

HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU HONOR PAUD SE-KECAMATAN KUALA KAMPAR KABUPATEN PELALAWAN

Nurhidayani, Rita Kurnia, Ria Novianti

Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Riau
nurhidayani1908@gmail.com, rita.kurnia@lecturer.unri.ac.id, decihazli79@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan efikasi diri dengan kepuasan kerja guru honor PAUD Se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PAUD se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 50 orang. Metode yang digunakan yaitu korelasi *Pearson Product Moment*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner/angket. Teknik analisis data menggunakan uji coba skala dan analisis metode statistik dengan program SPSS Ver. 22. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja guru honor PAUD Se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,361$ dan taraf signifikansi $0,050 < 0,05$. Tingkat hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja guru PAUD Se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan termasuk kedalam kategori rendah dengan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan 13,03%, memiliki makna bahwa efikasi diri memberi pengaruh sebesar 13,03% terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Kepuasan Kerja

Abstract:

This study aims to find out the correlation of self-efficacy with job satisfaction of PAUD honorarium teachers in Kuala Kampar District, Pelalawan Regency. The population in this study were all PAUD teachers in the Kuala Kampar sub-district of Pelalawan Regency with a total of 50 people. The method used was Pearson Product Moment correlation. Data collection techniques used were questionnaires. Data analysis techniques using scale testing and statistical method analysis with the SPSS program Ver. 22. Based on the results of the hypothesis test obtained there is a positive and significant relationship between self-efficacy and job satisfaction of PAUD honorarium teachers in Kuala Kampar District, Pelalawan Regency. This can be seen from the value of the correlation coefficient of $r_{xy} = 0.361$ and a significance level of $0.050 < 0.05$. The level of relationship between self-efficacy and job satisfaction of PAUD teachers in Kuala Kampar sub-district Pelalawan Regency is included in the low category with a coefficient of determination generated 13.03%, meaning that self-efficacy has an effect of 13.03% on job satisfaction.

Keywords: *Self-Efficacy, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Guru profesional adalah seseorang yang memiliki keahlian atau kemampuan dalam membimbing dan membina peserta didik, baik dari segi intelektual, spiritual, maupun emosional. Guru mempunyai makna sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan murid dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensinya baik di jalur pendidikan formal, non formal maupun informal. Kedudukan guru tidak dapat seluruhnya digantikan oleh alat, meski secanggih apa pun. Tidak hanya di dalam dunia kerja lainnya seseorang memiliki permasalahan dalam bekerja begitu juga di lembaga pendidikan pekerjaan tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, tak lain yang dialami pendidik salah satunya guru honor. Guru honor

memiliki perbedaan yang nyata dari pada guru tetap. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) guru honorer adalah guru yang tidak di gaji sebagai guru tetap tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan. Guru yang bekerja sebagai guru honorer memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut Blum (2009), kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Menurut Bandura (dalam Feist dkk, 2017) mendefinisikan efikasi diri sebagai “keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan”. Bandura beranggapan bahwa keyakinan atas efikasi diri seseorang adalah landasan dari agen manusia. Manusia yang yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian dilingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak dan lebih mungkin untuk menjadi sukses dari pada manusia yang mempunyai efikasi diri yang rendah.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis yang dilakukan di beberapa sekolah PAUD di Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan ditemukan beberapa permasalahan mengenai kepuasan kerja pada guru PAUD yaitu: 1) Sebagian guru sering tidak masuk tanpa alasan yang jelas, misalnya disaat ada acara pertandingan untuk anak-anak, guru tidak mau ikut serta untuk mendampingi anak. 2) Guru melakukan perilaku disaat jam pekerjaan, misalnya selfi, nonton film, terkadang jarang mengawasi anak disaat anak melakukan kegiatan. 3) Guru tidak merasa puas dengan gaji yang ia dapatkan. 4) Guru merasa malas atau enggan untuk melaksanakan tugasnya di sekolah.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui efikasi diri guru PAUD Se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan, 2) untuk mengetahui kepuasan kerja guru honor PAUD Se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan, 3) untuk mengetahui hubungan efikasi diri dengan kepuasan kerja guru honor PAUD Se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi yang dilanjutkan dengan menghitung besarnya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah efikasi diri sebagai variabel (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel (Y). Penelitian ini dilaksanakan di PAUD se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan pada bulan Agustus 2019 sampai dengan selesai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PAUD Se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 50 orang. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis korelasi sederhana *Person Product Moment* yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel efikasi diri (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Sebaran secara keseluruhan dari skor efikasi diri disajikan dalam daftar skor indikator variabel efikasi diri. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Skor Indikator Variabel Efikasi Diri

No	Indikator	Jumlah Item	Skor Faktual	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Dimensi tingkat (level)	4	318	600	53%	Rendah
2	Dimensi kekuatan (strength)	4	270	600	45%	Rendah
3	Dimensi generalisasi (generality)	5	374	750	49,86%	Rendah
	Jumlah	13	962	1950	147,86%	Rendah
	Rata-rata	4,3	320,66	650	49,28%	Rendah

Sumber: Data Olahan Penelitian, (2019)

Dari tabel di atas menunjukkan pada indikator 1 sebesar 318 atau 53% dari yang diharapkan, skor pada indikator 2 sebesar 270 atau 45% dari yang diharapkan, skor pada indikator 3 sebesar 374 atau 49,86%. Jadi indikator efikasi diri yang tertinggi adalah indikator 1 yaitu dimensi tingkat dengan nilai 53% dan indikator yang terendah adalah indikator 2 yaitu dimensi kekuatan dengan nilai 45%. Dari tabel di atas juga diketahui bahwa persentase keseluruhan nilai efikasi diri sebesar 49,28% berada pada kategori rendah.

Agar skor pada penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas, maka dibuat lima kategori kelompok efikasi diri subjek penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Kategori skor Variabel Efikasi Diri

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 51,9$	0	0%
Tinggi	$43,3 \leq X < 51,9$	0	0%
Sedang	$34,7 \leq X < 43,3$	7	23,33%
Rendah	$26,1 \leq X < 34,7$	22	73,33%
Sangat Rendah	$X < 26,1$	1	3,33%
Σ		30	100%

Berdasarkan perolehan data skor pada tabel di atas menunjukkan bahwa 0 guru memiliki efikasi diri yang sangat tinggi, 0 guru berada pada kategori tinggi, serta 7 guru berada pada kategori sedang, 22 guru pada kategori rendah dan 1 guru pada kategori sangat rendah.

Berdasarkan penelitian dari Deila Adelina (2018) tentang hubungan antara *self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir. Berdasarkan hasil analisa data menggunakan uji *korelasi product moment*, diperoleh ($r = 0,673$; $p = 0,000 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel.

Sebaran secara keseluruhan dari skor kepuasan kerja dapat disajikan dalam daftar skor indikator variabel kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Skor Indikator Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Jumlah Item	Skor Faktual	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Kompensasi	4	247	600	41,16%	Rendah
2	Supervisi	3	228	450	50,66%	Rendah
3	Pekerjaan itu sendiri	4	270	600	45%	Rendah
4	Hubungan dengan rekan kerja	4	316	600	52,66%	Rendah
5	Kondisi kerja	4	337	600	56,16%	Sedang
6	Kesempatan memperoleh perubahan status	3	298	450	66,22%	Tinggi
7	Keamanan kerja	4	264	600	44%	Rendah
Jumlah		26	1960	3900	355,86%	Rendah
Rata-rata		3,71	280	557,14	50,83%	Rendah

Sumber: Data Olahan Penelitian, (2019)

Dari tabel di atas menunjukkan pada indikator 1 sebesar 247 atau 41,16% dari yang diharapkan, skor pada indikator 2 sebesar 228 atau 50,66% dari yang diharapkan, skor pada indikator 3 sebesar 270 atau 45% dari yang diharapkan, skor pada indikator 4 sebesar 316 atau 52,66% dari yang diharapkan, skor pada indikator 5 sebesar 337 atau 56,16% dari yang diharapkan, skor pada indikator 6 sebesar 298 atau 66,22% dari yang diharapkan, dan skor pada indikator 7 sebesar 264 atau 44% dari yang diharapkan. Jadi indikator kepuasan kerja yang tertinggi adalah kesempatan memperoleh perubahan status dengan nilai 66,22% dan indikator yang terendah adalah indikator kompensasi dengan nilai 41,16%. Dari tabel di atas juga diketahui bahwa persentase keseluruhan nilai kepuasan kerja sebesar 50,83% berada pada kategori rendah.

Agar skor pada penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas, maka dibuat lima kategori kelompok kepuasan kerja subjek penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. Kategori Skor Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$Y \geq 103,5$	0	0%
Tinggi	$86,5 \leq Y < 103,5$	1	3,33%
Sedang	$69,5 \leq Y < 86,5$	6	20%
Rendah	$52,5 \leq Y < 69,5$	23	76,66%
Sangat Rendah	$Y < 52,5$	0	0%
Σ		30	100%

Berdasarkan perolehan data skor pada tabel di atas menunjukkan bahwa 0 guru memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi, 1 guru berada pada kategori tinggi, serta 6 guru berada pada kategori sedang, 23 guru pada kategori rendah dan 0 guru pada kategori sangat rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ozie Herfin Lufiana (2017) hasil analisis data, maka diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,668$; dengan sig. 0,000; ($p < 0,01$). Sehingga hipotesis yang diajukan diterima, dapat dikatakan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *subjective wellbeing* dengan kepuasan kerja guru

honorar. Sumbangan efektif *subjective wellbeing* dengan kepuasan kerja sebesar 44,6% dan masih terdapat 55,4% faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Uji Asumsi

1) Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh homogen atau tidak. Menurut Ridwan dan Sunarto (2011) pada suatu penelitian data disebut homogen apabila $\alpha=0,05$ lebih kecil atau sama dengan nilai Sig atau $\alpha=P>0,05$. Hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas

<i>Test of Homogeneity of Variances</i>			
<i>Levene Statistic</i>	df1	df2	Sig.
1,898	5	20	,140

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas, diperoleh nilai statistik sebesar 1,898 dan nilai Sig sebesar 0.140, karena $P>0,05$ ($0,140>0,05$) maka data yang diperoleh dari efikasi diri dan kepuasan kerja adalah homogen.

2) Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan tehnik *Statistik Non Parametrik One Simple Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan yang digunakan adalah jika nilai sig $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai sig $>0,05$ maka data berdistribusi normal (Jonathan, 2012). Untuk hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

<i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
		Efikasi Diri	Kepuasan Kerja
N		30	30
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	32,0667	65,3333
	<i>Std. Deviation</i>	2,57218	6,39684
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,156	,155
	<i>Positive</i>	,126	,155
	<i>Negative</i>	-,156	-,108
<i>Test Statistic</i>		,156	,155
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,059 ^c	,065 ^c

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan memperhatikan bilangan pada kolom signifikasi (Sig) yaitu 0,059 dan 0,065 lebih besar dari 0,05 ($0,059>0,05$ dan $0,065>0,05$). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk variabel efikasi diri dengan kepuasan kerja berdistribusi normal pada taraf signifikasi 0,05 maka semua variabel secara statistik telah berdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

3) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui pola bentuk hubungan antara variabel bebas efikasi diri (X) dan variabel kepuasan kerja (Y) memiliki hubungan linier atau tidak. Pengujian linearitas ini dilakukan untuk menentukan bentuk analisis dengan

menggunakan bantuan SPSS *Stastick Ver. 22*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

			ANOVA Table				
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kepuasan Kerja *	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	480,550	9	53,394	1,512	,211
		<i>Linearity</i>	154,789	1	154,789	4,384	,049
Efikasi Diri		<i>Deviation from Linearity</i>	325,761	8	40,720	1,153	,373
		<i>Within Groups</i>	706,117	20	35,306		
Total			1186,667	29			

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas, analisis data menghasilkan nilai F sebesar 4,384 dengan signifikasi 0,049. Karena $P < 0,05$ dengan nilai signifikasi variabel bernilai 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa garis antara efikasi diri dengan kepuasan kerja guru PAUD se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan memiliki hubungan linier, karena hasil signifikasi $0,049 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan kedua variabel tersebut adalah linier.

4) Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui jika data sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja guru PAUD se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan perhitungan *collerate bivariate analysis* antara efikasi diri (X) dengan kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistick Ver.22*, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Korelasi

		Correlations	
		Efikasi Diri	Kepuasan Kerja
Efikasi Diri	<i>Pearson Correlation</i>	1	,361*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,050
	<i>N</i>	30	30
Kepuasan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	,361*	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,050	
	<i>N</i>	30	30

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi pada tabel di atas diperoleh hasil koefisien *correlation bivariate analysis* antara efikasi diri dan kepuasan kerja pada guru sebesar $r_{xy} = 0,361$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja pada guru. Nilai r menunjukkan bahwa antara variabel efikasi diri dan kepuasan kerja pada guru memiliki arah hubungan yang positif. Untuk menguji signifikansi hubungan dapat diketahui melalui hasil analisis dengan *correlation bivariate analysis*, dengan melihat nilai probabilitas (Sig) yang diperoleh. Sebagai kriteria penilaian, apabila probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima, sedangkan apabila probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak (Syofian, 2014). Pada tabel hasil uji korelasi diperoleh angka probabilitas sebesar 0.050 dimana $0,050 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan besarnya koefisien hasil uji korelasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa antara efikasi diri memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Artinya jika efikasi diri guru tinggi maka kepuasan kerja guru juga

tinggi, begitu juga sebaliknya jika efikasi diri guru rendah maka kepuasan kerja guru juga rendah. Untuk menentukan tingkat hubungan antara variabel, dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi yang mengacu pada tabel interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2013). Berdasarkan nilai koefisien di atas maka hubungan antara variabel efikasi diri dengan kepuasan kerja guru termasuk pada kategori Rendah Nilai koefisien determinan yang dihasilkan adalah sebesar $KD = r^2 \times 100\% = 0,361^2 \times 100\% = 13,03\%$, maka dapat dilihat bahwa efikasi diri memberi pengaruh sebesar 13,03%, terhadap kepuasan kerja guru.

Untuk membuktikan signifikansi hubungan efikasi diri dengan kepuasan kerja dapat dilakukan uji "t". Berdasarkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 2,049 dengan signifikan 0.05. Berdasarkan tabel output spss "*Coefficients^a*" diketahui nilai signifikansi (sig) variabel efikasi diri adalah sebesar 0,050. Karena nilai sig 0,050 < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya ada hubungan efikasi diri dengan kepuasan kerja. Diperoleh nilai t_{tabel} dengan $dk = n-2 = 30-2 = 28$ dengan taraf signifikansi 5% sebesar 2,048. Dengan demikian $t_{hitung} (2,049) > t_{tabel} (2,048)$ atau signifikansi (0,005) < 5% (0,05). Dapat diartikan bahwa efikasi diri berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan perolehan persentase keseluruhan nilai efikasi diri yaitu sebesar 49,28% dan dilihat dari kategori skor efikasi diri menunjukkan bahwa efikasi diri guru PAUD Se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan berada pada kategori rendah.

Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja, perolehan persentase yaitu sebesar 50,83% dari subjek penelitian mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja guru honor PAUD Se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan berada pada kategori rendah.

Tingkat hubungan antara variabel, dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi yang mengacu pada tabel interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2013). Berdasarkan nilai koefisien di atas maka hubungan antara variabel efikasi diri dengan kepuasan kerja guru termasuk pada kategori rendah. Nilai koefisien determinan yang dihasilkan adalah sebesar $KD = r^2 \times 100\% = 0,361^2 \times 100\% = 13,03\%$, maka dapat dilihat bahwa efikasi diri memberi pengaruh sebesar 13,03%, terhadap kepuasan kerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja guru PAUD se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan, maka dapat diambil simpulan bahwa: Efikasi diri guru PAUD se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan, secara umum berada pada kategori rendah. Ditandai dengan masih adanya guru yang kurang mampu melakukan tugas sesuai dengan tingkat kesulitannya, masih adanya sebagian guru yang kurang yakin dengan kemampuannya berdasarkan pengalaman-pengalamannya dan penghargaan yang ia dapatkan sebelumnya serta guru kurang yakin dengan kemampuannya untuk menghadapi situasi yang ia hadapi; Kepuasan kerja guru PAUD se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan, secara umum berada pada kategori rendah ditandai dengan guru mengharapkan keadilan, gaji sama rata dari atasan, guru mengharapkan adanya pengawasan dan dukungan dari atasan untuk setiap kegiatan yang dirancang oleh guru, guru diberikan kesempatan mengembangkan skill serta kemampuan yang dimiliki, guru dapat bekerja sama dengan rekan kerja lainnya demi mencapai tujuan bersama, dengan suasana yang nyaman bersih dan rapi seseorang merasa puas menjalankan tugasnya, kesempatan untuk mengembangkan dirinya dan juga kesempatan untuk memperoleh perubahan status serta kebutuhan rasa aman dengan adanya ketegasan dari atasan pada aturan yang telah dibuat untuk menghindari dari sesuatu hal yang tidak diinginkan; Terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi

diri dengan kepuasan kerja guru PAUD se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,361$ $p = 0.049$, dimana $p < 0.05$. Artinya jika efikasi diri rendah kepuasan kerja guru juga rendah, begitu pula sebaliknya dimana tingkat hubungan antara kedua variabel berada pada kategori rendah. Artinya efikasi diri memberikan kontribusi sebesar 13,03%, terhadap kepuasan kerja guru, dan sisanya 86,97% ditentukan oleh faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina Deila. 2018. *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir*.<http://eprints.umm.ac.id> (diakses 15 september 2019).
- Jess Feist, dkk. 2017. *Teori Kepribadian Edisi 8*. Salemba Humanika: Jakarta.
- Jonathan Sarwono. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. PT Elex Media Komputindo. Yogyakarta.
- Ozie Herfin Lufiana. 2017. *Hubungan Antara Subjective Well-Being Dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer*.<http://eprints.ums.ac.id> (diakses 15 september 2019).
- Ridwan dan Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Sosial Ekonomi Komunikasi dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Syofian Siregar. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif* . Kencana. Jakarta.