

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN ETOS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SMAK PENABUR HARAPAN INDAH KOTA BEKASI

Rugun Tampubolon

Said Hutagaol
sodoguron_45@yahoo.co.id

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia, 2015
Jakarta 13630, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 38 orang guru di SMAK PENABUR HARAPAN INDAH KOTA BEKASI, untuk mengetahui hubungan efikasi diri dan etos kerja dengan kepuasan kerja guru di sekolah yang baru berdiri sekitar empat tahun ini. Pengkajian penelitian dilakukan secara deskriptif korelasional dengan metode survey.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana diperoleh nilai korelasi sebesar 0.583, menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan kepuasan kerja guru memiliki korelasi cukup kuat. Sedangkan determinan varians sebesar 0.340 yang berarti 34% kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh efikasi diri dan 66% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan, perhitungan regresi linear sederhana diperoleh nilai korelasi sebesar 0.500, ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan kepuasan kerja guru memiliki korelasi cukup kuat. Sedangkan determinan varians sebesar 0.250 yang berarti 25% kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh etos kerja dan 75% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana diperoleh nilai korelasi sebesar 0.606, ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan etos kerja dengan variabel kepuasan kerja guru memiliki korelasi kuat. Sedangkan determinan varians sebesar 0.367 yang berarti 36.7% kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh efikasi diri dan etos kerja secara bersama-sama dan 63.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pimpinan sekolah perlu meningkatkan efikasi diri guru dan membangun etos kerja dengan memberikan nasihat, contoh dan masukan-masukan ketika sedang melakukan kegiatan supervisi. Kepala sekolah juga perlu memberikan tantangan-tantangan kerja untuk melatih kepercayaan dan keyakinan diri para guru dalam mengerjakan tugas

Kata Kunci : *Efikasi Diri, Etos Kerja, Kepuasan Kerja*

A. Pendahuluan

Sampai tahun 2011 dalam *Human Development Index (HDI)* Indonesia tidak pernah menyentuh peringkat dibawah 100 dari sekitar 180 negara. Pada tahun 2007 misalnya, Indonesia berada pada peringkat 111 dari 174 negara, dan dalam waktu yang sama Malaysia berada pada peringkat 66, Thailand peringkat 87, dan Philipina peringkat 105. Pada tahun 2011, Indonesia berada di peringkat 124 dari 182 negara, dan Malaysia berada pada peringkat 61, Thailand peringkat 103 dan Philipina pada peringkat 112.

Sementara itu dalam harian Kompas (7 Maret 2012) dinyatakan Secara umum, kualitas guru dan kompetensi guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Dari sisi kualifikasi pendidikan, hingga saat ini, dari 2,92 juta guru, baru sekitar 51 persen yang berpendidikan S1 atau lebih, sedangkan sisanya belum berpendidikan S-1.

Bahkan Rohmani dalam Kompas (31 Maret 2011) mengatakan bahwa perhatian terhadap kualitas guru masih minim karena memperbaiki kualitas guru sama dengan mengatasi tujuh puluh persen persoalan pendidikan nasional. Soedijardo (2000:96) mengatakan bahwa guru merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, sehingga mutu guru yang rendah dapat menyebabkan proses pembelajaran tidak berjalan secara memadai.

Salah satu persoalan yang relevan dengan hal itu adalah kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja dimaksudkan sebagai perasaan menyenangkan terhadap pekerjaan dan aspek-aspek yang melingkupinya, antara lain: kondisi kerja, rekan kerja, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, kebijakan organisasi dan administratif, hubungan interpersonal, perilaku yang adil, supervisi, mitra kerja, promosi, pengawasan, dan kepemimpinan.

Paling tidak ada beberapa faktor (variabel) yang potensial menyebabkan atau

memengaruhi kepuasan kerja guru, dua di antaranya yakni efikasi diri dan etos kerja. Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan. Efikasi diri dan etos kerja cenderung konsisten sepanjang waktu, tetapi bukan berarti tidak berubah. Umpan balik yang bersifat positif terhadap kemampuan individu dapat meningkatkan efikasi diri dan membangun etos kerja. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan cenderung dapat menuntaskan tugas atau pekerjaannya karena yang bersangkutan memiliki keyakinan kuat dapat menuntaskannya. Sementara seseorang yang memiliki etos kerja yang baik akan memiliki kebiasaan bekerja yang baik seperti perilaku kerja yang positif, bermutu tinggi dan memberikan layanan kepada masyarakat secara profesional yang berlandaskan etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Kondisi ini tentu saja dapat mendorong yang bersangkutan merasa puas atas tugas atau pekerjaan yang dapat dituntaskan. Dengan demikian jelaslah kiranya bahwa efikasi diri dan etos kerja dapat mandatkan kepuasan bagi individu (termasuk guru) dalam bekerja.

Uraian di atas memperlihatkan bahwa kepuasan kerja guru, yang antara lain dapat dipengaruhi oleh efikasi diri dan etos kerja merupakan persoalan vital bagi guru. Vitalitas ini berkaitan dengan keberadaan kepuasan kerja yang dapat memberikan perasaan nyaman bagi guru dalam bekerja sehingga memungkinkan yang bersangkutan menunjukkan kinerja terbaiknya. Namun, seperti telah dipaparkan di atas, masih banyak para guru yang tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja karena berbagai sebab, termasuk para guru SMAK PENABUR HARAPAN INDAH KOTA BEKASI. Apalagi SMAK PENABUR Harapan Indah merupakan sekolah yang baru berdiri sejak September 2008. Oleh karena itu menjadi bahan pertanyaan adalah

bagaimana efikasi diri dan etos kerja para guru SMAK PENABUR Harapan Indah sebagai sekolah yang baru berusia sekitar 4 tahun ini dapat meningkatkan kepuasan kerja para guru tersebut. Persoalan ini menarik untuk dikaji secara ilmiah, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti secara mendalam mengenai hubungan efikasi diri dan etos kerja dengan kepuasan kerja para guru SMAK PENABUR HARAPAN INDAH KOTA BEKASI.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja guru SMAK PENABUR HARAPAN INDAH KOTA BEKASI?
2. Apakah terdapat hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja guru SMAK PENABUR HARAPAN INDAH KOTA BEKASI?
3. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dan etos kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SMAK PENABUR HARAPAN INDAH KOTABEKASI

C. Deskripsi Teoritis

1. Kepuasan Kerja

Menurut Mullins (2005:700) bahwa kepuasan kerja merupakan konsep yang kompleks dan multi-segi, yang bisa berarti lain bagi orang yang berbeda. Dengan kondisi seperti itu maka kepuasan kerja didefinisikan secara beragam oleh para pakar. Nelson dan Quick (2006:87) misalnya mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosi positif atau menyenangkan yang muncul dari penilaian kerja atau pengalaman kerja. Kemudian bagi Spector (1997:2), kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan tentang pekerjaannya dan berbagai aspek pekerjaannya. Sejauh mana orang suka (puas) dan tidak suka (tidak puas) terhadap pekerjaannya.

Menurut Davis dan Newstrom (dalam Dharma, 1996:105), kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan yang menyenangkan atas pekerjaan seseorang. Dalam konteks ini, kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada diri individu. Sedangkan bagi Price (dalam Gaertner 1999:479), kepuasan kerja adalah “*degree to which employees have positive affective orientation towards employment by the organization.*” Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah derajat di mana karyawan memiliki orientasi afeksi positif terhadap ketenagakerjaan oleh organisasi. Werther (1996:501) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan pekerja terhadap pekerjaannya, menyenangkan atau tidak menyenangkan. Ia juga melihat kepuasan kerja sebagai suatu pemikiran dari karyawan mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Atau dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal senada dikemukakan oleh Brayfield dan Rothe (dalam Panggabean 2002:128) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian, definisi dan batasan di atas terlihat bahwa kepuasan kerja merupakan emosi atau perasaan positif (menyenangkan) yang muncul sebagai akibat dari persepsi atau pengalaman individu tentang pekerjaan berikut aspek-aspek yang terdapat di dalamnya.

Menurut Luthans (2008:142), ada tiga dimensi yang pada umumnya diterima bagi kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan reaksi emosi terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh bagaimana hasil-hasil bisa memenuhi atau melebihi harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait. yakni:

- 1) Kerja itu sendiri: sejauh mana pekerjaan memberi individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan peluang menerima tanggung jawab;
- 2) Upah: jumlah ganti rugi keuangan yang diterima dan sampai di mana ini dianggap sepadan dibandingkan upah orang lain dalam organisasi;
- 3) Peluang promosi: peluang bagi kemajuan dalam organisasi;
- 4) Pengawasan: kemampuan pengawas memberikan bantuan teknik dan dukungan tingkah laku;
- 5) Mitra kerja: sejauh mana sesama pekerja secara teknik memadai dan secara sosial saling membantu.

Lima dimensi ini banyak digunakan untuk mengukur kepuasan kerja selama beberapa tahun dan meta-analisis belakangan menegaskan kebenarannya. Nelson dan Quick (2006:120) juga menyokong hal itu dengan menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum dan sebagai kepuasan dengan lima dimensi kerja khusus: upah, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, pengawasan dan mitra kerja.

Sementara itu, dengan pendapat yang sebagian berbeda, Hodgetts di dalam Mc Kenna (2006:297) mengidentifikasi faktor-faktor yang bisa dipertimbangkan dalam menentukan sebab-sebab kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Upah dan tunjangan. Arti penting dari imbalan yang sepadan merupakan faktor yang dipertimbangkan di sini. Orang hanya bisa menambahkan kebijakan promosi dan tindakan yang menyangkut pembayaran yang layak.
- 2) Promosi. Tingkat kepuasan akan tergantung pada diterimanya sistem yang berlaku, apakah sistem ini berdasarkan jasa atau senioritas, atau apapun perpaduan dari keduanya.
- 3) Pekerjaan. Ini akan mencakup: (a) berbagai keahlian – sejauh mana pekerjaan memungkinkan pekerja menggunakan sejumlah keahlian dan

kemampuan berbeda dalam melaksanakan kewajibannya; (b) kepentingan dan tantangan yang berasal dari pekerjaan; dan (c) tidak adanya kekaburan peran – betapa jelas individu memahami pekerjaan.

- 4) Kepemimpinan. Ada dukungan kepemimpinan partisipatif atau berpusat pada orang sebagai determinan kepuasan kerja.
- 5) Kelompok kerja. Rekan-rekan pendukung dan kerja dalam kelompok yang baik bermanfaat dengan tidak memungkinkan kekecewaan kerja muncul.
- 6) Kondisi kerja. Bila kondisi kerja baik, nyaman dan aman, tampaknya memadai untuk kepuasan kerja yang sesuai, meskipun tidak selalu memiliki kepuasan kerja tinggi. Situasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja akan lebih suram jika kondisi kerja buruk.

Sedangkan Spector (1997:8) mengidentifikasi sembilan unsur kepuasan kerja yang dijadikan dimensi skala kepuasan kerja sebagaimana tampak pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Unsur-unsur dari Penelitian Kepuasan Kerja

Unsur	Deskripsi
Upah	Kepuasan dengan upah dan kenaikan upah
Promosi	Kepuasan dengan peluang promosi
Pengawasan	Kepuasan dengan pengawasan ketat seseorang
Tunjangan luar	Kepuasan dengan tunjangan tambahan
Imbalan satuan	Kepuasan dengan imbalan (tidak selalu uang) yang diberikan bagi pekerjaan yang baik.
Kondisi kerja	Kepuasan dengan aturan dan prosedur
Mitra kerja	Kepuasan dengan mitra kerja
Sifat Kerja	Kepuasan dengan tipe pekerjaan yang dilakukan
Komunikasi	Kepuasan dengan komunikasi dalam organisasi

Kepuasan kerja menurut pandangan Robbins dan Judge (2009:121) memiliki sejumlah dampak, antara lain tercermin dari kesukaan atau ketidaksukaan pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam konteks ini, suatu kerangka teoretis (kerangka keluar-suara-kesetiaan-pengabaian) membantu dalam memahami akibat kekecewaan (kerja). Empat reaksi kerangka yang saling berbeda di sepanjang dua dimensi: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Keluar: perilaku ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru serta mengundurkan diri;
- b. Suara: secara aktif dan konstruktif berusaha untuk memperbaiki kondisi, mencakup penunjukkan perbaikan, membahas masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat;
- c. Kesetiaan: menunggu secara pasif tetapi optimis bagi kondisi untuk perbaikan, termasuk berbicara bagi organisasi dengan adanya kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan sesuatu yang benar;
- d. Pengabaian: secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk absen berlebihan atau terlambat, mengurangi usaha dan menambah kesalahan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan yang dirasakan individu sebagai akibat dari penilaian kerja atau pengalaman kerja yang meliputi aspek-aspek: pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, mitra kerja, dan kepemimpinan.

2. Efikasi Diri

Salah satu faktor internal individu yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah efikasi diri. Menurut Bandura (1997:2), efikasi diri adalah penilaian pribadi atau keyakinan tentang “bagaimana individu bisa

melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi prospektif.” Sedangkan Robbins (2009:222) menyatakan bahwa efikasi diri merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Efikasi diri juga merupakan mekanisme psikologi memengaruhi diri yang paling penting dan paling meresap. Jika orang tidak percaya bahwa dirinya bisa menghasilkan dampak yang diinginkan dan meramalkan dampak yang tidak diinginkan melalui tindakannya, orang tersebut kurang terangsang untuk bertindak. Sementara itu bagi Schultz and Schultz (dalam Robbins dan Judge 2009:401), efikasi diri merujuk pada kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas. Ini merupakan perasaan betapa efisien, memadai dan cakap yang dirasakan individu untuk menghadapi tuntutan hidup.

Efikasi diri oleh Luthans (2008:360) juga dapat dilihat dalam berbagai jenis. Pertama, efikasi diri khusus versus efikasi diri umum. Efikasi diri khusus, yang mengikuti konsep Bandura, diakui oleh hampir semua ilmuwan. Namun pada tahun-tahun belakangan, efikasi diri umum telah digunakan sebagai dimensi lain dari efikasi diri oleh beberapa peneliti. Para peneliti tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri umum merujuk pada keyakinan individu dalam keberhasilan mencapai tugas melalui berbagai situasi

Kedua, efikasi diri individu versus efikasi kolektif. Efikasi diri individu menurut pandangan Yulk (1994:327) adalah keyakinan bahwa seseorang cukup mampu dan cakap untuk mencapai tujuan tugas yang sulit. Efikasi kolektif merujuk pada persepsi anggota kelompok bahwa anggota-anggota kelompok mencapai tujuan melalui kerjasama. Dalam konteks kepemimpinan, seorang pemimpin bisa meningkatkan efikasi diri dan efikasi kolektif dari para pengikutnya dengan menguraikan visi yang mengilhami, mengungkapkan keyakinan bahwa sekelompok individu bisa mencapai

tujuan tugas kolektif, memberikan rangsangan intelektual dan memberikan pelatihan dan bantuan yang diperlukan.

Ketiga, efikasi diri tinggi versus efikasi diri rendah. Baron, Byrne dan Branscombe (dalam Luthans 2008:181) menyatakan bahwa orang dengan efikasi diri tinggi di sebuah bidang lebih suka mengalokasikan waktu dan usaha dengan tugas yang bisa diselesaikan serta berhenti mengerjakan tugas yang tidak bisa diselesaikan lebih cepat daripada orang yang memiliki efikasi diri rendah. Suatu sifat penjas dari orang yang menjadi pengusaha (orang-orang yang memulai usaha barunya) berada pada tingkat efikasi diri tinggi.

Peran penting efikasi diri menurut Baron di dalam Luthans (2008:672) adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk melaksanakan tingkat tugas tertentu. Jika orang menyimpulkan tidak peduli pada apa yang dilakukan, maka orang tersebut kekurangan kemampuan untuk mencapai suatu tujuan, sehingga usaha dan kinerjanya akan menurun. Sebaliknya, jika yang bersangkutan menyimpulkan bisa mencapai tujuan, maka motivasi dan kinerjanya akan meningkat.

Proses efikasi diri menurut pandangan Luthans (2008:204) memengaruhi berfungsinya manusia bukan hanya secara langsung, tetapi memiliki dampak tidak langsung pada determinan lain. Secara langsung, proses efikasi diri dimulai sebelum individu menjatuhkan pilihan dan menjalankan usahanya. Pertama, orang cenderung menimbang, menilai dan memadukan informasi tentang kemampuannya. Tahap awal proses ini tidak begitu berkaitan dengan kemampuan atau sumber daya individu, tetapi lebih pada bagaimana memandang atau percaya individu bisa menggunakan kemampuannya dan sumber dayanya untuk mencapai tugas tertentu dalam konteks ini. Persepsi/penilaian ini kemudian mengarah pada harapan efikasi diri yang sebaliknya menentukan:

- a. Keputusan melaksanakan tugas khusus dalam konteks ini;
- b. Jumlah usaha yang akan dikeluarkan untuk mencapai tugas ini;
- c. Tingkat ketekunan yang akan muncul meskipun ada masalah, bukti yang tidak sesuai atau bertentangan.

Dengan kata lain, Luthans (2008:204) mengatakan bahwa efikasi diri langsung memengaruhi:

- a. Pemilihan perilaku, yakni keputusan akan dibuat atas dasar betapa ampuhnya seseorang merasa terhadap pilihan misalnya penugasan kerja atau bahkan bidang karir;
- b. Usaha motivasi, yaitu orang akan mencoba lebih keras dan memberikan lebih banyak usaha pada tugas di mana individu memiliki efikasi diri yang lebih tinggi daripada individu dengan penilaian kemampuan rendah;
- c. Keteguhan, yaitu orang dengan efikasi diri tinggi akan bertahan ketika menghadapi masalah atau bahkan gagal, mengingat orang dengan efikasi diri rendah cenderung menyerah ketika hambatan muncul.

Dalam konteks sekolah, menurut Bandura di dalam Santrock (2008:463), kemampuan untuk memecahkan pokok persoalan merupakan suatu aspek dari efikasi diri instruksi, tetapi efikasi diri instruksi juga mencakup keyakinan bahwa orang bisa mengelola sebuah ruang kelas yang merupakan tempat menarik untuk belajar dan keyakinan bahwa ada kemungkinan menggali sumber daya dan mendapatkan tanggapan orangtua positif yang terlibat dalam pembelajaran anak.

Bandura mengungkapkan sifat-sifat sekolah dengan efikasi. Para kepala sekolah mencari cara untuk memperbaiki pengajaran. Kepala sekolah mencari cara-cara untuk berusaha menyingkirkan kebijakan dan peraturan yang menghambat inovasi akademis. Kepemimpinan akademis yang hebat menunjukkan pandangan efikasi

pengajaran guru; di sekolah dengan prestasi rendah, fungsi kepala sekolah lebih sebagai administrator dan pengawas.

Santrock berpendapat bahwa sekolah dengan efikasi dirasuki oleh harapan tinggi dan standar bagi prestasi. Para guru menganggap siswa mampu meraih prestasi akademis tinggi, menetapkan standar akademis yang menantang bagi siswa dan memberikan dukungan untuk membantu para siswa mencapai standar tinggi itu. Sebaliknya, di sekolah dengan prestasi rendah tidak banyak yang diharapkan secara akademis dari siswanya, gurunya menghasilkan lebih sedikit waktu untuk mengajar dan memantau siswa. Tidaklah mengejutkan bila siswa di sekolah ini memiliki efikasi rendah dan pandangan kegagalan akademis.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuannya menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif, dan cara bertindak yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu berdasarkan pemilihan perilaku, usaha motivasi, dan keteguhan.

3. Etos Kerja

Secara etimologis, kata etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti adat istiadat atau kebiasaan, tetapi Sinamo (2011:32) menyatakan kata ini kemudian berevolusi dan berkembang menjadi sangat kaya dan kompleks seperti yang dituliskan di dalam kamus Webster yang mendefinisikan etos sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau sebuah institusi (*guiding beliefs of a person, group or institution*).

Khasanah (2004:8) menyatakan bahwa etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya. Etos kerja seseorang menurut Siregar (2000:25) erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Kata etos juga berarti watak atau karakter seorang

individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan sesuatu keinginan atau cita-cita.

K.H. Toto Tasmara lebih luas mengatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dan caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal (*high Performance*)

Menurut Gregory (2003) sejarah membuktikan negara yang dewasa ini menjadi negara maju, dan terus berpacu dengan teknologi tinggi pada dasarnya dimulai dengan suatu etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil. Maka tidak dapat diabaikan etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya.

Sinamo (2011:29), bapak etos Indonesia dalam bukunya yang berjudul *8 Etos Kerja Profesional* mengungkapkan ada delapan paradigma kerja sehingga melengkapi formulasi etos kerja, yaitu:

- a. Kerja adalah rahmat: Aku bekerja tulus penuh syukur
- b. Kerja adalah amanah: Aku bekerja benar penuh tanggung jawab.
- c. Kerja adalah panggilan: Aku bekerja tuntas penuh integritas
- d. Kerja adalah aktualisasi: Aku bekerja keras penuh semangat
- e. Kerja adalah ibadah: Aku bekerja serius penuh kecintaan
- f. Kerja adalah seni: Aku bekerja cerdas penuh kreativitas
- g. Kerja adalah kehormatan: Aku bekerja tekun penuh keunggulan
- h. Kerja adalah pelayanan: Aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati

Selanjutnya Sinamo (2011:39) menambahkan, jika kedelapan formulasi etos kerja ini secara sadar dibangun dan diperkuat, maka akan terbentuk empat kuantitas sukses di tingkat pribadi yang dirumuskan sebagai berikut:

- a. Memperkuat Etos berarti memperteguh karakter, karena ibarat otot, karakter akan semakin pada dengan semakin terbentuknya perilaku karena terus menerus dipakai secara sadar
- b. Kompetensi, yaitu kemampuan untuk melakukan sesuatu hingga berhasil, juga semakin tinggi karena bekerja dengan etos adalah aktualisasi diri yang dilakukan dengan penuh karsa, akan mewujudkan sebagai tindakan yang lebih konsisten, dalam format generiknya disebut disiplin, dan itu berarti meningkatnya kompetensi sang pekerja, entah itu kompetensi verbal, interpersonal, social, teknikal, konseptual, atau musikal.
- c. Konfidensi yang memiliki akar kata dalam bahasa Latin 'confidere', berarti percaya sepenuhnya. Jadi, ketika 8 Etos diterapkan secara intensif, menguat pula kepercayaan pada kebenaran dan kekuatan etos tersebut, serta khususnya pada diri sendiri yang semakin terbukti melalui meningkatnya kompetensi kita.
- d. Karisma, yaitu pengaruh, kredibilitas, wibawa dan aura yang kita pancarkan terhadap sekeliling juga semakin kuat.

Berdasarkan pandangan di atas jelaslah bahwa etos kerja dalam diri seseorang tidak muncul begitu saja, tetapi perlu dibangun dan diperkuat dengan beberapa cara

- a. Menumbuhkan sikap optimis
 - Mengembangkan semangat dalam diri
 - Peliharalah sikap optimis yang telah dipunyai
 - Motivasi diri untuk bekerja lebih maju
- b. Jadilah diri anda sendiri
 - Lepaskan impian

- Raihlah cita-cita yang anda harapkan
- d. Keberanian untuk memulai
 - Jangan buang waktu dengan bermimpi
 - Jangan takut untuk gagal
 - Merubah kegagalan menjadi sukses
- e. Kerja dan waktu
 - Menghargai waktu (tidak akan pernah ada ulangan waktu)
 - Jangan cepat merasa puas
- f. Kosentrasikan diri pada pekerjaan
 - Latihan berkonsentrasi
 - Perlunya beristirahat
- g. Bekerja adalah sebuah panggilan Tuhan (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html>)

Siregar (2000:24) pun menyampaikan bahwa untuk meningkatkan etos kerja, terdapat aspek kecerdasan yang perlu dibina dalam diri, berupa :

- a. Kesadaran : keadaan mengerti akan pekerjaannya.
- b. Semangat : keinginan untuk bekerja.
- c. Kemauan : apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
- d. Komitmen : perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan (janji dalam bekerja).
- e. Inisiatif : usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.
- f. Produktif : banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan.
- g. Peningkatan : proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya dalam bekerja.
- h. Wawasan : konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

Berdasarkan uraian diatas Penulis menyimpulkan bahwa etos kerja adalah perilaku kerja positif dan bermutu tinggi yang muncul sebagai akibat dari komitmen yang kuat yang bersumber pada pemahaman tentang konsep kerja yang terdiri dari idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur dan nilai-nilai yang menggerakkan, yang diterapkan melalui

perilaku kerja, yaitu bekerja tulus penuh syukur, bekerja benar penuh tanggung jawab, bekerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja cerdas penuh kreativitas, bekerja tekun penuh keunggulan dan bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

D. Metodologi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

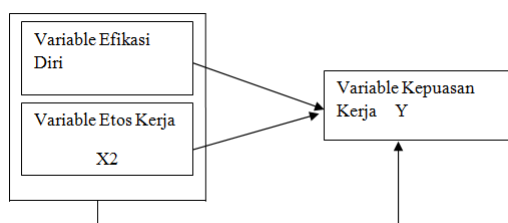
Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Hubungan antara efikasi diri dan etos kerja dengan kepuasan kerja guru di SMAK PENABUR HARAPAN INDAH KOTA BEKASI.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan pendekatan korelasional, dimana penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Melalui kajian korelasional ini akan dapat mengungkapkan keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Rancangan Penelitian

Secara sederhana, pola hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Pola hubungan antara Variabel

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi penelitian ini adalah semua guru SMAK PENABUR HARAPAN

INDAH KOTA BEKASI. Yang berjumlah 38 orang

Sampel

Karena jumlah populasi yang terbatas, yaitu sebanyak 38 orang guru, maka semua populasi dijadikan menjaadi sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data digunakan kuesioner, yang disampaikan kepada responden/subyek penelitian. Teknik ini dipilih karena, seperti yang diungkapkan Hadi (2002:57) bahwa subyek (sampel/responden) adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, dan interpretasi subyek tentang pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada subyek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Instrumen yang digunakan didesain dalam bentuk skala peringkat (*rating scale*) jawaban yakni: Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, terlebih dahulu instrumen dikalibrasi dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengolahan data untuk kepentingan uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan program *SPSS Statistics 17*.

F. Deskripsi dan Pengolahan Data

Data yang berhasil dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan statistik deskriptif, yang meliputi perhitungan nilai rata-rata skor terendah dan skor tertinggi, rentang data, nilai rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, varians dan distribusi frekuensi disertai histogram. Pengujian persyaratan analisis adalah uji normalitas dan uji linieritas. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan

dengan menggunakan analisis korelasi sederhana dan analisis korelasi parsial.

1. Kepuasan Kerja Guru (Y)

Variabel kepuasan kerja guru terdiri dari 32 butir pernyataan valid, sehingga secara teoretik skor kepuasan kerja guru berada pada interval antara 32 - 160. Berdasarkan skor yang diperoleh dari penyebaran instrumen, maka hasil perhitungan nilai-nilai statistik deskriptif ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.1. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Guru

No	Statistik Deskriptif	Nilai
1	Skor minimal	96
2	Skor maksimal	145
3	Range	49
4	Rata-rata	126.45
5	Median	127
6	Modus	126
7	Standar deviasi	9.68
8	Varians	93.76

Hasil perhitungan statistik deskriptif di atas menunjukkan bahwa secara empirik skor kepuasan kerja guru berada pada interval antara 96-145, sehingga rentangnya adalah 49. Sementara nilai rata-ratanya = 126.45, median = 127, modus = 126, standar deviasi = 9.68 dan varians = 93.76.

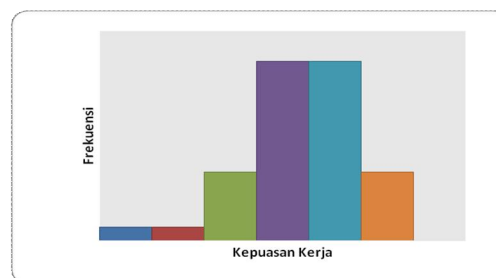
Nilai mean, median dan modus memiliki harga yang mendekati sama, dengan nilai yang hampir mendekati atau tidak memiliki perbedaan yang ekstrim. Hal ini berarti harga mean dapat digunakan sebagai ukuran gejala pusat.

Selanjutnya, sebaran data untuk variabel kepuasan kerja guru dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi berikut ini

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru

No	Kelas Interval	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	96-103	1	2.63	2.63
2	104-111	1	2.63	5.26
3	112-119	5	13.16	18.42
4	120-127	13	34.21	52.63
5	128-135	13	34.21	86.84
6	136-143	5	13.16	100
Jumlah		38	100	

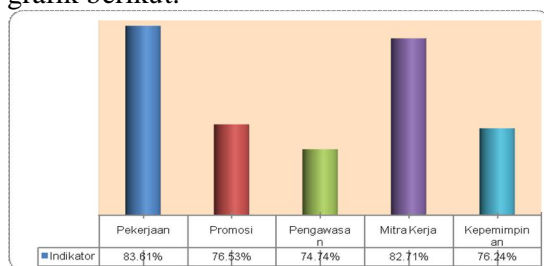
Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.2, data yang berada pada interval 120 - 127 dan 128-135 mendominasi, yaitu masing-masing sebesar 34.21%, diikuti data yang berada pada interval 112-119 dan 136-143 masing-masing sebesar 13.16%. Selanjutnya data yang berada pada interval 96-103 dan 104-111 masing-masing sebesar 2.63%. Untuk lebih jelasnya mengenai distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini.



Gambar 4.1. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja Guru

Setelah disajikan data keseluruhan mengenai variabel kepuasan kerja guru, maka di bawah ini disajikan data untuk masing-masing item pernyataan pada setiap Dimensi, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih rinci tentang kepuasan kerja guru. Variabel kepuasan kerja guru diukur berdasarkan lima dimensi, yaitu: pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, mitra kerja dan kepemimpinan. Secara

keseluruhan ketercapaian dari variabel kepuasan kerja guru dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.2. Pesentase Variabel Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan gambar di atas, terlihat dimensi pekerjaan menempati urutan pertama dengan persentase sebesar 83.61%. Urutan selanjutnya adalah dimensi mitra kerja (82.71%), promosi (76.53%), Kepemimpinan (76.24%), dan pengawasan (74.74%). Secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 78.77% yang menunjukkan bahwa secara umum guru merasa puas dalam bekerja.

2. Efikasi Diri (X_1)

Hasil perhitungan statistik deskriptif untuk variabel efikasi diri ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Statistik Deskriptif Variabel Efikasi Diri

No.	Statistik Deskriptif	Nilai
1	Skor minimal	106
2	Skor maksimal	142
3	Range	36
4	Rata-rata	122.24
5	Median	121
6	Modus	123
7	Standar deviasi	8.96
8	Varians	80.45

Sebagaimana terlihat pada tabel di atas, hasil perhitungan menunjukkan bahwa skor empirik variabel efikasi diri berada pada interval antara 106-142, sehingga rentangnya adalah 36. Sementara nilai rata-rata = 122.24, median = 121, modus = 123, standar deviasi = 8.96 dan varians 80.45.

Nilai mean, median dan modus memiliki harga yang mendekati sama, dengan nilai yang hampir mendekati atau tidak memiliki perbedaan yang ekstrim. Hal ini berarti harga mean dapat digunakan sebagai ukuran gejala pusat.

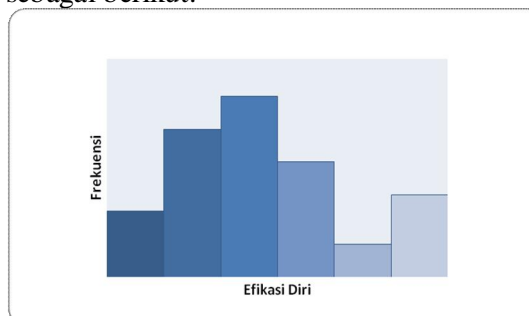
Distribusi frekuensi variabel efikasi diri dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Data Variabel Efikasi Diri

No	Kelas Interval	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	106-111	4	10.53	10.53
2	112-117	9	23.68	34.21
3	118-123	11	28.95	63.16
4	124-129	7	18.42	81.58
5	130-135	2	5.26	86.84
6	136-142	5	13.16	100,00
Jumlah		38	100	

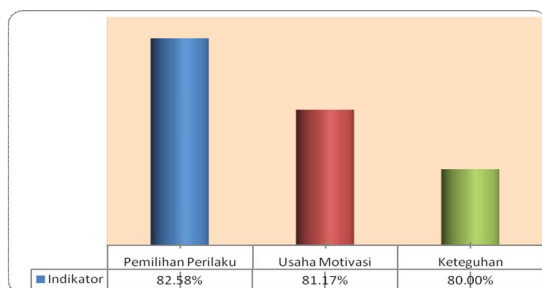
Dari tabel di atas diketahui skor variabel efikasi diri sebagian besar berada pada kelas interval 118-123 dengan frekuensi sebanyak 28.95% dan diikuti dengan kelas interval 112-117 (23.68%).

Distribusi frekuensi variabel efikasi diri dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut.



Gambar 4.3. Histogram Variabel Efikasi Diri

Selanjutnya untuk melihat secara keseluruhan ketercapaian dari variabel efikasi diri dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.4. Pesentase Dimensi Variabel Efikasi Diri

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa dimensi efikasi diri yang memiliki skor persentase paling tinggi adalah pemilihan perilaku, (82.58%), diikuti usaha motivasi (81.17%), dan terakhir adalah keteguhan (80.00%). Secara keseluruhan nilai rata-ratanya adalah 81.25%. Hal ini berarti bahwa secara umum guru SMAK PENABUR HARAPAN INDAH KOTA BEKASI memiliki efikasi diri yang tinggi.

3. Etos Kerja

Hasil perhitungan statistik deskriptif untuk variabel etos kerja ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Statistik Deskriptif Variabel Etos Kerja

No	Statistik Deskriptif	Nilai
1	Skor minimal	133
2	Skor maksimal	175
3	Range	42
4	Rata-rata	149.79
5	Median	146
6	Modus	139
7	Standar deviasi	11.42
8	Varians	130.54

Sebagaimana terlihat pada tabel di atas, hasil perhitungan menunjukkan bahwa skor empirik variabel etos kerja berada pada interval antara 133-175, sehingga rentangnya adalah 42. Sementara nilai rata-rata = 149.79, median = 146, modus = 139, standar deviasi = 11.42 dan varians 130.54.

Nilai mean, median dan modus memiliki harga yang mendekati sama, dengan nilai yang hampir mendekati atau tidak memiliki perbedaan yang ekstrim. Hal ini berarti harga mean dapat digunakan sebagai ukuran gejala pusat.

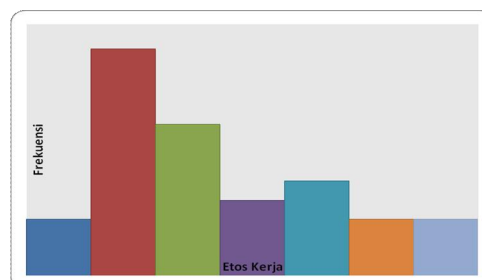
Distribusi frekuensi variabel etos kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Data Variabel Etos Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	133-138	3	7.9	7.9
2	139-144	12	31.6	39.5
3	145-150	8	21.1	60.5
4	151-156	4	10.5	71.1
5	157-162	5	13.2	84.2
6	163-168	3	7.9	92.1
7	169-175	3	7.9	100
Jumlah		38	100	

Dari tabel di atas diketahui skor variabel etos kerja sebagian besar berada pada kelas interval 139-144 dengan frekuensi sebanyak 31.6% dan diikuti dengan kelas interval 145-150 (21.1%).

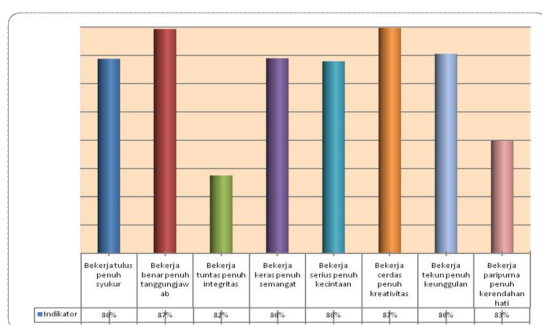
Distribusi frekuensi variabel etos kerja dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut.



Gambar 4.5. Histogram Variabel Etos Kerja

Setelah di atas disajikan data keseluruhan mengenai variabel etos kerja, maka di bawah ini disajikan skor jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan pada setiap dimensi, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang etos kerja. Variabel etos kerja diukur berdasarkan delapan dimensi, yaitu: bekerja tulus penuh syukur, bekerja penuh tanggungjawab, bekerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja cerdas penuh kreativitas, bekerja tekun penuh keunggulan, dan bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

Secara keseluruhan ketercapaian dari variabel etos kerja dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.6. Persentase Dimensi Variabel Etos Kerja

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa dimensi etos kerja yang memiliki skor persentase paling tinggi adalah bekerja cerdas penuh kreativitas (86,97%), bekerja penuh tanggungjawab (86,93%), bekerja tekun penuh keunggulan (86,05%), bekerja keras penuh semangat (85,89%), bekerja tulus penuh syukur (85,88%), bekerja serius penuh kecintaan (85,79%), dan bekerja paripurna penuh kerendahan hati (82,98%) dan bekerja tuntas penuh integritas (81,75%). Secara keseluruhan nilai rata-ratanya adalah 86,54%. Hal ini berarti bahwa secara umum guru SMAK PENABUR HARAPAN INDAH KOTA

BEKASI memiliki etos kerja yang sangat tinggi.

G. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 0.05 dan jumlah responden 38 orang. Variabel dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka variabel tersebut terdistribusi normal. Dengan menggunakan software SPSS 17, didapat nilai uji Kolmogorov Smirnov untuk variabel kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0.133 dan signifikansi 0.200 Untuk variabel efikasi diri (X1) sebesar 0.106 dan signifikansi 0.200 dan untuk variabel etos kerja (X2) sebesar 0.157 dan signifikansi 0.019 Angka signifikansi ketiga variabel tersebut bernilai lebih besar daripada 0.05, yang berarti ketiga variabel tersebut lolos uji normalitas.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Berdasarkan garis regresi yang dibuat, diuji keberartian koefisien garis regresi serta linearitasnya.

Dengan menggunakan software SPSS 17, didapatkan Tabel ANOVA untuk variabel X1 terhadap Y dan variabel X2 terhadap Y, sebagai berikut:

Tabel 4.7. Tabel Anova Variabel X1 terhadap Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1 Between (Combined) Groups	2.680	20	.134	3.215	.009
Linearity	1.152	1	1.152	27.646	.000
Deviation from Linearity	1.528	19	.080	1.929	.089
Within Groups	.708	17	.042		
Total	3.388	37			

Tabel 4.8. Tabel Anova Variabel X2 terhadap Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2 Between (Combined) Groups	2.154	24	.090	.945	.565
Linearity	.847	1	.847	8.921	.011
Deviation from Linearity	1.307	23	.057	.599	.863
Within Groups	1.234	13	.095		
Total	3.388	37			

Dari kedua tabel tersebut, dapat dianalisis sebagai berikut:

a. Tabel Y*X1

Linearity, Sig (0.000) < 0.05, menunjukkan hubungan linear signifikan. Deviation from Linearity, Sig (0.089) > 0.05, menunjukkan hubungan linear signifikan. Maka dapat disimpulkan hubungan variabel X1 terhadap Y berhubungan linear signifikan.

b. Tabel Y*X2

Linearity, Sig (0.011) < 0.05, menunjukkan hubungan linear signifikan. Deviation from Linearity, Sig (0.863) > 0.05, menunjukkan hubungan linear signifikan. Maka dapat disimpulkan hubungan variabel X2 terhadap Y berhubungan linear signifikan.

H. Pengujian Hipotesis dan Hasil Penelitian

Hipotesis yang akan diuji adalah hipotesis yang telah dirumuskan dalam bab III. Teknik penghitungan dilakukan dengan program SPSS 17.

Hipotesis 1:

H₀: Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja guru.

H₁: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja guru.

Dari hasil perhitungan dengan regresi linear sederhana, didapat nilai korelasi sebesar 0.583 dan signifikansi 0.000 < 0.05. Artinya efikasi diri berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan Tabel 4.8. dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.583 berarti variabel efikasi diri dan kepuasan kerja guru memiliki korelasi cukup kuat. Sedangkan determinan varians sebesar 0.340, berarti 34% kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh efikasi diri sedangkan 66% dipengaruhi oleh faktor lain. Jika dibandingkan secara teoritis, kepuasan kerja guru selain dipengaruhi efikasi diri juga dipengaruhi oleh faktor lain diantaranya sistem imbalan, kecerdasan emosional, motivasi kerja, komitmen organisasi, etos kerja, budaya kerja, kondisi kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, kecerdasan spiritual dan lain sebagainya.

Tabel 4.9 Korelasi Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.322	.24922

	Y	X1
Pearson Correlation	Y	1.000
	X ₁	.583
Sig. (1-tailed)	Y	.000
	X ₁	.000
N	Y	38
	X ₁	38

Jika kondisi sampel diprediksi untuk kondisi populasi penelitian, maka hubungan tersebut menunjukkan kondisi yang signifikan dengan nilai uji t sebesar 4.307 adalah signifikan pada α=0.05. Sedangkan nilai F sebesar 18.548 adalah signifikan pada α=0.05, menunjukkan bahwa efikasi diri mampu secara akurat memprediksi kepuasan kerja guru.

Persamaan garis dari hubungan kedua variabel ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.10. Koefisien Hubungan Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	1.547	.560		2.763	.009					
X1	.590	.137	.583	4.307	.000	.583	.583	.583	1.000	1.000

Persamaan garis regresi linear sederhananya adalah $Y = 1.547 + 0.590 X_1$. Persamaan garis ini memiliki makna bahwa jika efikasi diri (X_1) ditingkatkan atau diturunkan sebesar 1 unit, maka kepuasan kerja guru (Y) akan berubah sebesar 0.590. Sedangkan konstanta dengan nilai sebesar 1.547 berarti bahwa ketika variabel X_1 (efikasi diri) bernilai 0, maka kepuasan kerja guru (Y) bernilai 1.547.

Apabila hubungan antara efikasi diri (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y) dikontrol oleh variabel etos kerja (X_2) maka melalui analisis korelasi parsial diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y1.2}$) sebesar 0.386 dengan signifikansi $0.009 < 0.05$ adalah signifikan pada $\alpha = 0.05$

Berdasarkan uji hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja guru dapat diterima (H_1 diterima dan H_0 ditolak)

Hipotesis 2:

H_0 : Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja dengan kepuasan kerja guru.

H_1 : Terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja dengan kepuasan kerja guru.

Dari hasil perhitungan dengan regresi linear sederhana, didapat nilai korelasi sebesar 0.500 dan signifikansi $0.0001 < 0.05$. Artinya etos kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru. Hasil perhitungan koefisien korelasi dibandingkan dengan tabel tingkat hubungan koefisien korelasi (Tabel 4.9.), sehingga dapat disimpulkan

bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.500 berarti variabel etos kerja dan kepuasan kerja guru memiliki korelasi cukup kuat. Sedangkan determinan varians sebesar 0.250, berarti 25% kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh etos kerja dan sebesar 75% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Jika dibandingkan secara teoritis, kepuasan kerja guru selain dipengaruhi etos kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain diantaranya sistem imbalan, kecerdasan emosional, motivasi kerja, komitmen organisasi, efikasi diri, budaya kerja, kondisi kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, kecerdasan spiritual dan lain sebagainya. Etos kerja sebesar 25% yang mempengaruhi kepuasan kerja guru menunjukkan nilai yang cukup besar sementara 75% lainnya dipengaruhi oleh 9 bahkan lebih faktor lainnya.

Tabel 4.11. Korelasi Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.229	.26569

	Y	X2
Pearson Correlation	Y X2	1.000 .500 1.000
Sig. (1-tailed)	Y X2	. .001 .
N	Y X2	38 38 38

Jika kondisi sampel diprediksi untuk kondisi populasi penelitian, maka hubungan tersebut menunjukkan kondisi yang signifikan dengan nilai uji t sebesar 3.464 adalah signifikan pada $\alpha=0.05$. Sedangkan nilai F sebesar 11.996 adalah signifikan pada $\alpha=0.05$, menunjukkan bahwa efikasi diri mampu secara akurat memprediksi kepuasan kerja guru

Persamaan garis dari hubungan kedua variabel ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.12. Koefisien Hubungan Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.968	.574		3.427	.002					
X2	.463	.134	.500	3.464	.001	.500	.500	.500	1.000	1.000

Persamaan garis regresi linear sederhana adalah $Y = 1.968 + 0.463 X_2$. Persamaan garis ini memiliki makna bahwa jika etos kerja (X_2) ditingkatkan atau diturunkan sebesar 1 unit, maka kepuasan kerja guru (Y) akan berubah sebesar 0.463. Sedangkan nilai konstanta 1.968 berarti bahwa jika etos kerja bernilai 0, maka kepuasan kerja guru akan bernilai 1.968.

Apabila hubungan antara etos kerja (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y) dikontrol oleh variabel efikasi diri (X_1) maka melalui analisis korelasi parsial diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y2.1}$) sebesar 0.202 dengan signifikansi 0.115 > 0.05 adalah tidak signifikan pada $\alpha = 0.05$.

Berdasarkan uji hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja dengan kepuasan kerja gurudapat diterima atau (H_1 diterima H_0 ditolak)

Hipotesis 3:

H_0 : Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan anatar efikasi diri dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

H_1 : Terdapat hubungan positif dan signifikan anatar efikasi diri dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

Dari hasil perhitungan dengan regresi linear sederhana, didapat nilai korelasi sebesar 0.606 dan signifikansi $0.001 < 0.05$. Artinya efikasi diri dan etos kerja secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru.

dengan kepuasan kerja guru atau H_0 dapat diterima. Berdasarkan tabel tingkat hubungan koefisien korelasi (Tabel 4.25.) dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.606 berarti variabel efikasi diri dan etos kerja terhadap variabel kepuasan kerja guru memiliki korelasi kuat. Sedangkan determinan varians sebesar 0.367, berarti 36.7% kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh efikasi diri dan etos kerja secara bersama-sama dan 63.3% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Jika dibandingkan secara teoritis, kepuasan kerja guru selain dipengaruhi eefikasi diri dan etos kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain diantaranya sistem imbalan, kecerdasan emosional, motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya kerja, kondisi kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, kecerdasan spiritual dan lain sebagainya. Efikasi diri dan etos kerja sebesar 36.7% yang mempengaruhi kepuasan kerja guru menunjukkan nilai yang cukup besar sementara 63.3% lainnya dipengaruhi oleh 8 bahkan lebih faktor lainnya.

Tabel 4.13. Korelasi Efikasi Diri dan Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.331	.24745

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.583	.500
	X1	.583	1.000	.639
	X2	.500	.639	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.001
	X1	.000	.	.000
	X2	.001	.000	.
N	Y	38	38	38
	X1	38	38	38
	X2	38	38	38

Persamaan garis dari hubungan kedua variabel ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.14. Koefisien Hubungan Efikasi Diri dan Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.260	.603		2.091	.044					
X1	.451	.177	.446	2.550	.015	.583	.396	.343	.592	1.690
X2	.199	.162	.215	1.231	.226	.500	.204	.166	.592	1.690

Persamaan garis regresi linear sederhananya adalah $Y = 1.26 + 0.451X_1 + 0.199X_2$. Persamaan ini berarti jika variabel etos kerja diasumsikan tetap, kenaikan 1 unit variabel efikasi diri akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja guru sebesar 0.451 unit. Jika variabel efikasi diri diasumsikan tetap, kenaikan 1 unit variabel etos kerja akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja guru sebesar 0.199 unit. Konstanta bernilai 1.260 berarti bahwa jika efikasi diri dan etos kerja bernilai 0, maka kepuasan kerja guru akan bernilai 1.260.

Jika kondisi sampel diprediksi untuk kondisi populasi penelitian, maka hubungan tersebut menunjukkan kondisi yang signifikan dengan nilai uji t sebesar 2.091 adalah signifikan pada $\alpha=0.05$. Nilai F sebesar 10.165 dan signifikansi $0.000 < 0.05$ adalah signifikan pada $\alpha=0.05$, yang artinya efikasi diri dan etos kerja secara bersama-sama mampu memprediksi secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan uji hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dan etos kerja dengan kepuasan kerja guru atau (H_1 dapat diterima H_0 ditolak).

I. Kesimpulan

Dari temuan penelitian dan pembahasannya yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Efikasi diri dengan Kepuasan kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Kristen Penabur Harapan Indah Bekasi. Efikasi diri guru di Sekolah Menengah Atas Kristen Penabur Harapan Indah Bekasi secara umum tergolong tinggi. Hasil analisis untuk tiap dimensi juga menunjukkan bahwa secara umum dimensi pemilihan perilaku, usaha motivasi, dan keteguhan juga tergolong tinggi.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Etos Kerja dengan Kepuasan kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Kristen Penabur Harapan Indah Bekasi. Etos kerja guru di Sekolah Menengah Atas Kristen PENABUR Harapan Indah Bekasi secara umum tergolong tinggi. Hasil analisis untuk tiap dimensi juga menunjukkan bahwa secara umum dimensi bekerja tulus penuh syukur, bekerja penuh tanggungjawab, bekerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja cerdas penuh kreativitas, bekerja tekun penuh keunggulan, dan bekerja paripurna penuh kerendahan hati juga tergolong tinggi.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Efikasi diri dan Etos Kerja secara bersama-sama dengan Kepuasan kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Kristen Penabur Harapan Indah Bekasi.
4. Kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Atas Kristen PENABUR Harapan Indah Bekasi secara umum tergolong tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa dimensi promosi, pengawasan, dan kepemimpinan tergolong cukup baik, sedangkan dimensi pekerjaan dan mitra kerja tergolong baik. Efikasi diri dan etos kerja di Sekolah Menengah Atas Kristen PENABUR Harapan Indah Bekasi dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, baik masing-masing maupun secara bersama-sama. Dengan demikian efikasi

diri dan etos kerja menjadi faktor penting untuk diperhatikan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga dalam usaha optimalisasi kepuasan kerja guru tidak dapat mengabaikan kedua hal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bandura, Albert, *ed.*, *Self Efficacy in Changing Societies*, Cambridge: Cambridge University Press, 1997.
- [2] Davis, Keith & John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, terjemahan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga, 1996.
- [3] Gaertner, Stefan, Structural determinant of job satisfaction and organizational commitment in turnover model, *Journal of Human Resources Management Review*, Volume 9 No. 4, 1999.
- [4] Gregory, <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html>, 2003.
- [5] Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research 2*, Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, 2002.
- [6] Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill, 2008.
- [7] Mullins, Laurie J. *Management and Organizational Behavior*. Essex: Pearson Education Limited, 2005.
- [8] Nelson, Debra L. and James Campbell Quick. *Organizational Behavior: Foundations, Realities & Challenges*. Ohio: South-Western, 2006.
- [9] Panggabean, Mutiara S., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- [10] Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, 2009.
- [11] Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- [12] Santrock, John W. *Educational Psychology*. New York: McGraw Hill, 2008.
- [13] Sarwono, Jonathan. *Mixed Method: Cara Menggabung Riset Kuantitatif dan Riset Kualitatif Secara Benar*. Jakarta: PT. ELex Media Komputindo, 2011.
- [14] Sinamo, Jansen, 8 Etos Kerja Profesional, Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2011.
- [15] Spector, Paul E. *Job Satisfaction*. California: SAGE Publ., 1997.
- [16] Werther, William B., Jr and Keith Davids, *Human Resources and Personnel Management*, New York: McGraw Hill, Inc., 1996.
- [17] Yukl, Gary. *Leadership in Organizations*. New Jersey: Pearson Education Inc., 2006.
- [18] "Depdiknas Anggap Kebijakan UAN sebagai Transisi," *Kompas*, 12 April 2007.
- [19] "Guru Mogok Mengajar, Siswa Gelar Unjuk Rasa," *TEMPO Interaktif*, 16 Maret 2005.
- [20] "Guru Swasta Gugat Pemerintah," *TEMPO Interaktif*, 27 Maret 2006.
- [21] "Indikasi Kecurangan Mulai Ditemukan," *Kompas*, 19 September 2007.