

Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kristen Tagari

Paulina Barrung¹, Mesta Limbong², Tarsicius Sunaryo³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia (UKI), Jakarta
e-mail: paulinabarrung123@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Kristen Tagari. Populasi dalam penelitian ini adalah guru tetap pada SMK Kristen Tagari. Mengingat jumlah guru tetap pada SMK Kristen Tagari adalah sebanyak 70 orang, maka dalam penelitian ini tidak dilakukan penarikan sampel jadi seluruh populasi adalah objek penelitian dan sasaran pemberian kusioner. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru pada SMK Kristen Tagari dengan koefisien regresi sebesar 0,574. terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Kristen Tagari dengan koefisien regresi sebesar 0,544. Terdapat pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Kristen Tagari dengan koefisien determinasi sebesar 0,418 atau 41,8%. Sementara selebihnya ditentukan oleh variable lain. Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan Perlu meningkatkan Etos kerja Guru pada SMK Kristen Tagari dengan cara memberikan pelatihan/pembekalan tentang penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran. Perlu meningkatkan Kepuasan Guru pada SMK Kristen Tagari dengan cara memberikan promosi kepada guru sesuai dengan hasil kerja yang dicapai. Perlu meningkatkan Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari dengan cara memberikan pelatihan tentang cara penerapan materi pelajaran berdasarkan karakteristik siswa.

Kata Kunci: etos kerja, kepuasan kerja, kinerja guru

Abstract

This study aims to determine how much influence work ethic and job satisfaction have on teacher performance at Tagari Christian Vocational Schools. The population in this study were permanent teachers at the Tagari Christian Vocational School. Considering that the number of permanent teachers at Tagari Christian Vocational School is 70 people, in this study no sampling was carried out so that the entire population was the object of research and the target of giving questionnaires. This study uses quantitative methods of data collection using research instruments, quantitative / statistical data analysis, and testing of predetermined hypotheses. Based on the research results, it can be concluded that there is an effect of work ethic on teacher performance at Tagari Christian Vocational Schools with a regression coefficient of 0.574. There is an effect of job satisfaction on teacher performance at the Tagari Christian Vocational School with a regression coefficient of 0.544. There is an effect of work ethic and job satisfaction on teacher performance at the Tagari Christian Vocational School with a determination coefficient of 0.418 or 41.8%. Meanwhile, the rest is determined by other variables. Based on the results of the study, it is suggested that it is necessary to improve the work ethic of teachers at Tagari Christian Vocational Schools by providing training / debriefing on the use of various methods in learning. It is necessary to increase Teacher Satisfaction at Tagari Christian Vocational Schools by providing promotions to teachers in accordance with the work achieved. It is necessary to improve teacher performance at Tagari Christian Vocational Schools by providing training on how to apply subject matter based on student characteristics.

Keywords: work ethic, job satisfaction, teacher performance

PENDAHULUAN

Pendidikan pada dasarnya merupakan rangkaian proses pemberdayaan manusia menuju kedewasaan, baik secara akal, mental maupun moral, untuk menjalankan fungsi kemanusiaan. Salah satu kunci keberhasilan utama untuk mencapai mutu dan kualitas pendidikan yang unggul adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Bila SDM yang ada memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan Sistem Pendidikan Nasional, maka tidaklah sulit untuk mewujudkan suatu Lembaga Pendidikan yang berkualitas dan unggul. Sumber daya manusia memerlukan pengelolaan yang profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan organisasi atau lembaga dengan kemampuan/kompetensi pegawai. Perkembangan kinerja suatu organisasi/lembaga sangat tergantung pada produktif tidaknya SDM yang ada di dalamnya. Meskipun demikian sudah menjadi hal yang umum walaupun dianggap tidak wajar jika banyak ditemui pegawai yang sebenarnya mempunyai potensi tinggi tetapi tidak berprestasi dalam bidang pekerjaannya. Hal inipun nampak dalam dunia pendidikan, yang pada akhirnya berimplikasi terhadap kinerja tenaga kependidikan khususnya guru.

Sangat disadari bahwa upaya menciptakan SDM yang unggul diawali dari keberhasilan sektor pendidikan melaksanakan fungsinya sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa : "Pendidikan nasional berfungsi mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pengembangan kemampuan serta pembentukan watak dan peradaban bangsa yang bermanfaat di tengah masyarakat dunia". Selanjutnya dalam pasal 4 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan: "Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa".

Tercapainya tujuan pendidikan nasional tidak lepas dari peranan guru sebagai ujung tombak penyelenggara proses pembelajaran di sekolah sebagaimana yang tercantum dalam UU NO. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah". Peran pendidik dalam mewujudkan SDM yang unggul pada tataran konsep, belum sepenuhnya mampu direalisasikan pada tataran praktek, disebabkan berbagai kendala, baik yang berasal dari SDM penyelenggara pendidikan, secara kualitas maupun kuantitas termasuk pemerataan distribusi tenaga kependidikan, keterbatasan sarana dan prasarana, maupun yang berasal dari pendidik yaitu guru itu sendiri seperti kompetensi yang dimiliki, motivasi dan tingkat kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja dan berimplikasi terhadap prestasi belajar siswa yang diajarnya.

Sementara itu rendahnya kualitas pendidikan diakui oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah dalam buku Program Penuntasan Wajib Belajar 9 tahun yang bermutu, pilot pendidikan program pengembangan kecamatan, bahwa "Mutu pendidikan dasar masih rendah, yang ditunjukkan oleh rendahnya prestasi siswa, rasio siswa-guru (khususnya di daerah tertentu), rasio siswa-kelas, rasio kelas-ruang kelas, rasio laboratorium-sekolah tingkat kelayakan guru dan kondisi gedung sekolah." Kinerja dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai suatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja. Aktifitas yang dapat dilakukan oleh guru untuk meningkatkan dan menunjukkan eksistensinya adalah dengan memanfaatkan kompetensi/kemampuan, keahlian serta pengalamannya dalam bidang tugasnya. Hal ini ditunjang dengan pemikiran bahwa orang-orang dengan tingkat pendidikan tertentulah yang dapat memiliki peluang dan sekaligus kewenangan untuk melaksanakan pekerjaan yang dispesialisasi sehingga pada tahap tertentu dapat mencapai kinerja yang tinggi serta memberikan yang terbaik sebagai realisasi tanggung jawab profesi yang diembannya.

Rendahnya kualitas atau mutu pendidikan, khususnya ditingkat SMK, antara lain disebabkan kurang optimalnya pelaksanaan proses belajar mengajar. Hingga saat ini paradigma baru pendidikan di aman guru sebagai Fasilitator, yang perlu menciptakan

pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan, belum secara merata diterapkan oleh guru. Hal ini, disebabkan karena minimnya kemampuan mengaplikasikan metode-metode pembelajaran yang kreatif. Dominasi guru dalam pembelajaran masih sangat besar yang menyebabkan potensi, kreativitas serta daya nalar peserta didik tidak berkembang dengan baik, yang pada akhirnya berdampak pada prestasi belajar siswa yang tidak optimal.

Guru merupakan pembimbing dan contoh bagi siswa dalam pembentukan kepribadian siswa dan karena itu guru perlu mempunyai kinerja yang baik. pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identitas diri. Maka dari itu seorang guru diuntut untuk melakukan profesinya dengan profesional disertai dengan memiliki etos kerja yang tinggi dan kinerja yang baik tentunya akan berpengaruh pada mutu dan kualitas pendidikan. Kata etos dikenal pula kata etika, etiket, yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk atau moral, sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata. Akan tetapi jika etos kerja pegawai mengalami penurunan maka kinerjanya pun tidak akan maksimal dan pencapaian tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan maksimal etos kerja tercermin dari disiplin.

Perkembangan zaman menuntut adanya perubahan dan pembaruan dari segala bidang termasuk bidang pendidikan. Guru sebagai ujung tombak dituntut peran aktifnya dalam perubahan dan pembaharuan pendidikan. Fenomena ini antara lain mengharuskan guru sebagai kunci keberhasilan pendidikan dan pengajaran untuk selalu kreatif, motifatif, dan dinamis dalam melaksanakan tugas-tugasnya sejalan dengan tuntutan dan perkembangan zaman. Guru dituntut untuk selalu meningkatkan wawasan pengetahuan pengalaman keterampilan dan mengembangkan profesinya untuk perbaikan dan peningkatan kinerja guru. Pembentukan dan pembinaan peserta didik yang unggul pada lembaga pendidikan formal sangat tergantung pada guru sebagai ujung tombak penyelenggara pendidikan yang antara lain terlihat dalam raihan prestasi belajar siswa binaannya yang tergambar dalam raihan nilai rata-rata ujian nasional SMK Kr. Tagari, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Nilai rata-rata Ujian Nasional

NO.	MATA PELAJARAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
1.	MATEMATIKA	49,23	26,61	30,14	30,34	29,74
2.	BHS. INDONESIA	52,20	54,94	56,58	56,91	55,23
3.	BHS. INGGRIS	52,55	39,91	34,91	38,80	35,12
4.	KEJURUAN	78,33	78,34	76,69	76,87	42,73

Memperhatikan standar nilai kelulusan Ujian Akhir Nasional diatas diduga bahwa kinerja guru SMK Kr. Tagari belum optimal.

Sangat disadari bahwa prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh berbagai faktor yakni faktor internal siswa seperti minat, bakat dan kemampuan; maupun faktor eksternal siswa yang berkaitan dengan aspek guru sebagai ujung tombak pelaksana proses pembelajaran sangat dominan sehingga dapat dikatakan prestasi siswa sebagai gambaran prestasi kerja guru.

Kebijakan pemerintah yang berkenaan dengan tugas dan tanggung jawab guru sering berubah, seperti halnya perubahan kurikulum. Hal inipun mempengaruhi efektifitas dari pelaksanaan tugas guru karena perubahan ini menimbulkan kesulitan guru untuk lebih mendalami bahan ajar serta kesiapan perangkat pembelajaran yang dituntut, mengakibatkan realisasi pembelajaran yang dilaksanakan tidak maksimal. Disamping itu umumnya kehadiran guru di sekolah terbatas pada adanya jam mengajar sehingga waktu

pembenahan perangkat pembelajaran dan kesiapan mengajar serta interaksi dengan siswa kurang efektif.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi kerja guru adalah keinginan dan dorongan untuk melaksanakan tugas kependidikan yang diembannya sebaik mungkin yang dibuktikan dengan kinerja guru tersebut. Motivasi menjadi daya dorong guru untuk melaksanakan tugas-tugas kependidikan yang diembannya dengan sebaik mungkin. Motivasi guru yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin dilandasi oleh harapan mendapat penghargaan dan pengakuan. Semakin tinggi motivasi guru akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Dengan menyimak dan memperhatikan berbagai fenomena di atas, maka variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Kristen Tagari, terdapat gejala yang menarik untuk dikaji lebih mendalam yakni: "Seberapa besar pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru pada SMK Kristen Tagari. Berdasarkan gejala tersebut, peneliti mengajukan judul penelitian: " Pengaruh etos kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Kristen Tagari."

METODE

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian deskriptif asosiatif dengan pendekatan *survey*, hal ini karena adanya variabel-variabel yang akan diteliti hubungannya serta tujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan variabel yang diteliti. Adapun pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2012:35) adalah "metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih (Independen) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan yang lainnya." Variabel penelitian adalah suatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dalam penelitian ini terdapat dari tiga variabel yang diteliti, yaitu etos kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan kinerja guru (X3).

Menurut sugiyono (2012:61) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Berdasarkan penjelasan diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah guru tetap pada SMK Kristen Tagari. Mengingat jumlah guru tetap pada SMK Kristen Tagari adalah sebanyak 70 orang, maka dalam penelitian ini tidak dilakukan penarikan sampel jadi seluruh populasi adalah objek penelitian dan sasaran pemberian kusioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

1. Hasil Uji Normalitas Variabel Etos Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Variabel Etos Kerja
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ETOS_KERJA	.089	70	.200*	.965	70	.050

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil pengujian diatas diperoleh nilai signifikansi kolmogorof-smimov variable Etos Kerja sebesar 0,200 dimana $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEPUASAN_KERJA	.091	70	.200*	.983	70	.439

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil pengujian diatas diperoleh nilai signifikansi kolmogorof-smimov variable kepuasan kerja sebesar 0,200 dimana $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

3. Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KINERJA_GURU	.097	70	.099	.952	70	.009

a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil pengujian diatas diperoleh nilai signifikansi kolmogorof-smimov variable Kinerja Guru sebesar 0,99 dimana $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

C. Linearitas

Untuk uji linieritas maka kriteria yang digunakan adalah nilai signifikansi (Sig.) Linearity $< 0,05$.

1. Uji Linearitas Variable Etos Kerja dan Kinerja

Tabel 5. Uji Linearitas Variable Etos Kerja dan Kinerja
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	6.362	13	.489	2.872	.003
KINERJA_ Between Linearity	4.768	1	4.768	27.976	.000
GURU * Groups					
ETOS_KER Deviation from	1.594	12	.133	.780	.669
JA Linearity					
Within Groups	9.543	56	.170		
Total	15.905	69			

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai signifikansi linearitas sebesar 0,00 maka dapat disimpulkan bahwa antara etos kerja dan kinerja terdapat hubungan yang linear.

2. Uji Linearitas Variable Etos Kerja dan Kinerja

**Tabel 6. Uji Linearitas Variable Etos Kerja dan Kinerja
ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_GURU * KEPUASAN_KE RJA	(Combined)	9.790	20	.489	3.922	.000
	Between Groups	5.025	1	5.025	40.267	.000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	4.764	19	.251	2.009	.026
	Within Groups	6.115	49	.125		
Total		15.905	69			

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai signifikansi linearitas sebesar 0,00 maka dapat disimpulkan bahwa antara kepuasan dan kinerja terdapat hubungan yang linear

D. Analisis Korelasi

Data yang diperoleh dari kusioner yang merupakan data ordinal yang merupakan kategorial dari persepsi responden, maka sebelum melakukan analisis korelasi dan regresi maka data tersebut dirubah terlebih dahulu menjadi data interval dengan menggunakan program metode succesive interval (MSI). setelah dilakukan perubahan maka dilakukan analisis korelasi dan regresi dengan program SPSS. Adapun hasil proses SPSS untuk korelasi nampak sebagai berikut:

**Tabel 7. Nilai Korelasi Antar Variabel
Correlations**

		ETOS_KERJA	KEPUASAN_KERJA	KINERJA_GURU
ETOS_KERJA	Pearson Correlation	1	.474**	.547**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	70	70	70
KEPUASAN_KE RJA	Pearson Correlation	.474**	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	70	70	70
KINERJA_GURU	Pearson Correlation	.547**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pada tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- Koefisien korelasi Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,474 maka berdasarkan kriteria penafsiran nilai korelasi maka dapat disimpulkan bahwa korelasi Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja berada pada ketegori sedang.
- Koefisien korelasi Etos Kerja dengan Kinerja Guru sebesar 0,547 atau maka berdasarkan kriteria penafsiran nilai korelasi maka dapat disimpulkan bahwa korelasi Etos Kerja dengan Kinerja Guru berada pada ketegori sedang.
- Koefisien korelasi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru sebesar 0,562 maka berdasarkan kriteria penafsiran nilai korelasi maka dapat disimpulkan bahwa korelasi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru berada pada ketegori sedang

E. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Etos Kerja dan Kinerja Guru.

Tabel 8. Koefisien Determinan Variabel Etos Kerja dan Kinerja Guru
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.300	.289	.40470

a. Predictors: (Constant), ETOS_KERJA

Berdasarkan hasil output SPSS di atas memperlihatkan nilai R atau nilai korelasi antara variabel Etos Kerja dengan Kinerja Guru sebesar 0,547. sementara nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,300 Artinya besar pengaruh variabel Etos Kerja terhadap. Kinerja Guru adalah sebesar 0,300 atau 30%.

Tabel 9. Uji F Variabel Etos Kerja dan Kinerja Guru
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.768	1	4.768	29.109	.000 ^b
1 Residual	11.137	68	.164		
Total	15.905	69			

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

b. Predictors: (Constant), ETOS_KERJA

Hasil uji F di atas memperlihatkan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000. Artinya variabel Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari.

Tabel 10. Koefisien Regresi Linear Variabel Etos Kerja dan Kinerja Guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.858	.462		4.024	.000
ETOS_KERJA	.574	.106	.547	5.395	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

berdasarkan hasil diatas, persamaan regresi linear untuk menjelaskan hasil diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1$$

$$Y = 1,858 + 0,574 X_1$$

persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai α atau nilai konstanta adalah 1,858. artinya jika nilai Etos Kerja (X_1) adalah 0, maka nilai Kinerja Guru (Y) adalah 1,858. nilai positif menunjukkan hubungan yang searah.
- Nilai β_1 atau nilai koefisien regresi Etos Kerja (X_1) adalah 0,574. Artinya apabila nilai Etos Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,574. dari hasil diatas diperoleh koefisien regresi bernilai positif artinya semakin meningkat Etos Kerja, semakin meningkat pula Kinerja Guru.
- Hipotesis penelitian disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Etos Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

- d) Ditinjau dari nilai signifikansi (Sig.) dalam uji t, Nampak bahwa nilai signifikansi X1 sebesar 0,000 dimana kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya Etos Kerja (X1) berpengaruh terhadap prestasi belajar (Y). sehingga dalam kaitannya dengan hipotesis penelitian maka H0 ditolak Ha diterima.

Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru

Tabel 11. Koefisien Determinan Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.306	.39999

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA

Berdasarkan hasil output SPSS di atas memperlihatkan nilai R atau nilai korelasi antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru sebesar 0,562. sementara nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,316. Artinya besar pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0,316 atau 31,6%.

Tabel 12. Tabel uji F Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.025	1	5.025	31.409	.000 ^b
	Residual	10.880	68	.160		
	Total	15.905	69			

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA

Hasil uji F di atas memperlihatkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari.

Tabel 13. Koefisien Regresi Linear Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.288	.368		6.212	.000
	KEPUASAN_KERJA	.544	.097	.562	5.604	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

berdasarkan hasil diatas, persamaan regresi linear untuk menjelaskan hasil diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_2$$

$$Y = 2,288 + 0,544X_2$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai α atau nilai konstanta adalah 2,288. artinya jika nilai Kepuasan Kerja (X2) adalah 0, maka nilai Kinerja Guru (Y) adalah 2,288. nilai positif menunjukkan hubungan yang searah
- b) Nilai β_1 atau nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,544. Artinya apabila nilai Kepuasan Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,544. dari hasil diatas diperoleh koefisien regresi bernilai positif. Artinya semakin meningkat Kepuasan Kerja, semakin meningkat pula Kinerja Guru.
- c) Hipotesis penelitian disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).
- d) Ditinjau dari nilai signifikansi (Sig.) dalam uji t, Nampak bahwa nilai signifikansi X2 sebesar 0,000 dimana kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). sehingga dalam kaitannya dengan hipotesis penelitian maka H0 ditolak Ha diterima.

F. Analisis Regresi Linear Ganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS diperoleh hasil berikut:

Tabel 14. Koefisien Regresi Linear Ganda Variabel X dan Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.400	.37178

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, ETOS_KERJA

Berdasarkan hasil output SPSS di atas memperlihatkan nilai R atau nilai korelasi antara variabel Etos Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru sebesar 0,646. Nampak pula bahwa nilai R Square atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,418. Artinya persentase ukuran kemampuan variabel Etos Kerja dan Kepuasan Kerja (X1 dan X2) menjelaskan variabel Kinerja Guru (Y) adalah 43,5% dan sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini

Tabel 15. Tabel uji F Variabel X dan Y
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.644	2	3.322	24.035	.000 ^b
	Residual	9.261	67	.138		
	Total	15.905	69			
			5			

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, ETOS_KERJA

Hasil uji F di atas memperlihatkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Artinya Etos Kerja dan Kepuasan Kerja (X1 dan X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y), dengan kata lain variabel Etos Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Kristen Tagari.

**Tabel 16. Koefisien Regresi Linear Ganda Variabel X dan Y
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.274	.453		2.815	.006
1 ETOS_KERJA	.380	.111	.362	3.422	.001
KEPUASAN_KERJA	.378	.103	.390	3.685	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

Berdasarkan hasil diatas diperoleh:

- a. Konstantan sebesar 1,274
- b. Koefisien regresi variabel Etos Kerja sebesar 0,380
- c. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,378

sehingga berdasarkan hasil diatas maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 1,274 + 0,380X_1 + 0,378X_2 \quad (1)$$

dimana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 1,274 artinya jika variabel Etos Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) nilainya adalah 0, maka Kinerja Guru SMK Kristen Tagari adalah 1,274. nilai positif menunjukkan hubungan yang searah
- b. Koefisien regresi variabel Etos Kerja sebesar 0,380 artinya setiap kenaikan atau penurunan Etos Kerja setiap satuan, maka akan terjadi peningkatan atau penurunan Kinerja Guru SMK Kristen Tagari adalah sebesar 0,380 satuan dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja nilainya tetap.
- c. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,378 artinya setiap kenaikan atau penurunan Kepuasan Kerja setiap satuan, maka akan terjadi peningkatan atau penurunan Kinerja Guru SMK Kristen Tagari adalah sebesar 0,378 satuan dengan asumsi variabel Etos Kerja nilainya tetap.
- d. Dari hasil pengolahan diatas diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0,418 atau 41,8%. hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel variabel Etos Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 41,8% dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- e. Besar pengaruh variabel di luar penelitian atau koefisien epsilon adalah sebesar $1 - 0,418 = 0,582$ sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh variable diluar variabel penelitian sebesar 0,582 atau 58,2%.

G. Uji T

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X₁ dan X₂) secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)maka dilakukan Uji t. adapun acuannya adalah:

- a. jika nilai t hitung < t tabel Ho diterima, artinya tidak terdapat pengaruh variable X terhadap Y
- b. jika nilai t hitung > t tabel Ho ditolak, artiya terdapat pengaruh variable X terhadap Y berdasarkan data pada t tabel diperoleh, untuk data sebanyak 70 maka nilai t tabel adalah sebesar 1,668. sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Nilai t hitung pada variabel Etos Kerja sebesar 3,422 > 1,668 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari.

- b. Nilai t hitung pada variabel Kepuasan Kerja sebesar $3,685 > 1,668$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari.

H. Uji F

Untuk mengetahui apakah kedua variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y maka dilakukan Uji F. adapun kriteria yang digunakan adalah jika nilai sig , $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a Ditolak dan jika nilai signifikansi(sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji F di atas memperlihatkan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000. Artinya variabel Etos Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari.

Pengujian ini dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Berdasarkan data yang ada dimana jumlah variabel sebanyak 3 dan jumlah data sebanyak 70 dengan tingkat keyakinan 95% maka diperoleh F hitung sebesar 3,134. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh F hitung sebesar 24,035 sehingga $24,035 > 3,134$ atau F hitung $> F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari dengan koefisien regresi sebesar 0,574 dimana menunjukkan pengaruh positif, artinya jika variabel etos kerja mengalami peningkatan maka variabel Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari akan mengalami peningkatan
2. Terdapat pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru pada SMK Kristen Tagari dengan koefisien regresi variabel sebesar 0,378 menunjukkan pengaruh positif, artinya jika variabel kepuasan mengalami peningkatan maka variabel kinerja guru pada SMK Kristen Tagari akan mengalami peningkatan
3. Terdapat pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari dengan koefisien determinasi sebesar 0,418 atau 41,8% sementara selebihnya ditentukan oleh variabel lain. Merujuk pada hasil analisis regresi linier ganda maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru artinya jika Etos Kerja dan Kepuasan Kerja mengalami peningkatan maka Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari akan mengalami peningkatan

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Bapak/Ibu Kepala Sekolah dan Guru SD Kristen Kandora yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian dan memperoleh data yang dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ahmad Sani Supriyanto, dan Masyhuri Machfudz. 2010. Metodologi Riset Manajemen Sumber daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press.
- Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Burhan Bungin, 2014, Metodologi Penelitian Kuantitatif (Edisi Kedua), Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat. Bandung: PT Refika Aditama,

- Desmon Ginting, 2016, "Etos kerja: panduan menjadi karyawan cerdas", PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Duwi Priyatno, 2010., Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS, MediaKom, Yogyakarta
- Edy Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana : Jakarta
- Eko Widodo, Suparno.2015." Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hadari Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Jahari, Jaja. 2013. Pengelolaan Pendidikan Suatu Pendekatan Teori dan Praktik. Fajar Media: Bandung
- Jamil Suprihatiningkrum, 2014, Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Priansa, Donni, Juni 2016 Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia.cetakan ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Rismawati. & Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinamo, Jansen, 2011Delapan Etos Kerja Profesional, Jakarta: Institut Mahardika.
- Sutrisno Edi, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia ed.10 jilid.1, Indek, Jakarta.