

Contents

- Scientific Learning Through The Edu Eco Approach As An Alternative Improving Student Knowledge And Skills
Oktaffi Arinna Manasikana, Noer Afidah, Andhika Mayasari, Gunawan Faizah, M. Nur Tuti Liana, Junaidi 1-13
- Pengaruh Implementasi *Geoboard* Melalui Pendekatan *Open-Ended* Terhadap Peningkatan Kemampuan Eksplorasi Matematis Ditinjau Dari Gender
Martines, Ruslaini, Fita Nelyza 14-29
- Penerapan Metode *Scaffolding* Berbantuan Soal Hots Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Matematis Siswa Pada Materi Trigonometri
Wulandari, Nuraina, Marina Fadhilla, Eri Saputra, Erna Isfayani 30-41
- Pemanfaatan Legenda Aceh Sebagai Pembelajaran Nilai-Nilai Nasionalisme
Asriani, Cut Faizah, Basri, Edi Azwar, Riswan, T. Makmur 42-59
- An analysis of Scientific Literacy Misconception Using FTT to IPA Teachers in Banda Aceh
Muhammad Azzarkasyi, Syamsul Rizal 60-74
- Sosialisasi Pendidikan Kesehatan Melalui Pemanfaatan Jahe Sebagai Sumber Kesehatan Lokal Bagi Penderita Diabetes Mellitus
Asri Jumadewi, Yenni Sasmita, Rasima, Muhammad Ridhwan, Aris Munandar 75-82
- Meningkatkan Penguasaan Kosakata Siswa Dengan Menggunakan Permainan Teka-Teki
Megi, Syahrir, Puspa Sari 83-92
- Pengaruh Penerapan Model Sq3r (Survey, Question, Read, Recite, Review) Terhadap Kemampuan Penguasaan Konsep Siswa
Evi Apriana, Rubiah, Samsul Bahri, Ernawati 93-112
- Peningkatan Pengetahuan Dampak Sampah Terhadap Diare melalui Uji Korelasi Bagi Masyarakat Di Gampong Jawa Kota Madya Banda Aceh
Nurlena Andalia, M. Ridhwan, Roslina, Yuliana, Usman 113-121
- Pembentukan Akhlak Takzeem Keuguree : Pendekatan Sosiologi-Antropology Pada Pendidikan Pasantren Tradisional Aceh
Fahmi Arfan, Ida Hasanah, Mustafa Usman, M. Chalis, Abubakar, Anwar, Irwan M. Nur 122-137
- Efektivitas Metode Mengajar Resiprokal Dalam Meningkatkan Kemampuan Menggiring Bola
Rahmat Putra Perdana 138-147
- Pengaruh Ketulusan (*Altruisme*), Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru MI Negeri di Kota Medan
Rizki Utami Batubara, Darwin, Salman Bintang 148-163
- Analysys Of The Use Sarcasm Language Style In Student Interactions
Ririn Rahayu, Trisfayani, Azhari, Dhita Azura 164-178

Diterbitkan Oleh
FKIP Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh

EDITOR IN-CHIEF

[Dr. Abubakar, M.Si](#), Universitas Serambi Mekkah, ID Sinta 5958216, Indonesia

MANAGING EDITOR

[Dr. Dian Aswita, S.Pd, M. Pd](#), Universitas Serambi Mekkah, Aceh, ID SCOPUS 57202957850, Indonesia

SECTION EDITORS

1. [Prof. Dr. Magdalena Mo Ching Mok, M. Ed](#), Educational University of Hongkong, ID SCOPUS 7006024212, Hong Kong
2. [Dr. Asriani, S. Pd., M. Pd](#), Universitas Serambi Mekkah, Indonesia
3. [Dr. Hj. Rani Siti Fitriani, S.S., M. Hum](#), Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia
4. [Wahyu Khafidah](#), Serambi Mekkah University, Indonesia
5. [Dr. Usman Effendi, S.Sos., MM](#), Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta, Indonesia, Indonesia
6. [Dr. Hj. Darmawati, M. Pd](#), Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia
7. [Dr. Arfriani Maifizar S.E, M.Si.](#), Universitas Teuku Umar Aceh Barat, Indonesia, ID SCOPUS 57210744149., Indonesia
8. [Zhao Jing, M. ED](#), Gizhou Education University, China, China
9. [Nurlaili Ramli, S. SiT., MPH](#), Health Polytechnic of the Ministry of Health in Aceh, Aceh Besar. ID SCOPUS 57195919249, Indonesia
10. [Zaiyana Zaiyana Putri](#), Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia, Indonesia
11. [Fitri Wulandari, S.Pd., M. Hum](#), Universitas Islam Riau, ID SINTA 6704089
12. [junaidi Jun S, Pd., M.Pd.](#), Universitas Serambi Mekkah, Indonesia
13. [Said Ali Akbar, S. Pd., M. Si](#), Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh ID SCOPUS 57190374979, Indonesia
14. [Muhammad Fajrin Pane, SH.I., M. Hum](#), Politeknik Tanjung Balai, Sumatera Utara, Indonesia
15. [Anita Noviyanti, S. Pd., M. Pd](#), Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia, ID SCOPUS 57219092073, Indonesia
16. [Illa Rahmatin, S. Pdi](#), Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia
17. [Drs. Burhanuddin AG., M. Pd](#), Universitas Serambi Mekkah, Aceh Indonesia, ID SCOPUS 57219343469, Indonesia
18. [Drs. Jailani, M. Pd](#), Universitas Serambi Mekkah, ID. Scopus, 572190985 Indonesia
19. [Drs. Ridhwan Ismail, M. Pd](#), Universitas Serambi Mekkah, ID Scopus
20. [Drs. Yulsaflin - MA](#), Universitas Serambi Mekkah, ID SINTA 221608, Indonesia
21. [Drs. Anwar S. Pd., M. Pd](#), Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh ID SINTA 5997702, Indonesia
22. [Drs. Muhammad Isa, M. Pd](#), Universitas Serambi Mekkah, Aceh ID SCOPUS 57205735891, Indonesia
23. [Dr. Hj. Israwati, M. Si](#), Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh, Indonesia
24. [Dr. Juli Firmansyah, S. Pd., M. Pd](#), Universitas Serambi Mekkah, Aceh ID SCOPUS 57207959988, Indonesia

WEB AND OJS MANAGER

[Munawir Munawir, ST., MT](#), Universitas Serambi Mekkah, ID Scopus, Indonesia

ADMINISTRATOR OFFICE AND LAYOUT TEAM

1. [Dra. Ismawirna M. Pd](#), Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia. ID SINTA 6167918, Indonesia
2. [Dra. Armi M. Si](#), Universitas Serambi Mekkah, Aceh. Indonesia ID SCOPUS 57219094630, Indonesia
3. [Said Ali Akbar, S. Pd., M. Si](#), Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh ID SCOPUS 57190374979, Indonesia

ENGLISH LANGUAGE ADVISORS

1. [Sephthia Imanda, S.Pd., M.Tsol., Ph.D](#), Universitas Serambi Mekkah, Aceh ID SCOPUS 5720957372, Indonesia
2. [Sabrina, S. Pd., M. Appling., M. Tran](#), Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia
3. [Muhammad Aulia, S.Pd., MTSOL.,MA.\(Res\)., Ph.D](#), Syiah Kuala University, Aceh, ID ORCHID, Indonesia

LAYOUT EDITORS

1. [Samsuddin Samsuddin](#), Program Studi Teknik Komputer - Universitas Serambi Mekkah
2. [Dr. Nasir Ibrahim, SE., M. Si](#), Universitas Serambi Mekkah, BId, Ekonomi dan Design Grafis
3. [Elvitriana Elvitriana](#), Prodi Teknik Lingkungan- Fakultas Teknik Universitas Serambi Mekkah
4. [Firdaus Firdaus](#), Designer Grafis Zoom Printing, Aceh, Indonesia

PROOFREADERS

1. [Prof. Dr. Asnawi Abdullah, BSc.PH, MHSM, MSc.HPPF, DLSHTM, Ph.D](#), Universitas Muhammadiyah, Aceh, ID SCOPUS : 57202957850, Indonesia
2. [Ery Utomo, P.hD](#), Universitas Negeri Jakarta
3. [Muslem Daud, S. Ag., M. Ed., Ph.D](#), Universitas Serambi Mekkah, Aceh, Indonesia, Indonesia
4. [Dr. Faradiba Sari Harahap, S. Pd., M. Pd](#), Politeknik Tanjung Balai, Sumatera Utara, Indonesia
5. [Dr. Muhammad Subhan, Ph.D., M.Sc., B.Eng., MLogM, Aff.M.ASCE](#), King Abdul Aziz University, Saudi Arabia
6. [Muhammad Aulia, S.Pd., MTSOL.,MA.\(Res\)., Ph.D](#), Syiah Kuala University, Aceh, ID ORCHID, Indonesia
7. [Exkarach Denang, M. Ed., Ph.D](#), Udom Tani University, Thailand
8. [Sabrina, S. Pd., M. Appling., M. Tran](#), Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia
9. [Yunisrina Qismullah Yusuf, S. Pd., M. Ed., Ph.D](#), Universitas Syiah Kuala, Aceh, ID SCOPUS : 55351138500, Indonesia
10. [Dr. H. Muhammad Alfatih Suryadilaga, S.Ag., M. Ag](#), Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Depok, Indonesia

Forewords

Praise and gratitude to Allah SWT, because of Allah's love for us so that we are still given a long life and can carry out our various daily activities. May all our activities become our acts of worship, Aamiinnn

We are also be proud that the number of submitted manuscripts is quite large, but only a few are acceptable and worthy of publication. This means that Jurnal Serambi Ilmu has become one of the scientific publications that are considered by experts and education enthusiasts.

For this reason, Jurnal Serambi Ilmu is committed to continuing to maintain the quality, service and discipline that applies in scientific publications.

March 30, 2023
Editor in chief,

Dr. Abubakar, M. Si

Indexing By :



GARUDA
GARBA RUJUKAN DIGITAL



Crossref



Scilit



OCLC
WorldCat

PKP|INDEX



INDONESIAN SCIENTIFIC JOURNAL DATABASE
Database Jurnal Ilmiah Indonesia

Pengaruh Ketulusan (*Altruisme*), Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru MI Negeri di Kota Medan

Rizki Utami Batubara¹, Darwin², Salman Bintang³

¹ Rizki Utami Batubara adalah Alumni Universtas Negeri Medan, Indonesia
Email: rizkiutamibatubara891@gmail.com

² Darwin adalah Dosen Universtas Negeri Medan, Indonesia
Email: darwinspi@unimed.ac.id

³ Salman Bintang adalah Dosen Universtas Negeri Medan, Indonesia
Email : salmanbintang@unimed.ac.id

Received January 14, 2023; Revised January 31, 2023; Accepted March 08, 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketulusan (*altruisme*) terhadap kepuasan kerja, pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh ketulusan (*altruisme*) terhadap kinerja guru, pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, pengaruh tidak langsung antara ketulusan (*altruisme*) terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dan pengaruh tidak langsung antara etos kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur dengan Populasi sebanyak 281 guru MI Negeri di Kota Medan. Hasil temuan penelitian adalah terdapat pengaruh langsung positif ketulusan (*altruisme*) terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh langsung positif antara etos kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh langsung positif ketulusan (*altruisme*) sekolah terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh langsung positif antara etos kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh tidak langsung ketulusan (*altruisme*) terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru. Terdapat pengaruh tidak langsung etos kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru.

Katakunci: ketulusan (*altruisme*); etos kerja; kepuasan kerja; kinerja;guru

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan bagian penting dari pendidikan, tetapi juga merupakan penentu tinggi rendahnya mutu. Pelayanan mengajar diberikan oleh guru dalam menjalankan fungsi guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru adalah orang yang paling sering berinteraksi langsung dengan siswa selama proses pembelajaran. Untuk menghadapi

era globalisasi, masyarakat Indonesia harus memiliki generasi muda yang berkualitas, cerdas dan mampu menghadapi tantangan masa depan. Oleh karena itu, guru itu sendiri harus berkinerja tinggi, sehingga dengan tingkat prestasi yang tinggi mampu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki bangsa Indonesia.

Menurut Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson (2013: 32-33) Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hanson and Borman, (2014:143) Kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan yang dapat diukur dalam kaitannya dengan kontribusi individu terhadap efektivitas organisasi. Menurut Bernardin and Russel, (2010:324) Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. Dari penjelasan diatas menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang diperoleh dari suatu aktivitas perilaku kerja karyawan yang diharapkan mampu menunjukkan sesuatu yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Ekspektasi kinerja guru dalam menyelenggarakan pelayanan pendidikan senantiasa digerakkan oleh motif altruistik, sikap empatik, menghormati keragaman, serta mengutamakan kepentingan, dengan selalu mencermati dampak jangka panjang dari pelayanan yang diberikan (Permendiknas No. 27 tahun 2008). Diduga sikap *altruisme* guru mempengaruhi kinerja guru tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nikolaou (dalam Nasruliyah Hikmatul Maghfiroh, 2015:121) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *altruisme* dengan kinerja.

Selain ketulusan (*altruisme*), etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Selain etos kerja, faktor lain untuk meningkatkan kinerja guru adalah kepuasan kerja individu. Manusia selalu dituntut untuk mempertahankan hidup yang akan mendorongnya untuk senantiasa berusaha dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga kebutuhan yang dijalannya akan dapat berjalan secara normal, serasi dan seimbang yang salah satunya dapat dilakukan dengan bekerja.

Pada kenyataannya, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti kepada Pengawas MII Medan di Kantor Kementerian Agama Kota Medan, kondisi guru yang ditemukan bahwa kinerja guru sekolah madrasah ibtidaiyah negeri medan masih rendah. Dibuktikan dengan beberapa permasalahan yang ditemukan, antara lain: (a) masih ada guru yang tidak memiliki emosi positif (perasaan bahagia dan bersemangat ketika mengajar. Emosi positif ketika mengajar berkaitan dengan adanya kesejahteraan Subjektif); (b) masih ada guru yang belum mampu membuat

perencanaan dan persiapan mengajar; (c) masih ada guru yang tidak menggunakan metode belajar secara bervariasi; (d) masih ada guru yang belum menguasai materi yang akan diajarkan kepada siswa; (e) masih ada guru yang belum mampu mengelola kelas; (f) masih ada guru yang belum sepenuhnya mampu untuk memberikan penilaian siswa secara objektif; (g) masih ada guru yang hanya menggunakan sumber belajar seadanya; (h) masih ada guru yang jarang melakukan remedial kepada siswa yang memiliki nilai dibawah KKM; (i) masih ada guru yang belum mampu membuat media pembelajaran untuk mendukung proses belajar mengajar; (j) masih ada guru yang jarang melaporkan kepada kepala sekolah terkait hasil evaluasi yang telah dilaksanakan. Untuk itu, diperlukan kinerja guru yang harus dipupuk dan dikembangkan pada diri guru yang didukung oleh semua pihak di sekolah. Sebab, kinerja guru saat ini masih dalam tataran normatif dan mengalir saja, tanpa ada peningkatan kinerja yang tinggi dan kurangnya kesadaran untuk mengembangkan kompetensinya untuk menunjang kerjanya.

KINERJA GURU

.Kinerja dapat dilihat sebagai suatu capaian atau keberhasilan seseorang atau suatu organisasi terhadap tujuan. Menurut Stoner, James, A.F. dan Edward Freeman (2012:86) Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2011:2) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi.

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2012:374) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas. Menurut Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Pandangan dari beberapa para ahli tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi, keberhasilan yang dicapai dan kemampuan kerja seseorang atau kelompok organisasi.

KETULUSAN (ALTRUISME)

Menurut Sears (2009:457) ketulusan (*altruisme*) adalah tindakan sukarela untuk membantu orang lain tanpa pamrih, atau ingin sekedar beramal baik. Berdasarkan definisi ini, apakah suatu tindakan bisa dikatakan altruistik akan bergantung pada niat si penolong. Orang asing yang mempertaruhkan nyawanya untuk menarik korban dari bahaya kebakaran dan kemudian dia pergi begitu saja tanpa pamit adalah orang benar-benar melakukan tindakan *altruistic*. Menurut Clayton & Mercer (2012:121) *altruisme* adalah perilaku menolong yang tidak mementingkan diri sendiri dan dimotivasi oleh keinginan untuk bermanfaat bagi orang lain. Menurut Baron dan Byrne (2005:186)

Altruisme adalah bentuk khusus dari penyesuaian perilaku yang ditujukan untuk kesejahteraan orang lain, biasanya merugikan diri sendiri, dan biasanya terutama dimotivasi oleh keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain tanpa mengharapkan imbalan.

Sementara itu Myers (dalam Sarwono, 2002:328) *altruisme* dapat didefinisikan sebagai hasrat untuk menolong orang lain tanpa memikirkan kepentingan diri sendiri. Menurut David O. Sears (dalam Nashori Fuad, 2008:34) *altruisme* adalah tindakan sukarela yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun, kecuali telah memberikan suatu kebaikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu perilaku *altruisme* atau tidak bergantung pada tujuan si penolong. Dengan kata lain *altruisme* adalah sifat mementingkan kepentingan orang lain tanpa mengharapkan imbalan materi dari orang lain.

ETOS KERJA

Clifford Geertz (dalam tebba, 2010:9) mengartikan etos sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Dengan demikian, etos menyangkut semangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar dapat membangun kehidupan yang lebih baik dimasa depan. Manusia tidak dapat memperbaiki hidupnya tanpa semangat kerja, pengetahuan dan keterampilan yang memadai tentang pekerjaan yang ditangani. Sedangkan Etos Kerja Menurut Max Weber Adalah sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan. Etos kerja merupakan fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produktif yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat.

Darodjat (2015:24) menyatakan etos kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak (sifat dasar) , karakter, kemauan, kesusilaan, adat istiadat. Menurut Darodjat (2015:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas atau keyakinan dari seseorang maupun suatu kelompok.

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja seseorang erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan. Orang bekerja didorong dalam rangka memenuhi kebutuhan tertentu. Kaitannya dengan

kepuasan kerja guru sangat erat dengan unjuk kerja guru itu sendiri. Menurut Fred Luthans (2011:141) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting. Secara umum diakui di bidang perilaku organisasi bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang paling penting dan sering dipelajari.

Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson (2013:98) mengatakan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Angelo Kinicki, Brian K. Williams (2010:350) mengatakan Kepuasan kerja adalah sejauh mana merasa positif atau negatif tentang berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan mereka secara keseluruhan tergantung pada bagaimana perasaan mereka tentang beberapa komponen, seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja dan pengawasan.

Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2014:350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Dari beberapa pendapat para ahli tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

Populasi penelitian sebanyak 281 guru. Berdasarkan pengambilan sampel menurut Monogram Harry King jumlah sampel pada penelitian ini adalah 164 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proporsional Random Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan jumlah yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini digunakan pengumpulan data berupa kuesioner/instrumen. Selanjutnya menganalisis instrumen dengan menghitung validitas dan uji reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas angket ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien Alfa Cronbach.

Selanjutnya data yang diperoleh terlebih dahulu dilakukan Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data yang diuji berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov, Kriteria uji adalah untuk taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ jika nilai Asymp. Tanda tangan. (2-tailed) >

0,05 maka sebarannya berdistribusi normal. Seterusnya dilanjutkan dengan uji linieritas untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian apakah memiliki hubungan yang linier dan analisis regresi keberartian untuk mengetahui keberartian hubungan antara variabel yang dicari persamaan regresi sederhananya. Pengujian ini semua dilakukan dengan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI NORMALITAS

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data yang diuji berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnof*, dengan kriteria uji untuk taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ jika nilai *asyp.sig.* (2 tailed) > 0,05 maka sebarannya berdistribusi normal. Perhitungan uji normalitas data ini dengan menggunakan bantuan program statistik *SPSS for Windows* versi 24. maka hasilnya seperti pada tabel berikut:

Tabel 1
Rangkuman Perhitungan Uji Normalitas data menggunakan Rumus One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		164
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,99303342
Most Extreme Differences	Absolute	0,067
	Positive	0,067
	Negative	-0,065
Test Statistic		0,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071 ^c

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai *asyp.sig.* (2 - tailed) > 0,05 untuk semua variabel , sehingga dapat disimpulkan sebaran data Ketulusan (*altruisme*) (X_1), Etos Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Kinerja Guru (X_4) berdistribusi normal . Dengan demikian persyaratan asumsi normalitas data telah terpenuhi. Perhitungan uji linearitas ini menggunakan program statistik SPSS for Windows versi 24. Berikut ini adalah hasil perhitungan masing - masing variabel Eksogen dan endogen.

Uji Linieritas dan Keberartian

Regresi Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Antara variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila

signifikansi (*Linearity*) lebih dari 0,05. Jika , $F_h < F_t$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau jika signifikansi *Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka hubungan antara variabel eksogen dan endogen adalah linear.

Antara variabel dikatakan koefisien regresi adalah signifikan apabila, $F_h > F_t$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka koefisien regresi dinyatakan signifikan. Untuk persamaan regresi adalah: $Y = a + bX$

Perhitungan uji linearitas ini menggunakan program statistik SPSS for Windows versi 24. Berikut ini adalah hasil perhitungan masing - masing variabel Eksogen dan endogen.

Tabel 2
Rangkuman Hasil Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

No	Variabel Eks Terhadap Variabel End	Uji Linieritas			Uji Keberartian Regresi		
		F_h	Sig.	Status	T_h	Sig.	Status
1	X_1 dengan X_3	0,982	0,489	Linier	8,887	0,000	Signifikan
2	X_2 dengan X_3	0,905	0,628	Linier	7,412	0,000	Signifikan
3	X_1 dengan X_4	0,953	0,525	Linier	13,967	0,000	Signifikan
4	X_2 dengan X_4	1,265	0,171	Linier	7,972	0,000	Signifikan
5	X_3 dengan X_4	1,621	0,058	Linier	9,864	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk uji linieritas semua nilai signifikansi $F_h > 0,05$ dan untuk uji keberartian regresi semua signifikansi nilai $T_h < 0,05$, berarti semua bentuk hubungan variabel eksogenus dengan variabel endogenus di atas adalah linier dan berarti, sehingga asumsi linieritas dan keberartian regresi terpenuhi.

Uji Kesesuaian Model

Kesesuaian model maksudnya adalah menguji apakah model yang diajukan memiliki kesesuaian (*fit*) dengan data atau tidak. Dalam kerangka analisis jalur, suatu model yang diusulkan dikatakan *fit* dengan data apabila matriks korelasi sampel tidak jauh berbeda dengan matriks korelasi estimasi (*reproduced correlation matrix*) atau korelasi yang diharapkan (*expected correlation matrix*). Untuk menguji kesesuaian model digunakan rumus:

$$Q = \frac{1 - R_m^2}{1 - M} \quad R_m^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) (1 - R_3^2) (1 - R_4^2)..$$

Jika semua koefisien jalur signifikan , maka $M = R_m^2$, sehingga $Q = 1$. Harga koefisien $Q = 1$ mengindikasikan model *fit* sempurna. Berdasarkan hasil analisis jalur sebagaimana diuraikan di atas, tidak ada koefisien jalur yang tidak signifikan, berarti $Q = 1$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model yang diajukan *fit* sempurna (

the fit is perfect) dengan data. Berdasarkan harga-harga koefisien jalur yang diperoleh dari hasil perhitungan.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Setelah dilakukan perhitungan dan uji keberartian nilai koefisien jalur, maka selanjutnya dilakukan perhitungan besar pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel eksogenus terhadap variabel endogenus. Pada Tabel 4.13 berikut ditunjukkan rangkuman hasil perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara Ketulusan (altruisme) (X₁) dan etos kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (X₃).

Tabel 3
Rangkuman Pengaruh Langsung maupun Tidak Langsung Ketulusan (altruisme) (X₁) dan etos kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (X₃)

Variabel	Pengaruh			Total Pengaruh
	Langsung terhadap X ₃	Tidak langsung dari hasil perkalian Koefisien Jalur Langsung Dengan Koefisien korelasi variabel Eksogenus		
		X ₁	X ₂	
X ₁	0,2112	-	0,0519	0,2631
X ₂	0,1285	0,0519	-	0,1804
Total				0,4435

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Pada tabel di atas terlihat bahwa pengaruh langsung Ketulusan (altruisme) (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (X₄) sebesar 0,2112 dan pengaruh langsung etos kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (X₄) sebesar 0,1285.

Pengaruh tidak langsung Ketulusan (altruisme) (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (X₃) yaitu sebagai hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi antara Ketulusan (altruisme) (X₁) dengan etos kerja (X₂) sebesar 0,0519. Pengaruh tidak langsung etos kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (X₃) yaitu sebagai hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi antara Ketulusan (altruisme) (X₁) dengan Kepuasan Kerja (X₃) sebesar 0,0519. Besar total pengaruh langsung dan tidak langsung Ketulusan (altruisme) (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (X₃) sebesar 0,2631. Besar total pengaruh langsung dan tidak langsung Etos Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (X₃) sebesar 0,1804.

Dengan demikian besar total pengaruh langsung dan tidak langsung Ketulusan (altruisme) (X₁) dan Etos Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (X₃) sebesar 0,4435 atau 44,35 persen variasi Kepuasan Kerja ditentukan oleh Ketulusan (altruisme) dan Etos Kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,5565 atau 55,65 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Pada tabel 3 berikut disajikan rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung

Ketulusan (*altruisme*) (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4).

Tabel 4
Rangkuman Pengaruh Langsung maupun Tidak Langsung Ketulusan (*altruisme*) (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4)

Variabel	Pengaruh				Total Pengaruh
	Langsung terhadap X_4	Tidak langsung dari hasil perkalian Koefisien Jalur Langsung Dengan Koefisien korelasi variable Eksogenous			
		X_1	X_2	X_3	
X_1	0,3212	-	0,0496	0,0496	0,4203
X_2	0,0771	0,0481	-	0,0207	0,1459
X_3	0,0220	0,0481	0,0207	-	0,0909
Total					0,6571

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Pada tabel di atas terlihat pengaruh langsung Ketulusan (*altruisme*) (X_1) terhadap Kinerja Guru (X_4) sebesar 0,312, pengaruh langsung Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (X_4) sebesar 0,0771 dan pengaruh langsung Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4) sebesar 0,0220.

Pengaruh tidak langsung Ketulusan (*altruisme*) (X_1) melalui Etos Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4) yaitu sebagai hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi antara Ketulusan (*altruisme*) (X_1) dan Etos Kerja (X_2) sebesar 0,0496. Pengaruh tidak langsung Ketulusan (*altruisme*) (X_1) melalui Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4) yaitu sebagai hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi antara Ketulusan (*altruisme*) (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,0496. Dengan demikian, total pengaruh langsung dan tidak langsung Ketulusan (*altruisme*) (X_1) terhadap Kinerja Guru (X_4) adalah sebesar 0,4203.

Pengaruh tidak langsung Etos Kerja (X_2) melalui Ketulusan (*altruisme*) (X_1) terhadap Kinerja Guru (X_4) yaitu sebagai hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi antara Etos Kerja (X_2) dan Ketulusan (*altruisme*) (X_1) adalah sebesar 0,0092. Pengaruh tidak langsung Etos kerja (X_2) melalui Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4) yaitu sebagai hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi antara Etos Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) adalah sebesar 0,0207. Dengan demikian, total pengaruh langsung dan tidak langsung Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (X_4) adalah sebesar 0.1459.

Pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja (X_3) melalui Ketulusan (*altruisme*) (X_1) terhadap Kinerja Guru (X_4) yaitu sebagai hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja (X_3) dan Ketulusan (*altruisme*) (X_1) adalah sebesar 0,0481. Pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja (X_3) melalui Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (X_4) yaitu sebagai hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja (X_3) dan Etos Kerja (X_2) adalah sebesar 0,0207. Dengan demikian, total pengaruh langsung dan tidak langsung Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4) adalah sebesar 0,0909.

Dengan demikian besar total pengaruh langsung dan tidak langsung Ketulusan (*altruisme*) (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4) sebesar 0,6571 atau 65,71 persen Variasi Kinerja Guru ditentukan oleh Ketulusan (*altruisme*) (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3), sedangkan sisanya sebesar 0,3429 atau 34,29 persen dipengaruhi oleh faktor lain, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi guru, dan lain sebagainya.

HASIL PENELITIAN

Ketulusan (*Altruisme*) (X_1) Berpengaruh Langsung terhadap Kepuasan Kerja (X_3)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara ketulusan (*altruisme*) dengan kepuasan kerja yaitu ρ_{31} sebesar 0,460 dan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh langsung ketulusan (*altruisme*) terhadap kepuasan kerja sebesar 0,3271. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketulusan (*altruisme*) guru yang merupakan suatu tindakan sukarela seorang guru yang menyebabkan guru tersebut memiliki keinginan untuk membantu orang lain tanpa memikirkan kepentingan sendiri. Dengan ketulusan (*altruisme*) yang tinggi dari guru, maka akan dapat menciptakan rasa kepuasan membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Endah Rahayu Lestari, Nur Kholifatul Fithriyah, Ghaby (2018), Hasil analisis data menunjukkan bahwa *altruisme* berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Lebih lanjut temuan yang diperoleh oleh Itiola, Odebiyi, dan Alabi (2014), pada staf akademik Osun State di Nigeria menunjukkan bahwa 89,6% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variable *altruisme*. Hasil ini mendukung penelitian Zoghbi-Asiedu et

al. (2014), bahwa keberadaan *altruisme* pada karyawan akan menjadikan karyawan merasa puas sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian menunjukkan bahwa ketulusan (*altruisme*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di MIN Kota Medan. Pada

dasarnya bila ketulusan (*altruisme*) sudah diterapkan di sekolah, maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang kuat bagi guru terhadap sekolah dengan menunjukkan sikap tolong menolong dan saling membantu dalam pencapaian tujuan sekolah yang diinginkan.

Etos Kerja (X_2) Berpengaruh Langsung terhadap Kepuasan Kerja (X_3).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara etos kerja dengan kepuasan kerja yaitu P_{32} sebesar 0,358 dan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh langsung etos kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,2530. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja yang kondusif sangat diperlukan setiap anggota organisasi untuk menumbuhkan dorongan dalam diri guru untuk bekerja lebih semangat. Menurut Sinamo (2011:42) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, komitmen yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja juga merupakan kepercayaan seseorang pada sikap dan perilaku dalam pekerjaannya, karena akan membuka pandangan dan sikap manusia untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh AnitaTresia Samosir (2020), Hasil penelitian menunjukkan 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etos kerja terhadap kepuasan kerja guru. 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen guru terhadap kepuasan kerja guru Yayasan Pendidikan Bina Agung Medan. Lebih lanjut temuan yang diperoleh oleh Zulheri (2020), dalam kajiannya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel etos kerjaterhadap kepuasan kerjaPegawai pada UPTD Puskesmas Bangkinang Kota. Variabel lingkungan kerja(X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,222 dengan nilai signifikan sebesar 0,030.

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di MIN Kota Medan. Pada dasarnya bila seseorang memiliki etos kerja atau semangat kerja yang tinggi, maka akan membuka pandangan dan sikap manusia untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Ketulusan (*Altruisme*) (X_1) Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Guru (X_4)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara ketulusan (*altruisme*) dengan kepuasan kerja yaitu P_{41} sebesar 0,567 dan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh langsung etos kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,5461. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sikap

altruisme tidak kalah penting dalam menyelesaikan kinerja seorang guru. Menurut Santrock (2002: 374) bahwa *altruisme* adalah suatu minat yang tidak mementingkan diri sendiri dalam menolong seseorang. Perilaku *altruisme* yang dimiliki oleh seorang guru diperlukan untuk menumbuhkan sikap saling tolong menolong. Tingkah laku individu sangat bergantung pada kualitas konsep dirinya yaitu konsep diri positif atau konsep diri negatif. Sejalan dengan pikiran ini guru yang mempunyai konsep diri yang positif akan melapangkan kesuksesannya dalam bekerja sedangkan yang memiliki konsep diri yang negatif akan mengalami kesulitan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Tehran, Abtahi, dan Esmaeili (2013), bahwa dimensi yang terdapat dalam OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan, antara lain *altruism*, *sportsmanship* dan *civic virtue*. Lebih lanjut temuan yang diperoleh oleh Ida Fauzianti, Daeng Ayub Natuna, Miharty (2020), bahwa didapatkan hubungan yang signifikan antara variabel *altruisme* (X₂) terhadap kinerja pengawas (Y) Kabupaten Bengkalis, dan besar pengaruhnya 25,30% dengan tafsiran rendah, karena masih terdapat sebesar 74,70% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Yang artinya bahwa *altruism* guru juga mempunyai andil yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pengawas. *Altruisme* guru dapat ditingkatkan melalui beberapa aspek seperti: *behaviorisme*, Pertukaran sosial, empati, norma sosial, evolusi, perkembangan kognisi, pengaruh situasi, dan pengaruh dari dalam diri.

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di MIN Kota Medan. Pada dasarnya bila seseorang memiliki etos kerja satau semangat kerja yang tinggi, maka akan membuka pandangan dan sikap manusia untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Etos Kerja (X₂) Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Guru (X₄)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru yaitu P_{42} sebesar 0,278 dan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh langsung etos kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,2819. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja yang tinggi dari seorang guru, maka kinerja menentukan keberhasilan usaha dan proses pembelajaran di sekolah. Guru yang dihasilkan sehingga Etos kerja guru yang tinggi akan banyak.

Menurut pendapat Sinamo(51:2011) secara garis besar faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etoskerja dikelompokkan ke dalam 2 hal, yaitu faktor internal(dari dalam diri) dan faktor eksternal(dari luar) yang akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Faktor internal.

Terdapat pengaruh dari motivasi yang mempengaruhi etoskerja seseorang yang muncul dari dalam diri(faktor internal). Etos kerja merupakan pandangan dan sikap yang dianut berdasarkan nilai yang dipercaya individu. pendidikan, keterampilan,kualitas pendidika, skill, dan keterampilan individu akan menentukan etoskerja seseorang.

2. Faktor eksternal.

Faktor dari luar yang mempengaruhi etoskerja diantaranya adalah budaya yang sejak dulu ada ditengah-tengah masyarakat yang akan mampu mempengaruhi etoskerja yang akan dimunculkan seseorang. Budaya yang dimaksud adalah sikap disiplin dan sikap mental spiritual masyarakat yang diyakini. Orang yang memiliki pandangan yang maju kedepan akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pada saat yang sama, individu atau kelompok yang memiliki sistem konservatif(pemikiran yang ditempat tidak memandang kedepan) akan memiliki etos kerja yang rendah. Lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi etos kerja individu untuk meningkatkan prestasi mereka, hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas kerja, gaji/tunjangan,dan interaksi kerja (hubungan kerja). Hubungan kerja antar individu didalam organisasi akan dapat mendorong meningkatkan kinerja ketika individu dapat menangani tekanan pekerjaan yang ditangani dengan ketenangan yang terjalin karena hubungan antar individu didalam organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Sinamo (2011:18), bahwa "Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya". Lebih lanjut temuan yang dilakukan oleh Abdul Hamid Bakir (2020), Etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai T-value sebesar 2.26 atau 0.46. Tatang (2020), bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Kecamatan Maja. Hasil temuan penelitian juga mendukung penelitian Eka Saputra, Suarman Suarman, Daeng Ayub Natuna (2019), Hasil penelitian adalah didapatkan kontribusi yang signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Selat Panjang, dan diperoleh kontribusi yang signifikan antara variabel motivasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Selat Panjang. Selain itu terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel etos kerja dan motivasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Selat Panjang.

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MIN Kota Medan. Pada dasarnya bila seseorang memiliki etos kerja satau semangat kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja atau prestasi kerja yang baik.

Kepuasan Kerja (X_3) Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Guru (X_4)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara etos kerja dengan kepuasan kerja yaitu P_{43} sebesar 0,148 dan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh langsung etos kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,3757. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin terpenuhinya aspek-aspek kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya. Angelo Kinicki, Brian K. Williams (2010:350) mengatakan Kepuasan kerja adalah sejauh mana merasa positif atau negatif tentang berbagai aspek dari pekerjaannya.

Temuan penelitian sejalan dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Hernawati, Sudirman, Nyoman Sridana (2020), hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat dengan kontribusi sebesar 32,8%. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada juga akan meningkat. Lebih lanjut temuan yang diperoleh oleh Rinra Ayu Lismeida, Rini Intansari Meilani (2017), Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru akan diikuti oleh semakin meningkatnya kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang telah tersertifikasi.

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MIN Kota Medan. Pada dasarnya bila kepuasan kerja sudah dimiliki oleh seseorang, maka akan berdampak pada prestasi kerja, disiplin kerja dan kualitas kerjanya. Guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan akan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Ketulusan (*Altruisme*) (X_1) Berpengaruh Tidak Langsung terhadap Kinerja Guru (X_4) melalui Kepuasan Kerja (X_3)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara ketulusan (*altruisme*) dengan kinerja guru melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 0,1862 dan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh langsung etos kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,3757. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang mengalami kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan memperoleh kinerja yang maksimal. Semakin terpenuhinya kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya.

Etos Kerja (X_2) Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Guru (X_4) melalui Kepuasan Kerja (X_3)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 0,1637 dan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh langsung kepuasan

kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,3757. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki etos kerja atau semangat dalam bekerja akan mempengaruhi kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian adalah terdapat pengaruh langsung positif ketulusan (*altruisme*) terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh langsung positif antara etos kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh langsung positif ketulusan (*altruisme*) sekolah terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh langsung positif antara etos kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh tidak langsung ketulusan (*altruisme*) terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru. Terdapat pengaruh tidak langsung etos kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Bakir. (2020). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Dampaknya Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMP Muhammadiyah 1 Jember*. Jurnal Pendidikan Agama Islam Vol. 3 No. 2. Doi: [10.32528/tarlim.v3i2.3946](https://doi.org/10.32528/tarlim.v3i2.3946).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baron, R.A. & Byene, D. (2005). *Psikologi Sosial(10 nd. Ed), Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, H.John and Russel. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. (2013). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace, Fourth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Darodjat, Tubagus. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Serang: Badan Penerbit Aditama.
- Faturochman Hanson, Mary Ann dan Walter C. Borman. (2014). *Citizenship Performance: An Integrative Review and Motivational Analysis*, eds. Winston Bennett, Charles E. Lance, dan David J. Woehr. New York: Psychology Pres.
- Hernawati, Sudirman, Nyoman Sridana. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*. Vol.4, No.2. Doi: [10.29303/jpap.v4i2.45](https://doi.org/10.29303/jpap.v4i2.45).

- Ika. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai, Tesis, Pasca Sarjana*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jansen Sinamo. (2014). *Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika. Jakarta. Malayu.
- Kinicki, Angelo and Williams, Brian K. (2010). *Management a practical introduction*. McGraw-Hill.
- L.Gibson, J., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organization*. Houston: Business Publication, Inc.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Americas, New York, NY: McGraw-Hill.
- Munandar. (2014). *Psikologi Industri & Organisasi*. Tangerang: UI Press.
- Myers, D. (2012). *Psikologi Sosial (Edisi 10)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nashori, F. (2008). *Psikologi Sosial Islam*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rinra Ayu Lismeida, Rini Intansari Meilani. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja guru: sebuah studi terhadap para guru smk tersertifikasi di Indonesia*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 2, No. 1. Doi: [10.17509/jpm.v2i1.14612](https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.14612).
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, S. W. (2002). *Psikologi sosial, individu dan teori-teori psikologi sosial*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sears, D.O. et, Al. (2009). *Psikologi Sosial (12nd,ed)*. Jakarta: Kencana.
- Stoner, S., James A.F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. (2012). *Management*. New Jersey: Prentice Hall inc.
- Wibowo, (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Copyright©2023, Rizki Utami Batubara, Darwin, Salman Bintang

The manuscript open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.