

PENGARUH PENILAIAN DIRI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA GURU

Rahman Tanjung¹; Opan Arifudin²; Yayan Sofyan³; Hendar⁴

STIT Rakeyan Santang Karawang^{1,4}; STEI Al-Amar Subang²; STIE Muhammadiyah Bandung³

Email : rahmantanjung1981@gmail.com¹; opan.arifudin@steialamar.ac.id²;

Yayansofyan1971@yahoo.co.id³; infostitrakeyansantang@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh harga diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru SMAN 4 Karawang, penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel SMAN 4 Karawang yang berjumlah 39 orang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yakni penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Analisis hasil penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Harga diri secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kepuasan kerja adalah 31,5%. Jika melalui variabel efikasi diri (pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 13,5%. Jadi pengaruh total Harga diri terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 45,1%. Variabel efikasi diri memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 16,9%. Untuk pengaruh tidak langsung, yakni yang melalui variabel harga diri pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 13,6%. Jadi pengaruh total variabel efikasi diri (terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 30,5%. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara simultan adalah sebesar 80,3%, sedangkan sisanya sebesar 19,7% kinerja Guru (disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar variabel independen tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, seperti variabel-variabel motivasional, *Locus of Control*, Kepemimpinan dan lain-lain.

Kata kunci : Harga diri, Efikasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of self-esteem and self-efficacy on job satisfaction and its implications for teacher performance at SMAN 4 Karawang. This research was conducted by taking a sample of 39 people at SMAN 4 Karawang. This research method uses a descriptive approach, namely research conducted to determine the value of the independent variable, either one or more variables (independent) without making comparisons, or connecting with other variables. Analysis of the results of this study using path analysis. The results showed that the variable self-esteem directly determines the changes in the job satisfaction variable is 31.5%. If through the self-efficacy variable (its effect on the job satisfaction variable is 13.5%. So the total effect of self-esteem on job satisfaction is 45.1%. The self-efficacy variable has a direct effect on job satisfaction by 16.9%. For the indirect effect, namely through the variable self-esteem the effect on job satisfaction is 13.6%. So the total effect of the self-efficacy variable (on job satisfaction is 30.5%. The effect of job

satisfaction on teacher performance simultaneously is 80.3%, while the remaining 19.7% teacher performance (caused by other variables outside the independent variables that are not involved in this study, such as motivational variables, Locus of Control, Leadership and others.

Keywords: Self-esteem, Efficacy, Job Satisfaction, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang kompeten diperlukan dalam rangka menghadapi era revolusi industry 4.0 oleh seluruh entitas organisasi tak terkecuali organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi pemerintah Indonesia yaitu mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas, maka dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan tersebut, tentunya perlu didukung Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya guru yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Menurut (Arifudin, 2019) bahwa faktor manusia adalah salah satu dari kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang terkenal dengan istilah 6M yaitu *Money, Method, Machine, Material* dan *Market*. Dengan kata lain, guru dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Berdasarkan data menunjukkan saat ini terdapat hampir enam juta guru, kritik tentang rendahnya mutu pelayanan pendidikan selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Padahal, tidak memadainya kualitas serta kinerja guru juga merupakan akibat tidak berimbangnya rasio antara jumlah guru dengan para *stakeholders*-nya. Guru di Indonesia hanya 9 juta dari total jumlah masyarakat Indonesia. Dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang potensial dan berkualitas tersebut tidaklah sederhana, permasalahannya adalah guru yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang serta diinginkan oleh semua pihak, hingga saat ini masih merupakan “impian” daripada kenyataan.

Beban Mengajar Guru adalah Pemenuhan beban mengajar guru paling sedikit ditetapkan 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan, Penataan Guru adalah Proses menata ulang agar rasio, kualifikasi akademik, distribusi, dan komposisi Guru sesuai dengan kebutuhan riil masing-masing satuan pendidikan, hal ini jelas bahwa pembinaan SDM pada pendidikan formal, sangat tergantung pada guru sebagai ujung tombak penyelenggara pendidikan. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan komponen inti dan pengambil peran dalam proses pendidikan disekolah

Kinerja guru, sering dijadikan salah satu penyebab menurunnya mutu sekolah. Oleh karena itu. Untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar, semua guru harus memenuhi tuntutan yang diatur dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI pasal 39 ayat (1), yaitu : tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan

Berkaitan dengan desentralisasi pendidikan melalui penerapan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan disekolah. SMAN 4 Karawang merupakan salah satu sekolah yang terus berusaha

meningkatkan kualitas pendidikan dengan menerapkan MBS, dimana sekolah memiliki otonomi dalam pengelolaan manajerial sekolah dengan mengikutsertakan masyarakat dan pemerintah daerah.

Untuk menanggulangi permasalahan tersebut diperlukan peningkatan kinerja, dimana kinerja yang baik ini merupakan tanggung jawab dari seluruh pihak sekolah, termasuk para guru tatausaha sebagai salah satu unit kerja, dimana mereka berhubungan dan bersinggungan langsung dengan siswa. Kinerja guru merupakan hasil atau prestasi kerja guru yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal itu merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja para gurunya.

Ketidak efektifan suatu organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang dikaitkan dengan pencapaian kinerja adalah aspek sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan seperangkat perasaan guru tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Seorang guru yang merasakan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sebaliknya guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi dan merosotnya kinerja.

Dikarenakan kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, maka manajemen sekolah tidak boleh membiarkan kepuasan yang dimiliki oleh guru terus mengalami penurunan, karena seorang merasakan kepuasan dalam mengajar tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas mengajarnya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja guru akan meningkat secara optimal.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja seorang guru baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Menurut (Byars, 2008) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang guru, yaitu faktor individual dan faktor lingkungan. Faktor individual meliputi, energi fisik dan mental yang digunakan menyelesaikan tugas, sifat pribadi, dan persepsi peran. Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan sebagainya.

Efikasi diri merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja, dimana efikasi diri merupakan keyakinan individu untuk memotivasi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas spesifik yang terdiri dari pertimbangan efikasi diri dan keyakinan diri teknologi informasi. Efikasi seseorang sangat menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa individu bertahan dalam menghadapi rintangan dan pengalaman yang menyakitkan. Semakin kuat persepsi efikasi diri semakin giat dan tekun usaha-usahanya. Ketika menghadapi kesulitan, individu mempunyai keraguan yang besar tentang kemampuannya akan mengurangi usaha-usahanya atau menyerah sama sekali. Sedangkan mereka yang mempunyai perasaan efikasi yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan. Dengan kata lain, usaha manusia untuk mencapai sesuatu dan untuk mewujudkan keberadaan diri yang positif, memerlukan perasaan keunggulan pribadi (*sense of personal efficacy*) yang optimis. Hal ini dikarenakan oleh realitas sosial yang biasanya penuh dengan kesulitan sehingga orang harus memiliki perasaan

keunggulan pribadi yang kuat untuk mempertahankan usaha yang teguh dalam menghadapi kesulitan dan rintangan, maka di sinilah peranan keyakinan diri diperhitungkan.

Persepsi efikasi yang lemah merupakan hambatan internal menuju kemajuan dan menghalangi kemampuan untuk mengatasi hambatan eksternal secara efektif. Efikasi diri yang rendah dapat menghalangi usaha meskipun individu memiliki ketrampilan dan menyebabkannya mudah putus asa. Individu mungkin mengetahui kalau tindakannya akan menghasilkan akibat tertentu, namun tidak yakin terhadap kemampuannya melakukan tindakan tersebut.

Memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh pada keyakinan diri tersebut, maka karakteristik individu dengan keyakinan diri tinggi adalah memiliki rasa percaya diri yang bagus, memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah lebih bagus dibandingkan dengan perasaan khawatir terhadap masalah tersebut, memiliki kemampuan untuk mengambil resiko terhadap keputusan yang dibuat dan menjaga serta memelihara dirinya sendiri. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Penilaian diri dan Efikasi diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru.

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Harga Diri

Harga diri adalah suatu harga nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan harga diri pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Menurut (Kreitner, 2007) bahwa harga diri diukur dengan pernyataan positif maupun negatif. Pernyataan positif pada survey harga diri adalah saya merasa bahwa saya adalah seseorang yang sangat berarti, seperti orang lainnya, sedangkan pernyataan-pernyataan yang negatif adalah saya merasa bahwa saya tidak memiliki banyak hal untuk dibanggakan. Menurut (Hary, 2007) bahwa indikator-indikator untuk pengukuran harga diri ini antara lain :

1. Karyawan merasa dihargai dalam menjalankan pekerjaannya
2. Karyawan mengacu pada hasil akhir pekerjaannya
3. Karyawan berusaha untuk menghargai pekerjaannya
4. Karyawan merasa puas atau senang akan hasil kerjanya
5. Karyawan tidak mencela pekerjaan rekan sekerja
6. Karyawan tidak mementingkan diri sendiri
7. Karyawan tidak suka mengolok – olok rekan sekerja
8. Karyawan tidak malu untuk membuka diri terhadap rekan sekerja
9. Karyawan berani mengambil resiko demi kemajuan
10. Karyawan berusaha untuk membuat keputusan yang bijaksana

Harga diri dengan indikator pengembangan prinsip pelayanan, menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya, menetapkan tugas pelayanan yang futuris, dan berpedoman pada kesuksesan

Pengertian Efikasi Diri

Konsep mengenai efikasi diri ini pada dasarnya melibatkan banyak kemampuan yang terdiri aspek kegiatan sosial dan kemampuan untuk bertingkah laku. Menurut (Ivancevich, 2007) bahwa Efikasi diri berhubungan dengan harga pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada harga

seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu dengan tingkat harga diri yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerja mereka. Konsep harga diri memasukan tiga dimensi yaitu besarnya, kekuatan, dan generalitas. Besarnya merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Kekuatan merujuk pada apakah harga berkenaan dengan besarnya harga diri kuat atau lemah. Generalitas merujuk pada seberapa luas situasi dimana harga terhadap kemampuan tersebut berlaku.

Menurut Bandura dalam (Luthans, 2006), efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut.

1. Dimensi tingkat level (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang di rasakannya.

2. Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari harga atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah harga yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3. Dimensi generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkain aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 2006) bahwa kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif yang dihasilkan dari penghargaan atas pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja seseorang. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang dalam memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Luthans, 2006)

Luthans (2006:230), menyatakan terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Work it self adalah sifat menyeluruh dari pekerjaan itu sendiri yang merupakan factor penentu utama dalam kepuasan kerja. Pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja melalui rancangan jabatan. Pekerjaan itu dipengaruhi oleh elemen-elemen seperti *skill variety, task identity, task significant, autonomy and feed back* dari pekerjaan itu

- sendiri yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja.
2. Pengawasan
Supervision merupakan pengawasan langsung yang dilaksanakan oleh seorang atasan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya supervisor yang baik harus mau menghadapi pekerjaan bawahnya dan dapat menjadi figur yang disenangi oleh bawahannya.
 3. Promosi
Promotion adalah perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai tingkatan organisasional, tanggung jawab dan pembayaran yang lebih tinggi.
 4. Upah atau gaji
Upah dapat diartikan sebagai balas jasa berupa uang yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai sebagai imbalan atas tenaga, pemikiran dan waktu yang telah diberikan kepada perusahaan.
 5. Kondisi kerja
Kondisi kerja merupakan interaksi social yang terjadi antara sesama rekan sekerja dalam lingkungan pekerjaan baik sebagai sesama pekerja, atasan dan bawahan dan antara rekan sekerja yang berbeda jenis pekerjaannya

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja individual adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Gomes, 2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.

Penilaian terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria dari kinerja yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, sebagaimana konsep yang dikemukakan (Gomes, 2003), di antaranya kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, dependability, inisiatif dan kualitas personal.

Hipotesis

Hipotesis yang ditetapkan berdasarkan pemikiran-pemikiran tersebut diatas adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh harga diri terhadap kepuasan kerja guru SMAN 4 Karawang secara parsial.
2. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja guru SMAN 4 Karawang secara parsial
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMAN 4 Karawang secara parsial.
4. Terdapat pengaruh harga diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja guru SMAN 4 Karawang secara simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui harga diri dan Efikasi diri pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja serta implikasinya terhadap Kinerja guru. Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Menurut (Sugiyono, 2009) bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Di samping itu digunakan metode verifikatif yang pada dasarnya digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel melalui metode penelitian yang telah dirumuskan. Untuk melaksanakan penelitian verifikatif tersebut digunakan metode survey yang telah dirumuskan. Dimana menurut Kerlinger dalam (Sugiyono, 2009)

Metode Verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian melalui analisis data secara statistik, kemudian dianalisis berdasarkan teori yang telah dipelajari sehingga didapat suatu kesimpulan guna mencari jalan keluar yang dapat memecahkan pokok permasalahan yang dihadapi. (Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., 2017:45). Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2009) bahwa 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. Total Guru SMAN 4 Karawang sebanyak 35 orang sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru yang ada pada SMAN 4 Karawang.

Teknik Penarikan Sampel

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain menurut (Sugiyono, 2009) bahwa sampel jenuh adalah sensus.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan gambar 1 diperoleh besaran koefisien jalur antar variabel penelitian yang dapat di lihat pada tabel 1.

Tabel 1 menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel X_1 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,561, Variabel X_2 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,411 Hasil tersebut dapat digambarkan dalam persamaan jalur sebagai berikut;

$$Y = 0,561X_1 + 0,411 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

X_1 = Harga diri

X_2 = Efikasi diri

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik pengaruh langsung (*Direct Effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) dapat di lihat pada tabel 2.

1. Pengaruh Harga diri (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pada tabel 3 berarti variabel Harga diri (X_1) secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah 31,5%. Jika melalui variabel Efikasi diri (X_2) pengaruhnya terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 13,6%. Jadi pengaruh total Harga diri (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 45,1%. Dengan asumsi semakin tinggi tingkat Harga diri seorang guru maka akan semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Efikasi diri (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pada tabel 4 dapat diartikan bahwa variabel Efikasi diri (X_2) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 16,9%. Untuk pengaruh tidak langsung, yakni yang melalui variabel Harga diri (X_1) pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 13,6%. Jadi pengaruh total variabel Efikasi diri (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 30,5%. Dengan asumsi semakin tinggi Efikasi diri seorang Pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada tabel 5 merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen, sesuai dengan hasil perhitungan total pengaruh langsung dan tidak langsung diperoleh 0,755 dengan demikian kontribusi ketiga variabel tersebut sebesar 75,5% sedangkan sisanya sebesar 24,5% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti

4. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Guru (Z)

Secara umum, analisis regresi sederhana merupakan studi mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau beberapa variabel bebas, dengan tujuan untuk mengestimasi/memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Adapun analisis linier sederhana sendiri secara umum digunakan untuk menganalisis hubungan antara suatu variabel dengan satu atau beberapa variabel bebas (Gujarati dalam Imam Ghozali, 2002 : 42). Struktur model dapat dilihat pada gambar 2.

Jika berasumsi bahwa Kepuasan Kerja dapat menjelaskan perubahan-perubahan dari Kinerja Guru, maka dapat ditentukan berapa besarkah dalam presentase perubahan-perubahan dari Kinerja Guru (Z) yang bisa dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil Perhitungan SPSS dapat diketahui besarnya Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Guru (Z).

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, maka koefisien jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Dari hasil tabel 7, maka dapat diperoleh persamaan regresi seperti berikut ini :

$$Z = 0.896*Y + \epsilon$$

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Guru (Z) secara simultan

ditunjukkan oleh koefisien determinasi ganda (R^2), sebagaimana terlihat pada kolom *R Square* pada tabel di atas. Koefisien ganda (R^2) ini menunjukkan proporsi atau presentase variasi total dalam variabel dependen (Z) yang dijelaskan oleh variabel independen (Y) secara simultan. Dengan menggunakan nilai R^2 ini dapat ditafsirkan secara simultan pengaruh Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Guru (Z) adalah sebesar 80,3%, sedangkan sisanya sebesar 19,7% Kinerja Guru (Z) disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar variabel independen tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, seperti variabel-variabel motivasional, *Locus of Control*, Kepemimpinan dan lain-lain.

SIMPULAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis, mengenai pengaruh penilaian diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, dapat disimpulkan bahwa Harga Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada SMAN 4 Karawang. Besarnya pengaruh Harga Diri secara parsial terhadap Kepuasan Kerja adalah 45,1%.
2. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Besarnya pengaruh Efikasi Diri secara parsial terhadap Kepuasan Kerja adalah 30,5%.
3. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, dapat disimpulkan bahwa Harga Diri dan Efikasi Diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Besarnya pengaruh Harga Diri dan Efikasi Diri secara simultan terhadap Kepuasan Kerja adalah 75,5%.
4. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Besarnya pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai adalah 80,3%.

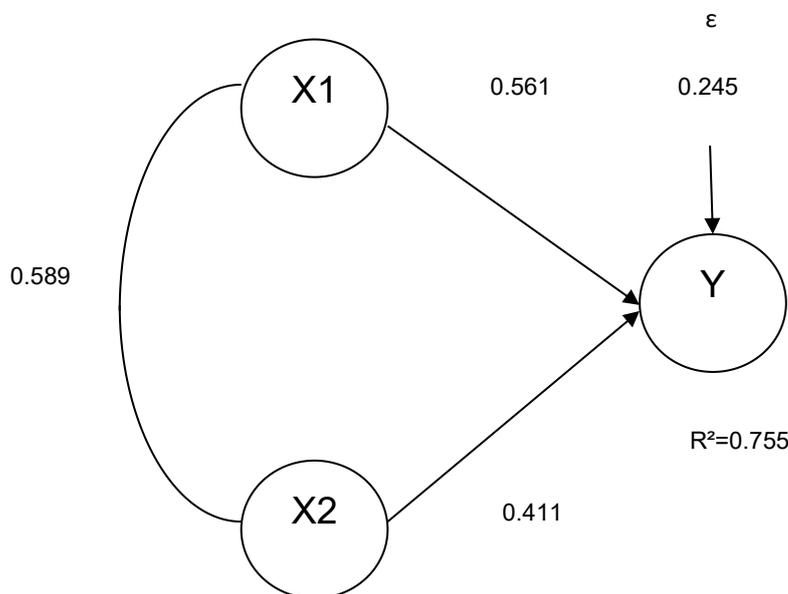
Saran

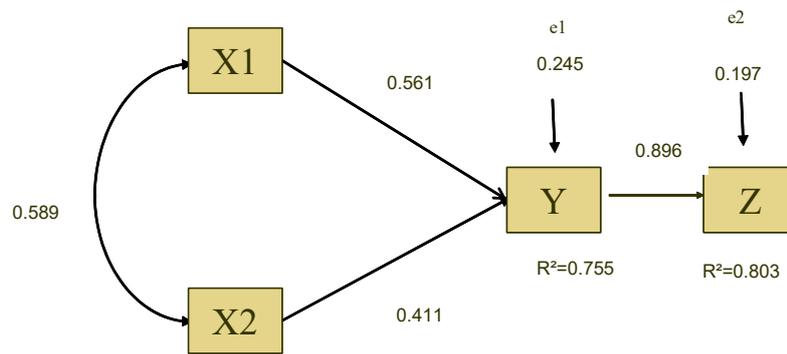
Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian diatas, penulis akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Harga diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja untuk itu harus ada upaya untuk meningkatkan harga diri dengan cara taat dan patuh terhadap aspek-aspek yang berkaitan dengan harga diri
2. Efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ini hendaknya organisasi memperhatikan pelaksanaan belajar dan mengajar agar semua perhatian difokuskan dengan rekan-rekan karena masing-masing kepuasan kerja mempunyai tugasnya masing-masing
3. Organisasi harus mempertahankan hal-hal yang berkaitan dengan harga diri dan efikasi diri karena dalam penelitian ini harga diri dan efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja guru yang tinggi
4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru oleh sebab itu organisasi harus mempertahankannya dan menaikkan indikator yang memiliki bobot yang terkecil dengan cara memperlakukan kerja sama antar guru

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan DI PT. Global (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/243/90>
- Byars. (2008). *Human Resource Management*. New York : Mc Graw-Hill.
- Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hary. (2007). *Membangun Rasa Percaya Diri*. WorldPress.com.
- Ivancevich. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kreitner. (2007). *Perilaku Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>

GAMBAR DAN TABEL**Gambar 1 Koefisien Jalur**



Gambar 2 Pengaruh Y Terhadap Z

Tabel 1. Hasil Perhitungan Jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Harga diri (X ₁)	0,561
Efikasi diri (X ₂)	0,411

Sumber : Hasil perhitungan statistik

Tabel 2. Hasil Perhitungan Jalur

Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui		Pengaruh Total
		X ₁	X ₂	
Harga Diri	31,5%	-	13,6%	45,1%
Efikasi Diri	16,9%	13,6%	-	30,4%
Pengaruh Total				75,5%

Tabel 3. Pengaruh Harga diri (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung			Besar Kontribusi
X ₁ Langsung	$(\rho_{yx1})^2$	$(0.561)^2$	0.315
X ₁ melalui X ₂	$\rho_{yx1} * r_{x2x1} * \rho_{yx2}$	$(0.561) * (0.589) * (0.411)$	0.135
Total Pengaruh X₁ terhadap Y			0.451

Sumber : Hasil Perhitungan

Tabel 4. Pengaruh Efikasi diri (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung			Besar Kontribusi
X ₂ Langsung	$(\rho_{yx2})^2$	$(0.411)^2$	0.169
X ₂ melalui X ₁	$\rho_{yx2} * r_{x1x2} * \rho_{yx1}$	$(0.411)*(0.589)*(0.561)$	0.135
Total Pengaruh X₂ terhadap Y			0.304

Sumber : Hasil Perhitungan

Tabel 5. Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.742	3.93312

a. Predictors: (Constant), x₂, x₁**Tabel 6. Koefisien jalur variabel Y terhadap Z**
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.528	3.859		3.764	.001
y	.758	.062	.896	12.283	.000

a. Dependent Variable: z

Sumber : Pengolahan Data, 2019

Tabel 7. Koefisien Determinasi Y terhadap Z**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.798	2.94316

a. Predictors: (Constant), y