dari berbagai gap penelitian yang ditemukan, urgensi penelitian ini menjadi jelas, yaitu untuk memahami hubungan kompleks antara *Work of Life*, *Knowledge Management* dan stres kerja terhadap Kinerja Guru, dengan Etos Kerja sebagai faktor moderasi. Hal ini penting karena Kinerja Guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi atau lingkungan kerja saja, tetapi juga oleh bagaimana mereka mengelola pengetahuan, , serta memiliki Etos Kerja yang kuat dalam menjalankan tugasnya.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Temuan dari penelitian ini dapat membantu sekolah dan lembaga pendidikan dalam merancang strategi yang lebih efektif

untuk meningkatkan *Work of Life*, memperbaiki sistem *Knowledge Management*, serta membangun Etos Kerja yang kuat di kalangan tenaga pendidik, sehingga pada akhirnya akan berdampak positif pada Kinerja Guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji pengaruh *Work of Life*, *Knowledge Management*, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru melalui analisis statistik berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan desain kausal, yaitu untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antarvariabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi penelitian adalah seluruh guru pada SMK Swasta Gugus 2 Kota Tangerang Selatan. Sampel penelitian berjumlah 145 guru yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik probability sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang

sama untuk menjadi responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel penelitian. Seluruh butir pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju). Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan layak digunakan sebagai alat pengumpul data.

Analisis data dilakukan secara bertahap, meliputi analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data setiap variabel penelitian dan analisis statistik inferensial menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh *Work of Life*, *Knowledge Management*, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas agar model regresi memenuhi persyaratan analisis.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Guru secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap Kinerja Guru, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi Work of Life, Knowledge Management, dan Etos Kerja dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru. Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work of Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai koefisien regresi terstandarisasi (*Standardized Coefficients Beta*) sebesar 0,433 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai $t_{hitung} = 8,314$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 1,977$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work of Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada

SMK Swasta Gugus 2 Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, koefisien regresi tidak terstandarisasi (*UnStandardized Coefficients B*) variabel *Work of Life* sebesar 0,354. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor *Work of Life* akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,354 satuan, dengan asumsi variabel *Knowledge Management* dan Etos Kerja berada dalam kondisi konstan. Artinya, semakin baik kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula Kinerja Guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori *Quality of Work Life* (QWL) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan kondisi yang memungkinkan individu memperoleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, memperoleh lingkungan kerja yang aman dan nyaman, kompensasi yang adil, kesempatan mengembangkan kompetensi, serta dukungan organisasi. Lingkungan kerja yang berkualitas akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, komitmen dan semangat

kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu. Dalam kajian teori penelitian ini, *Work of Life* dipahami sebagai konsep yang mencerminkan sejauh mana lingkungan kerja mendukung kesejahteraan fisik, psikologis dan sosial pegawai melalui keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, serta dukungan sosial dan manajerial.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. Badaruddin (2021) membuktikan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Selanjutnya, Ekhsan (2025) menemukan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian Hermawati dan Wahyuni (2023) juga menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* mampu meningkatkan kinerja dosen secara signifikan. Hasil-hasil penelitian tersebut memperkuat bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan individu, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan penelitian ini memperkuat kajian teori dan penelitian terdahulu bahwa *Work of*

Life merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Guru. Guru yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memperoleh lingkungan kerja yang mendukung, mendapatkan penghargaan yang layak, serta memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional akan menunjukkan motivasi, komitmen dan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas *Work of Life* perlu menjadi perhatian kepala sekolah dan yayasan melalui penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pemberian dukungan terhadap kesejahteraan guru, pengembangan karier yang berkelanjutan, serta kebijakan yang mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan Kinerja Guru sehingga tujuan pendidikan di SMK Swasta Gugus 2 Kota Tangerang Selatan dapat tercapai secara lebih efektif dan efisien..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai

koefisien regresi terstandarisasi (*Standardized Coefficients Beta*) sebesar 0,315 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai $t_{hitung} = 5,981$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 1,977$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Swasta Gugus 2 Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, koefisien regresi tidak terstandarisasi (*UnStandardized Coefficients B*) variabel *Knowledge Management* sebesar 0,253. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor *Knowledge Management* akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,253 satuan, dengan asumsi variabel *Work of Life* dan Etos Kerja berada dalam kondisi konstan. Dengan kata lain, semakin baik penerapan *Knowledge Management* di sekolah, maka semakin tinggi pula Kinerja Guru yang dihasilkan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori *Knowledge Management* yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi,

menciptakan, menyimpan, membagikan dan memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki individu maupun organisasi guna meningkatkan efektivitas, efisiensi, inovasi dan keunggulan organisasi. Penerapan *Knowledge Management* yang efektif mendorong guru untuk saling berbagi pengalaman, mengembangkan kompetensi, memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki, serta menghasilkan inovasi dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, pengelolaan pengetahuan yang baik akan berdampak pada peningkatan profesionalisme dan Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Hidayat et al. (2022) menemukan bahwa kapabilitas *Knowledge Management* mampu meningkatkan kinerja organisasi melalui pembelajaran organisasi. Selain itu, berbagai penelitian mengenai *Knowledge Management* menunjukkan bahwa proses penciptaan, penyimpanan, berbagi dan pemanfaatan pengetahuan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja, inovasi

dan kualitas kinerja individu maupun organisasi.

Temuan penelitian ini memperkuat kajian teori dan penelitian terdahulu bahwa *Knowledge Management* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Guru. Sekolah yang mampu membangun budaya berbagi pengetahuan, mendokumentasikan pengalaman kerja, memanfaatkan teknologi informasi, serta mendorong kolaborasi antarguru akan menciptakan proses pembelajaran yang lebih inovatif dan efektif. Melalui penerapan *Knowledge Management* yang baik, guru memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, mengembangkan kreativitas, serta menerapkan berbagai praktik terbaik dalam pembelajaran sehingga Kinerja Guru semakin meningkat.

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel *Knowledge Management* memiliki nilai *Standardized Coefficients* (Beta) sebesar 0,315. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Knowledge Management* memberikan pengaruh positif yang cukup kuat terhadap Kinerja Guru, meskipun bukan merupakan variabel yang paling

dominan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap Kinerja Guru adalah *Work of Life* dengan nilai Beta sebesar 0,433. Dengan demikian, peningkatan penerapan *Knowledge Management* tetap perlu menjadi perhatian sekolah sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan Kinerja Guru, bersama dengan peningkatan *Work of Life* dan Etos Kerja sebagai faktor-faktor yang saling mendukung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai koefisien regresi terstandarisasi (*Standardized Coefficients* Beta) sebesar 0,258 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai $t_{hitung} = 4,945$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 1,977$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Swasta Gugus 2 Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, koefisien regresi tidak terstandarisasi (*UnStandardized Coefficients* B) variabel Etos Kerja sebesar 0,219. Hal ini menunjukkan

bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Etos Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,219 satuan, dengan asumsi variabel *Work of Life* dan *Knowledge Management* berada dalam kondisi konstan. Dengan kata lain, semakin tinggi Etos Kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula Kinerja Guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Etos Kerja yang menyatakan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat nilai, sikap, keyakinan dan semangat yang mendorong seseorang untuk bekerja secara sungguh-sungguh, disiplin, bertanggung jawab, jujur, produktif, serta berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal. Guru yang memiliki Etos Kerja tinggi akan menunjukkan komitmen terhadap tugas, memanfaatkan waktu secara efektif, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berupaya terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Kondisi tersebut akan berdampak pada meningkatnya kualitas pelaksanaan tugas guru dan pencapaian tujuan pendidikan secara lebih efektif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sumanty et al.

(2023) yang menyimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, karena Etos Kerja yang tinggi mampu meningkatkan tanggung jawab, disiplin, komitmen dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Demikian pula, Sukmawati et al. (2023) menjelaskan bahwa Etos Kerja yang baik mampu membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta mendorong guru untuk memberikan kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian tersebut memperkuat bahwa Etos Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas Kinerja Guru.

Temuan penelitian ini memperkuat kajian teori dan penelitian terdahulu bahwa Etos Kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja Guru. Guru yang memiliki semangat kerja tinggi, disiplin, bertanggung jawab, jujur, serta memiliki komitmen terhadap profesinya akan mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara lebih efektif dan berkualitas. Oleh karena itu, pengembangan Etos Kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pembinaan

karakter, penguatan profesionalisme, pemberian motivasi, serta penciptaan budaya kerja yang positif agar tercipta lingkungan sekolah yang produktif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficients* (Beta) Etos Kerja sebesar 0,258, yang berarti Etos Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Guru, meskipun besarnya pengaruh tersebut lebih rendah dibandingkan *Work of Life* (Beta = 0,433) dan *Knowledge Management* (Beta = 0,315). Dengan demikian, peningkatan Etos Kerja tetap menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan Kinerja Guru, yang pelaksanaannya perlu didukung oleh peningkatan kualitas *Work of Life* serta penerapan *Knowledge Management* yang efektif sehingga ketiga variabel tersebut dapat saling memperkuat dalam meningkatkan Kinerja Guru pada SMK Swasta Gugus 2 Kota Tangerang Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work of Life*, *Knowledge Management* dan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap

Kinerja Guru. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi tidak terstandarisasi (*UnStandardized Coefficients* B) sebesar 0,354 pada variabel *Work of Life*, 0,253 pada variabel *Knowledge Management* dan 0,219 pada variabel Etos Kerja. Sementara itu, koefisien regresi terstandarisasi (*Standardized Coefficients* Beta) masing-masing sebesar 0,433, 0,315 dan 0,258. Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai $F_{hitung} = 391,664$ lebih besar daripada $F_{tabel} = 2,695$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work of Life*, *Knowledge Management* dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Swasta Gugus 2 Kota Tangerang Selatan.

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 25,271 + 0,354X_1 + 0,253X_2 + 0,219X_3$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Work of Life* akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,354 satuan, setiap peningkatan satu satuan *Knowledge Management* akan meningkatkan

Kinerja Guru sebesar 0,253 satuan dan setiap peningkatan satu satuan Etos Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,219 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,927 menunjukkan bahwa 92,7% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 7,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kerangka teori yang menjelaskan bahwa peningkatan Kinerja Guru merupakan hasil dari sinergi berbagai faktor yang saling mendukung dalam organisasi sekolah. *Work of Life* berperan dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang mendukung kesejahteraan guru, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan. *Knowledge Management* berperan dalam mengelola pengetahuan organisasi melalui proses penciptaan, penyimpanan, berbagi dan pemanfaatan pengetahuan sehingga meningkatkan kompetensi serta

inovasi guru dalam melaksanakan pembelajaran. Sementara itu, Etos Kerja membentuk sikap kerja yang disiplin, bertanggung jawab, jujur, produktif dan berorientasi pada mutu sehingga mendorong guru melaksanakan tugas secara profesional.

Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan sekolah yang efektif dan produktif. *Work of Life* menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung kesejahteraan guru, *Knowledge Management* memastikan pengetahuan dan pengalaman kerja dapat dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, sedangkan Etos Kerja membentuk karakter kerja yang positif sehingga seluruh program sekolah dapat dilaksanakan secara efektif. Sinergi ketiga faktor tersebut menjadi fondasi penting dalam meningkatkan Kinerja Guru dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bernadetta Juni Kesuma et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa *Work of Life* dan *Knowledge Management* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Demikian pula, Dewi et al. (2026) menemukan bahwa *Work of Life*, *Knowledge Management*, komitmen organisasi dan Etos Kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan Kinerja Guru. Selain itu, Sumanty et al. (2023) menjelaskan bahwa Etos Kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Guru melalui peningkatan disiplin, tanggung jawab, komitmen dan profesionalisme. Temuan-temuan tersebut memperkuat bahwa peningkatan Kinerja Guru memerlukan dukungan kualitas kehidupan kerja yang baik, pengelolaan pengetahuan yang efektif, serta Etos Kerja yang tinggi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori dan penelitian terdahulu bahwa *Work of Life*, *Knowledge Management* dan Etos Kerja merupakan tiga faktor strategis yang saling bersinergi dalam meningkatkan Kinerja Guru. Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients* (Beta), *Work of Life* merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Guru dengan nilai Beta sebesar 0,433, diikuti oleh *Knowledge Management* sebesar 0,315 dan Etos Kerja sebesar 0,258. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan

kualitas kehidupan kerja guru menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru, yang selanjutnya perlu didukung oleh penerapan *Knowledge Management* yang efektif dan penguatan Etos Kerja sehingga tujuan pendidikan di SMK Swasta Gugus 2 Kota Tangerang Selatan dapat tercapai secara lebih efektif, efisien dan berkelanjutan.

D. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work of Life* (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil analisis menunjukkan (β_{yx_1}) 0,354 dan koefisien regresi (*Standardized Coefficients Beta*) sebesar 0,433. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} = 8,314$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 1,977$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, *Work of Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Knowledge Management* (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil analisis menunjukkan (β_{yx_2}) sebesar 0,253 dan koefisien regresi (*Standardized Coefficients Beta*) sebesar 0,315. Hasil pengujian

hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,981$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 1,977$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil analisis menunjukkan (β_{yx_3}) sebesar 0,219 dan koefisien regresi (*Standardized Coefficients Beta*) sebesar 0,258. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,945$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 1,977$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work of Life* (X_1), *Knowledge Management* (X_2) dan Etos Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh nilai $F_{hitung} = 391,664$ lebih besar daripada $F_{tabel} = 2,695$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Koefisien determinasi (R^2)

sebesar 0,928, yang berarti 92,8% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh *Work of Life*, *Knowledge Management* dan Etos Kerja, sedangkan 7,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients* (Beta), variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Guru adalah *Work of Life* (X_1) dengan nilai Beta sebesar 0,433, diikuti oleh *Knowledge Management* (X_2) sebesar 0,315 dan Etos Kerja (X_3) sebesar 0,258.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Husna, M., Jufri, A., & Risdianto, R. (2025). Pengaruh inovasi guru terhadap kinerja guru dimediasi oleh kepuasan kerja guru SMP Unggulan Bina Insan Mulia. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(4), 4260–4275.
- Ambarita, H., Purba, S., & Rosnelly, R. (2025). Kinerja guru terhadap motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(2), 2830–2841.
- Anie, D. M. C., & Windasari. (2024). Pengaruh kompetensi dan kesejahteraan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kota Surabaya. *e-Jurnal*

- Inspirasi Manajemen Pendidikan, 12(2), 275–284.
- Anggriani, B., Sholihin, M., Fitri, A., & Fauzi, I. (2025). Faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan dan Riset*, 3(2), 186–191.
- Anwar, H., & Setiawan, R. (2021). Dampak *Knowledge Management* terhadap efektivitas kinerja tim di perusahaan multinasional. *Jurnal Manajemen Global*, 10(4), 200–215.
- Aprilio, D., & Daud, S. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5535–5546.
- Arifiani, R. S., & Rumijati, A. (2021). Peran etika kerja Islami sebagai pemoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dimediasi oleh kepercayaan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 15(2), 253–263.
- Badaruddin, B. (2021). Quality of work life, organizational citizenship behaviour, dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 19–34.
- Chatarina, L., & Rehatalani, Y. L. R. (2023). Implementasi *Knowledge Management* di lembaga pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 8(1), 100–115.
- Chester, E. (2012). *Reviving work ethic: A leader's guide to ending entitlement and restoring pride in the emerging workforce*. Greenleaf Book Group Press.
- Ekhsan, M. (2025a). Pengaruh quality *Work of Life* dan job satisfaction terhadap employee performance dimediasi oleh organizational citizenship behavior pada PT Asahi Sukses Industri. *Jurnal Ilmiah Pengabdian pada Masyarakat*, 2(3), 670–676.
- Ekhsan, M. (2025b). Pengaruh quality *Work of Life* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 2841–2855.
- Endang Kustini, Nancy Yusnita, & Widodo Sunaryo. (2025). Manajemen sumber daya manusia: Strategi peningkatan kinerja pegawai. *Widina Media Utama*.
- Fajriany, I. N., Abubakar, A., & Sohras, S. (2025). Implementasi nilai-nilai etos kerja berdasarkan Al-Qur'an pada Generasi Z dalam era Industri 5.0. *Jurnal PenKoMi*, 8(1), 368–383.
- Fiqih, M., Darmawan, D., & Masnawati, E. (2025). Pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja guru. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(1), 862–869.
- Firdaus, I. A., & Anwar, S. (2023). Pengaruh etos kerja Islam, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas dengan persepsi kemudahan sebagai variabel moderasi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 463–469.
- Halizah, N. (2023). Pengaruh etos kerja Islami, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387–394.
- Hanifati, S., Khairani, J., Dalimunthe, S. A., & Putri, S. W. (2024). Faktor-faktor yang

- mempengaruhi kepuasan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 48893–48900.
- Hardi, S. F., Machasin, & Rosyetti. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap komitmen serta kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 131–145.
- Hardianti, H., Kartini, Y., Jaya, A. T., & Hajar, H. (2024). Pengaruh *Knowledge Management* dan skill terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(3), 331–333.
- Herlina, E., Hartati, S., & Yanthi, W. D. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan etos kerja sebagai variabel moderasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Cirebon. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 666–678.
- Hermawan, A., & Putri, D. (2023). Implementasi *Knowledge Management* dalam transformasi digital perusahaan. *Jurnal Inovasi Teknologi*, 15(1), 100–115.
- Hermawati, A., & Wahyuni, S. (2023). *Quality Work of Life* dalam meningkatkan kinerja dosen. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 45–58.
- Hosnawati, H. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 9(1), 50–65.
- Hidayat, T., Fikri, M. A., & Kusuma, D. R. (2022). Peran pembelajaran organisasi pada pengaruh kapabilitas manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 553–568.
- Husen, M. F., Abubakar, A., & Abdullah, D. (2025). Etos kerja dalam perspektif Al-Qur'an: Analisis nilai-nilai kedisiplinan dan ketekunan. *Nashr al-Islam*, 7(1), 1–15.
- Islami, N. A., Suryanti, R., Cendekiawan, K. A., Ardianto, R. E., & Tawil, M. R. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Edunomika*, 8(2), 1–15.
- Juninarita, J., Sembiring, M. G., & Hidayat, O. S. (2025). Hubungan antara organizational citizenship behavior dan motivasi kerja dengan kinerja guru. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(1), 207–217.
- Kaironi, K., & Fitriyani, E. N. (2023). Motivasi kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan mediasi disiplin kerja: Studi pada PT Astra International Tbk Cabang Ungaran. *Journal of Management and Digital Business*, 3(1), 59–68.
- Lestari, M., & Prasetyo, Y. (2023). Analisis *Knowledge Management* dalam meningkatkan inovasi organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 275–290.
- Lubis, N., Hardi, & Maryanti, S. (2023). Pengaruh quality of work life terhadap kinerja dosen di lingkungan Universitas Lancang Kuning (dengan teori LMX sebagai moderasi). *Jurnal Bisnis Kompetif*, 2(3), 117–130.

- Maghfirah, A., Affrian, R., & Husaini, M. (2025). Kinerja guru bersertifikasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri 6 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 148–157.
- Manalu, E. R., & Wijaya, A. (2024). Implementasi *Knowledge Management* dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 10(2), 150–165.
- Masi, R., Mudmainna, M., Uran, B. E. K. R., & Titu, M. A. (2025). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Adonara Barat. *Inovasi: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 4(2), 385–394.
- Masfufah, N. F., & Rindaningsih, I. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru: Literatur review. *Jurnal PGSD*, 8(1), 246–258.
- Maulana, A., & Sary, F. P. (2025). Pengaruh beban kerja dan pelatihan terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 6(4), 3357–3372.
- Maulana, R. A., Karnati, N., & Listyasari, W. D. (2017). Hubungan antara quality of work life dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur. *Improvement: Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 4(1), 38–43.
- Nissa, A., Orinaldi, M., & Faturahman, F. (2023). Analisis etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Pondok Pesantren Fathul Ulum di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Nian Tana Sikka*, 2(1), 83–97.
- Nurlaili, N., Dewi, N., & Dwiyo, Y. (2023). Pengaruh dan kontribusi quality of work life terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 3(SE), 201–208.
- Nurlaili, N., Komariyah, L., Mulawarman, W. G., Hidayah, N., & Abdillah, A. A. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di sekolah dasar. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(2), 2977–2992.
- Okfalisa. (2014). Model *Knowledge Management* di perguruan tinggi negeri. Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Padang, A., Tehubijuluw, Z., & Selanno, H. (2024). Dimensi *Knowledge Management* dan pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh KB. *Jurnal Sosial dan Sains*, 4(3), 484–485.
- Pertiwi, N. I., Harding, D., & Yanuarti, N. (2021). Pengaruh quality of work life terhadap work engagement pada pegawai negeri sipil (PNS) yang belum menikah. *Psikovidya*, 25(1), 52–62.
- Pratama, B. R., Wahidmurni, & Harini, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja, quality of work life, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru MAN Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 1483–1494.
- Pratiwi, A. C., & Suyanto, B. (2024). Pengaruh *Knowledge Management*, data management, dan sistem

- informasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 293–305.
- Pratiwi, Y. D., & Purbojo, R. (2025). Pengaruh kompetensi digital dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi berprestasi di SD XYZ. *Jurnal Inovasi, Evaluasi, dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 5(1), 7–13.
- Putra, E. Y., Ariyanto, H. H., & Maytanius, J. (2024). Pengaruh manajemen pengetahuan, lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 7(2), 197–210.
- Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru: Narrative literature review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(4).
- Rahmatika, R., & Widia, W. (2023). Peran *quality Work of Life* guna meningkatkan kinerja dosen: Studi fenomenologi di Universitas Wahid Hasyim. *Jurnal Revenue: Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi*, 4(1), 56–70.
- Rahmawati, S., & Nugroho, A. (2023). Manajemen pengetahuan dan inovasi dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(2), 220–235.
- Rasyid, M. K., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Penerapan strategi manajemen pengetahuan untuk meningkatkan kinerja institusi pendidikan dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 75–81.
- Sabilla, R. A. N., & Wartini, S. (2024). Work-life balance dalam era digitalisasi kerja: Analisis dampak terhadap kinerja karyawan. Dalam *Manajemen SDM Jilid 1* (hlm. 555–581). Universitas Negeri Semarang.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). Work-life balance di dunia kerja. *PACE*.
- Saputra, D., & Wicaksono, A. (2025). Peran *Knowledge Management* dalam transformasi digital UMKM. *Jurnal Bisnis dan Inovasi Digital*, 9(1), 50–65.
- Saraswati, N. U., Tenriwaru, & Hajering. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi mutu kinerja auditor dengan etos kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 3(2), 132–145.
- Sasmi, P. W., & Liana, L. (2025). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Niara*, 17(3), 119–130.
- Setiyaningsih, N., Khajar, I., & Nurhidayati. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada SMA Negeri 10 Semarang). *eCo-Fin: Economics and Financial*, 7(2), 1–12.
- Siregar, U. R. D., & Rokan, M. K. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel moderasi. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(12), 101–108.
- Sjarifudin, D., Tambunan, E. B. M., Haekal, J., & Saepudin, T. H. (2024). The effect of talent management and work motivation on employee performance: A systematic

- literature review. *Global Journal of Islamic Economics and Business*, 3(1), 1–9.
- Soelistya, D. (2023). Media lingkungan spirit kinerja karyawan. Nizamia Learning Center.
- Sunarni, S., Ginting, H. B., & Asbullah, M. (2023). Kepuasan kerja sebagai moderasi etika kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Edunomika*, 8(1), 1–15.
- Suryani, T., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja organisasi di era digital. *Jurnal Teknik Industri*, 12(1), 145–160.
- Wijaya, H., & Santoso, B. (2022). Peran *Knowledge Management* dalam meningkatkan daya saing UKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 19(1), 95–110.
- Wulandani, P., & Nugrahaningsih, H. (2020). Pengaruh pengawasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderating (Studi pada CV Reza Mindi Raya Motor). *Jurnal Manajemen dan Sains*, 21(1), 101–115.
- Yusron, M., & Lukiarti, M. M. (2025). Kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya (Studi pada guru MTs Riyadlotut Thalabah). *eCo-Fin: Economics and Financial*, 7(1), 1–14.