

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN ETOS KERJA DENGAN KINERJA

(Studi Korelasional pada Dosen-Dosen di Fakultas Ilmu Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten)

THE CORRELATION BETWEEN THE JOB SATISFACTION AND ETHICS WITH JOB PERFORMANCE

(Correlational studies of Lecturers on the Faculty of Teachers and Education Sultan Ageng Tirtayasa Banten)
2012

Suhanul Baqiah

STKIP Mutiara Banten

ABSTRACT

The objective of this research to determine: (1) the relationship between the Job Satisfaction with Job Performance of lecturers, (2) relationship between the Ethics with Job Performance of lecturers (3) the relationships between the Job Satisfaction and Ethics together with Job Performance. It was a quantitative research with an survey method conduct of lecturers on the Faculty of Teachers and Education Sultan Ageng Tirtayasa, Banten in 2012.

The target of population are the lecturers on the Faculty of Teachers and Education Sultan Ageng Tirtayasa, Banten. The research sample has 86 people with proportional random sampling technique. The instrument used is questioner. The analysis of data using simple correlation techniques and multiple correlation as well as simple and multiple regression techniques.

The results of research found that: (1) there is a positive relationship between the Job Satisfaction with Job Performance of lecturers (2) there is a positive correlation between Ethics with Job Performance of lecturers (3) there is a positive relationship between the Job Satisfaction and Ethics together with Job Performance of lecturers. This research concluded that (1) the procedure promotion of lecture position have be done fairly and correctly, (2) the supervision toward a work of lecture have be done proportionally by the job description that have decided in order to put consistently into effect, (3) The better Job Satisfaction and the more condusif of ethics, the lecturers have higher Job Performance

Key words : *Job Satisfaction, Ethics, and Job Performance.*

PENDAHULUAN

Salah satu aspek utama pemanfaatan sumber daya manusia adalah teori David Mc. Clelland yang mengatakan bahwa faktor utama yang menyebabkan apakah seseorang berprestasi atau tidak adalah ada tidaknya faktor *need of achievement* pada orang yang bersangkutan.¹

Di bawah ini adalah pernyataan Rektor Untirta, Rahman Abdullah berprinsip bahwa Untirta harus lebih baik dari sebelumnya dan optimis menjadikan *Untirta will the best*.

Perubahan yang dilakukan tidak bisa secara cepat karena berproses, harus perlahan-lahan dilakukan agar 'bawahan' rencana pembangunan Untirta secara optimal dengan cara merubah pola pikir 'bawahan' terlebih dahulu. "dulu, begitu saya menjadi Rektor, mahasiswa melakukan demonstrasi tentang biaya wisuda yang sangat mahal, lucunya lebih mahal dari acuan yang sudah dirumuskan dalam bentuk SK yang saya tanda tangan", ungkapnya. "ternyata 'bawahan' melakukan upaya untuk menaikkan lebih tinggi dari yang seharusnya". Mengenai masalah akademik dan kegiatan kemahasiswaan, beliau berpendapat bahwa kegiatan kemahasiswaan harus dipacu untuk meningkatkan prestasi di berbagai bidang disiplin ilmu pengetahuan guna meningkatkan nama baik almamater.²

Sementara Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 Pasal 3 menyatakan:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa,

bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.³

Untuk mewujudkan hal tersebut peranan dosen sangat diperlukan, dalam kaitan ini Pemerintah dan DPR telah mengeluarkan Undang Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam undang-undang itu diperlukan agar kualitas manusia pada masa yang akan datang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, oleh karena itu, guru dan dosen mempunyai fungsi peran dan kedudukan yang sangat strategis. Guru dan dosen merupakan tenaga profesional yang mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warganegara dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarah, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah sedangkan yang dimaksud dengan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, menggabungkan, dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

¹ Keith Davis dan John W.Newstrom, *Perilaku dalam Organisasi* terjemahan Agus Dharma (Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 1990), h. 88

² Wawancara Eksklusif, *Bidik Utama* edisi satu (Untirta: 2009), h. 8

³ Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Jakarta: Depdiknas, 2003), h.11

Adapun profesional dimaksudkan adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadikan sumber penghasilan kehidupan, memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu dan norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Ini berarti bahwa jika dalam suatu organisasi tidak ada kepuasan dalam bekerja maka akan berakibat pada menurunnya kinerja .

Faktor lain yang menentukan seseorang dalam bekerja adalah adanya etika atau etos dalam bekerja. Ini berarti bahwa jika dalam suatu organisasi tidak ada etika dalam bekerja maka akan berakibat pada menurunnya kinerja. Hal ini untuk mempermudah karyawan untuk memutuskan apa yang harus mereka lakukan apabila ingin melakukan hal yang benar. Tujuannya adalah untuk membantu karyawan mengenali masalah mana yang merupakan masalah etika dan kemudian menghindari pembenaran terhadap perilaku yang tidak etis.

Upaya untuk meningkatkan etos kerja yang tinggi sangat diperlukan, dosen merupakan salah satu kunci utama untuk meningkatkan mutu pembangunan di bidang pendidikan khususnya di perguruan tinggi. Hal ini karena salah satu persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah tersedianya dosen sebagai pendidik yang profesionalismenya dapat diandalkan. Kualitas dosen tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas, tetapi berkenaan juga dengan sikap yang meliputi tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.

Kinerja dalam hal ini adalah kemampuan kerjanya. Menurut Rue, *"job performance is the net effect of an employee's effort as modified by abilities,*

role receptions, and result produced".⁴ Kinerja merupakan hasil akhir dari upaya pegawai yang telah diubah atau dimodifikasi dengan kemampuan, persepsi peran, dan karya yang dihasilkan. Ini menunjukkan bahwa kinerja dalam suatu tertentu dapat dilihat sebagai akibat dari keterkaitan antara usaha, kemampuan, persepsi peran, dan karya yang dihasilkan.

Jika seorang dosen memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya, maka ia memiliki kecenderungan untuk bekerja secara maksimal atau paling tidak mempertahankan prestasi yang sudah dimilikinya selama ini. Tetapi ketika seorang dosen tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya atau hanya memiliki derajat kepuasan yang rendah maka hal ini akan mengakibatkan prestasi kerja mereka menurun. Di samping itu, dosen yang tidak puas dengan pekerjaannya dapat mengalihkan atau mengkompensasikan pada hal-hal yang negatif misalnya memarahi mahasiswa tanpa alasan yang jelas, atau melakukan provokasi yang dapat mengganggu ketenangan kerja orang lain. Bentuk lain ketidakpuasan dapat diwujudkan dengan cara mengundurkan diri dari organisasi. Jika semacam ini terjadi, maka yang menjadi korbannya adalah mahasiswa karena tidak memperoleh pelayanan sebagaimana mestinya sehingga etos kerja diabaikan.

Berdasarkan paparan di atas, menunjukkan bahwa kinerja merupakan unsur terpenting dalam mencapai kualitas pendidikan yang tinggi. Rendahnya kinerja bisa disebabkan oleh etos kerja yang kurang maksimal dilaksanakan, karena pada dasarnya adalah masalah perilaku, oleh sebab itu etos kerja tidak dapat dilepaskan dari pembentukan

⁴ Leslie W. Rue, *Management: Skill and Application* (New York: McGraw-Hill Higher Education, 2003), h. 359

perilaku itu sendiri. Apabila setiap pegawai tidak mematuhi peraturan atau ketentuan yang ada, maka akan sulit bagi instansi untuk diharapkan dapat menjalankan fungsinya.

Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan dan etos kerja yang berbeda-beda. Ada yang memiliki tingkat tinggi, terlihat pada kepatuhan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan dalam mengikuti peraturan lainnya yang telah disepakati bersama. Sementara itu, sebagian besar pegawai yang rendah tingkat kepuasan dan etos kerjanya tergolong pegawai yang sering mengabaikan tugas serta melanggar ketentuan yang berlaku.

Besarnya hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja dapat diwujudkan dalam bentuk perilakunya. Dalam bentuk yang ekstrim gejala rendahnya kinerja dapat ditunjukkan dalam bentuk pemogokan, kelambanan kerja, dan penggantian pegawai.

Diduga salah satu faktor seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dikarenakan adanya indikasi tinggi rendahnya kepuasan kerja dan etos kerja yang dapat meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi.. Berangkat dari uraian tersebut penulis menganalisis suatu permasalahan yang melatarbelakangi penelitian. Apakah hipotesis tersebut terdapat hubungan dengan kinerja dosen FKIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa?

Kenyataan inilah yang menjadi suatu ketertarikan untuk dikaji lebih dalam, penulis ingin mengetahui lebih lanjut tentang permasalahan tersebut melalui kajian ilmiah yang tertuang dalam sebuah tesis dengan judul “Studi Korelasional antara Kepuasan Kerja dan Etos Kerja dengan Kinerja Dosen di Fakultas Ilmu Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten”.

Upaya untuk meningkatkan kinerja dosen perlu mendapat perhatian serius

dari penyelenggara pendidikan, agar para dosen dapat menjalankan tugasnya dengan efektif, sehingga dapat memberikan kontribusi nyata dalam mewujudkan output pendidikan yang berkualitas. Tetapi, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa adanya tingkat kinerja dosen yang masih rendah, dengan ditunjukkan; terlambat datang ke tempat kerja dengan alasan yang tidak jelas, belum memiliki program pengajaran yang lengkap, kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak memberi kabar dan memberi tugas untuk peserta didik jika sedang berhalangan tidak hadir, belum membuat administrasi pengajaran secara lengkap, kurangnya perhatian terhadap undangan-undangan rapat di kampus. Kekurangan kinerja dosen diperkirakan akan menghambat pencapaian tujuan pendidikan.

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja

Kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan “*performance*” yang berarti mendapatkan hasil atau nilai yang telah dicapai dari pekerjaan yang telah selesai. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya, *performance* mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.⁵

Colquitt, LePine, dan Wesson menyimpulkan bahwa, “*job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to*

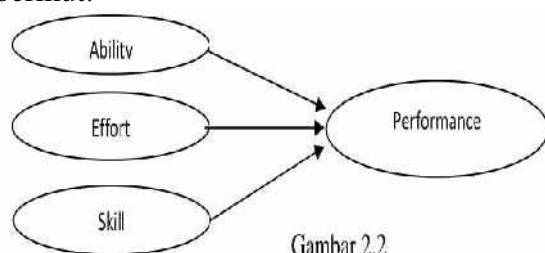
⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Grafindo Persada, 2007), h. 7

organizational goal accomplishment”.⁶ Kinerja secara formal didefinisikan sebagai seperangkat nilai perilaku-perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap tujuan organisasi yang diikutinya.

Kinerja menurut Mathis dan Jackson adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Pada umumnya meliputi elemen sebagai berikut: (1) kuantitas dari hasil, (2) kualitas dari hasil, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerja sama.⁷

Dari pengertian tersebut dapat ditafsirkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.

Secara umum Kreitner dan Kinicki menjelaskan bahwa terbentuknya kinerja disebabkan tiga faktor, yaitu: (1) Faktor kemampuan, (2) Faktor upaya, (3) Faktor keterampilan. Dengan kata lain kinerja adalah fungsi dari ketiga faktor-faktor tersebut yang di konotasikan dalam bentuk persamaan menjadi sebagai berikut:



Gambar 2.2

⁶ Jason A. Colquitt *et al.*, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2009), h.37

⁷ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management* terjemahan Diana Angelica (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 378

Performance depends on the right combination of effort, ability, and skill
 Sumber: Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2004), h. 206

B.F. Skinner mengajukan suatu teori penguatan (*reinforcement theory*) yang menyatakan bahwa perilaku individu akan memunculkan motivasi jika ada konsekuensi dari perilaku tersebut. *Research has continually demonstrated that people will exhibit specific behaviors if they are rewarded for doing so. Not surprisingly, we have a tendency to repeat behaviors that result in consequences that we like and to not exhibit behaviors that result in consequences we don't like. Although antecedents are useful for motivational reasons, it is primarily the consequences of actions that drive behavior.*⁸

Perilaku yang menimbulkan kinerja tinggi akan menguatkan perilaku tersebut sehingga cenderung untuk diulangi, sebaliknya perilaku menimbulkan kinerja rendah akan melemahkan perilaku itu sehingga cenderung untuk ditinggalkan. Ini berkaitan dengan apa yang disebut penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*).

Menurut Irham Fahmi, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama individu yang berkaitan satu periode waktu.⁹ Artinya, hasil perilaku kerja individu yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan di atas, dapat disintesis kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar

⁸ Jason A. Colquitt *et al.*, *op.cit.*, h. 258-259

⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2010), h.2

dan kriteria yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Oleh sebab itu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan maka akan tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Beberapa definisi dari kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut: Robbins dan Judge memberikan definisi bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya melalui penilaian terhadap karakteristik-karakteristik pekerjaannya, *"we've defined job satisfaction as positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics"*.¹⁰ Bahwa setiap pekerjaan memiliki makna bagi seseorang, selain itu penilaian seseorang terhadap karakteristik pekerjaannya. Dari karakteristik-karakteristik tersebut seorang karyawan akan memperoleh perasaan positif terhadap pekerjaannya.

Robbins mendefinisikan bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.¹¹ Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap kerja yang positif terhadap pekerjaannya. Seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Lebih dari itu, karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya mengundurkan diri, mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggung jawab kerja mereka. Dimensi-dimensi tersebut dijabarkan sebagai berikut:

- a. *Keluar*, Perilaku diarahkan untuk meninggalkan organisasi yang meliputi posisi baru sekaligus mengundurkan diri.
- b. *Suara*, secara aktif dan konstruktif berupaya memperbaiki kondisi, yang meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.
- c. *Kesetiaan*, secara pasif namun optimis menunggu perbaikan kondisi yang meliputi membela organisasi dari kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
- d. *Pengabaian*, secara pasif memberikan keadaan memburuk yang meliputi keabsenan atau keterlambatan kronis, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.¹²

Sedangkan menurut McShane, *"job satisfaction, a person's evaluation of his or her job and work context, is probably the most studied attitude in organizational*

¹⁰ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavioral* (New Jersey: pearson, Prentice Hall, Pearson Education International, 2009), h.117

¹¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* terjemahan Hadyana Pujaatmaka (Jakarta: Prenhallindo, 1996), h. 170

¹² Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* terjemahan Benyamin Molan (Jakarta: Intan Sejati Kelaten, 2006), h. 108

behavior”.¹³ Kepuasan kerja yaitu penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, kemungkinan sebagian besar mempelajari sikap dalam perilaku organisasi, yaitu mengenai penilaian kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional tentang pekerjaannya.

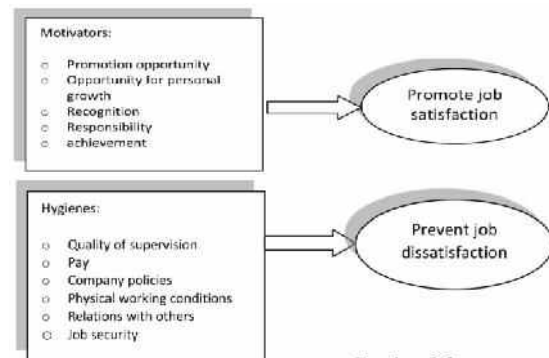
Kreitner dan Kinicki menjelaskan, “*job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one's job*”.¹⁴ Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Greenberg dan Baron, “*the attitude we all express, no matter what they may be, consist of three major component: an evaluative component, a cognitive, and a behavioral component*”.¹⁵ Sikap-sikap yang diungkapkan tersebut, terdiri dari tiga komponen utama yang terdiri dari komponen evaluatif, kognitif, dan perilaku.

Sejalan dengan penjelasan tentang komponen-komponen sikap tersebut, Baron dan Greenberg secara formal mendefinisikan, “*job satisfaction as individuals, cognitive, affective, and evaluative reactions toward their jobs*”.¹⁶ kepuasan kerja sebagai reaksi-reaksi kognitif, afektif, dan evaluatif terhadap pekerjaan mereka.

Terdapat faktor-faktor tertentu yang diasosiasikan dengan ketidakpuasan

kerja, berikut ini adalah teori Herzberg yang disebut sebagai *Two-Factor Theory*.



Gambar 2.3

Herzberg's Two-Factor Theory

Sumber: Leslie W. Rue dan Liold L. Byars, *Management Skill and Application* (New York: McGraw-Hill, 2003), h. 163

Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kualitas pengawasan, pengupahan, keamanan, kondisi kerja, dan hubungan dengan orang lain). Karena faktor ini mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *Hygiene Factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya, seperti peluang promosi, kesempatan untuk pengembangan diri, pengakuan, sifat pekerjaan, dan prestasi dalam pekerjaan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja, dinamakan *motivators*.

Colquitt, Lepine dan Wesson mendefinisikan, “*job satisfaction is defined as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences*”.¹⁷

kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menghasilkan perasaan yang menyenangkan dari penilaian pekerjaannya atau pengalaman pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menilai positif dari tugas-tugas mereka di dalam aktivitasnya. Sebaliknya, seseorang dengan kepuasan

¹³ Steven L. McShane, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2010), h.108

¹⁴ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2007), h.192

¹⁵ Steven L. McShane, *op. cit.*, h.108

¹⁶ Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *op.cit.*, h.170

¹⁷ Jason A. Colquitt *et al.*, *op.cit.*, h. 105

kerja yang rendah akan menilai negatif dari tugas-tugas mereka di dalam aktivitasnya.

Ukuran kepuasan sangat relatif tergantung siapa yang merasakannya, artinya bahwa bagi pribadi tertentu mungkin merasakannya sebagai suatu hal yang sangat menguntungkan, sementara orang lain menganggapnya sebagai suatu hal yang merugikan.

Newstrom dan Davis menjelaskan, “*job satisfaction is a set of favorable or unfavorable feelings and emotions with which employees view their work*”.¹⁸ Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan dan emosi yang nyaman atau tidak nyaman yang berasal dari pandangan pegawai mengenai pekerjaannya.

Dari batasan-batasan tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja terkait dengan sikap dan pekerjaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap dapat didefinisikan sebagai respons emosional terhadap sesuatu, yang derajatnya dapat berbentuk positif atau negatif.

Berdasarkan deskripsi konsep-konsep di atas, dapat disintesis kan kepuasan kerja adalah kondisi emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan individu terhadap pekerjaannya.

3. Etos Kerja

Istilah etos kerja terdiri dari etos dan kerja. Etos secara umum diartikan sebagai pandangan umum yang khas dari suatu golongan sosial, etos sendiri berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang maknanya watak, semangat, atau karakter. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang

diyakini.¹⁹ Banyak pandangan dan pendapat dari para ahli manajemen tentang etos kerja. Dalam paparan berikut ini penulis mengutip beberapa pendapat para ahli dan para pakar tentang etos kerja.

Di dalam konsep etos terdapat unsur sikap, terutama yang diperkenalkan melalui konsep *positive mental attitude* (sikap mental positif), dan habit (kebiasaan) yang dipopulerkan oleh Steven R. Covey. Selain unsur-unsur tersebut, terdapat unsur-unsur lainnya seperti mentalitas, keyakinan, karakter, kompetensi, kreativitas, integritas, serta kecerdasan emosi dan spiritual.²⁰

Lebih lanjut Sinamo mengemukakan beberapa padanan kata dalam bahasa Inggris yang bermakna sama dengan etos diantaranya *ethics, morale, moralitty, attitude, dan enthusiasm*. Maka berdasarkan uraian tersebut penulis menggunakan teori-teori dengan istilah di atas untuk dijadikan bahan kerangka teori dalam penelitian ini.

Sinamo juga mendefinisikan etos kerja sebagai seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.²¹

Sedangkan Colquitt menyatakan bahwa penelitian tentang etos yang telah ada menghasilkan penjelasan mengapa seseorang individu memberikan perilaku yang konsisten terhadap norma moral dan mengapa di sisi lain mereka juga terkadang melanggar norma tersebut. Selanjutnya dia juga menjelaskan bahwa etos merefleksikan tingkatan perilaku yang sesuai dengan norma moral yang

¹⁸ John W. Newstrom dan Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (New York: McGraw-Hill Companies, 2002), h. 208

¹⁹ Asmara Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2002), h. 15

²⁰ Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2005), h. 29

²¹ *Ibid.*, h. 33

diterima. Dia memberikan gambaran tentang makna etos sebagai berikut:

*Ethics reflect the degree to which the behaviors of an authority are in accordance with generally accepted moral norms. When employee's perceive high level of ethics, they believe that things are being done the way they "should be" or "ought to be" done. Ethics concepts can be used to explain why authorities decide to act in trustworthy or untrustworthy manner.*²²

Dia menjelaskan bahwa ketika seorang pegawai mencapai level etos yang tinggi maka mereka akan menganggap bahwa kinerja yang mereka berikan memang seharusnya begitu. Konsep etos dapat digunakan untuk menjelaskan mengapa beberapa atasan dapat memutuskan siapa yang dapat mereka percaya dan siapa yang tidak. Etos sebagai cemin derajat perilaku dari sebuah otoritas yang sesuai dengan norma-norma moral yang berlaku secara umum.

Mengenai etos kerja Vecchio menyatakan *"the work ethic embodies a set of beliefs, including a belief in dignity of all work, contempt for idleness and self-indulgence, and a belief that if you work hard, you will be rewarded"*.²³ Disini Vecchio menjelaskan bahwa etos kerja merupakan semacam kepercayaan terhadap pekerjaan, sehingga menghilangkan rasa malas. Etos kerja membuat seseorang percaya bahwa jika bekerja keras maka akan mendapatkan imbalan yang pantas, dan mereka lebih cenderung tertarik dalam pekerjaan yang lebih konkrit dibandingkan abstrak.

Sejalan dengan pendapat di atas Moorhead dan Griffin berpendapat bahwa etos kerja adalah kelompok yang bersungguh-sungguh akan tindakannya,

mana yang menurutnya baik dan salah, *"ethics are person's beliefs about what constitutes right and wrong behavior"*.²⁴ Jadi, yang dimaksud dengan etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan suatu kelompok.

Lebih lanjut, McShane menjelaskan, *"ethics refer to the study of moral principles or values that determine whether actions are right or wrong and outcomes are good or bad"*.²⁵ Etos kerja adalah studi prinsip moral atau nilai yang menentukan tindakan baik atau salah dan menghasilkan baik atau buruk. Seseorang akan menyandarkan etikanya pada nilai yang baik untuk pekerjaannya.

Menurut Robert N. Anthony dan Vijay Govindarajan:

*Are norms of desirable behavior that exist in the society of which the organization is a part. These norms include a set attitudes, often collectively referred to as the work ethic, which is manifested in employees loyalty to the organization, their diligence, their spirit, and their pride in doing a good job.*²⁶

Etos kerja sebagai norma atau tingkah laku pada suatu komunitas yang merupakan bagian dari sebuah organisasi. norma-norma tersebut mencakup seperangkat tingkah laku, yang pada umumnya dikenal sebagai etos kerja yang diartikan sebagai loyalitas karyawan terhadap organisasi, semangat dan kebanggaan dalam melakukan kerja dengan baik.

Suzanne menjelaskan, *"the word ethics come from Greek word Ethos,*

²⁴ Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill Companies, 2010) h. 42

²⁵ Mcshane / Von Glinow, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-International, 2010), h. 48

²⁶ Robert N. Anthony, Vijay Govindarajan, *Management Control Systems* (Boston: Richard D. Irwin Companies. Inc, 1995), h. 99

²² Jason A. Colquitt et al., *op. cit.*, h. 233

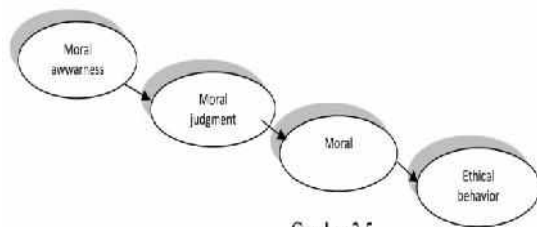
²³ Vecchio Robert P., *Organizational Behavior*, (USA: Thomson South Western, 2006), h. 32

which means a notion of character permeated with values that determine the identity and good or bad of an individual or group".²⁷ Kata etos berkaitan pula dengan kata etika dan etis yang mengacu kepada makna akhlak atau bersifat akhlaki, yakni kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa.

Colquitt menambahkan, bahwa penelitian pada etos mencoba menjelaskan bagaimana cara seseorang konsisten dengan norma-norma moral yang berlaku umum, dan bagaimana mereka melanggar norma-norma.

*Research on ethics seeks to explain why people behave in a manner consistent with generally accepted norms of morality, and why they sometimes violate those norms and some ethics studies focus on behaviors that exceed minimum standards of morality.*²⁸

Model etika kebijakan bahwa perilaku-perilaku beretika berasal dari jenjang bertingkat, yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.5

The Relationship between Different Motivation Approach Sumber: Jason A.Colquitt et al., *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 233

Berdasarkan deskripsi konsep-konsep di atas, dapat disintesis etos kerja adalah suatu sikap mendasar yang

dimiliki oleh individu atau kelompok yang dilandasi oleh nilai-nilai dan norma-norma yang dianut, yang dipengaruhi cara pandang tentang kerja, indikator tentang etos kerja meliputi: keuletan, orientasi ke depan, efisien dan kemandirian.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Para peneliti telah banyak menemukan banyak penelitian untuk menilai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja dan hubungan etos kerja dengan prestasi kerja, diantaranya:

1. Robbinss dan Judge menjelaskan penurunan kepuasan kerja yang disebabkan oleh upaya untuk meningkatkan kinerja yang melalui kepuasan kerja. Seperti disimpulkan boks "mitos atau ilmu pengetahuan?" para pekerja yang bahagia tidak selalu menjadi pekerja yang produktif. Pada level individu, bukti tersebut menunjukkan bahwa pernyataan kebalikannya justru lebih akurat, bahwa kinerja berkemungkinan membuahkan kepuasan. *Job satisfaction as the "myth or science" box concludes, happy workers are more likely to be productive workers. Some research used to believe the relationship between job satisfaction and job performance was a myth. As we move from the individual to the organizational level, ew also find support for the satisfaction-performance relationship.*²⁹

Tinjauan ulang yang sama dari riset itu Robbins juga menyatakan bahwa jika ada hubungan yang positif antara kepuasan dan kinerja. Korelasi korelasi-korelasi secara konsisten rendah sekitar (+0, 14).³⁰

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam hasil penelitiannya menyimpulkan

²⁷ Suzanne C. De Janasz et al., *Interpersonal Skill in Organizations* (New York: McGraw-Hill Companies, 2006), h. 53

²⁸ Jason A.Colquitt et al., *op.cit.*, h. 233

²⁹ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *op.cit.*, h.119

³⁰ *Ibid.*, h. 182

bahwa terdapat dua kunci dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Pertama, kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang moderat (sedang). Kedua, hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja sangat kompleks daripada gagasan yang semula.

*There where two key findings from this study. First, job satisfaction and performance are moderately related. Second, the relationship between job satisfaction and performance is much more complex than originally thought.*³¹

2. Korelasi kepuasan kerja dan kinerja dalam buku *Manajemen Kinerja* karya Wibowo, bahwa Kreitner dan Kinicki menyimpulkan kepuasan mempengaruhi kinerja lebih tinggi. Penelitian ini menghapuskan kontroversi bahwa terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan kerja dengan kinerja.

C. Kerangka Teoretik

1. Kepuasan Kerja dan Kinerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya sehingga melalui bekerja akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses itulah, seseorang dapat dilihat bagaimana hasil kerjanya. Bekerja untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dalam tugas-tugasnya tidak bisa berdiri sendiri, salah satunya berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya, Kreitner dan Kinicki mengemukakan bahwa:

*Job satisfaction and job performance one of the biggest controversies withien OB research centers on the relationship between job satisfaction and job performance. Although researchs have identified seven different ways in which these variables are related, the dominant believe are either that satifaction causes performance or performance causes satisfaction. There is one additional concideration to keep in mind regarding the relationship between job satisfaction and job performance.*³²

Senada dengan pernyataan di atas, Gibson berpendapat bahwa:

*One of the most debates and controversial issues in the study of job satisfaction is its relationship to job performance. Satisfaction and job performance relationship has resulted in three view point: (1) satisfaction causes performance; (2) performance causes satisfaction; and (3) reward intervence, and there's no inherent relationship. The first two views are supported weakly by research. A review of 20 studies dealing with performance-satisfaction relationship found a low association between performance and satisfaction. The third view, that factor such a rewards mediate the performance-satisfaction relationship.*³³

Gibson secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.

Gibson menyatakan bahwa kemungkinan timbul hubungan timbal balik yang menunjukkan tidak adanya arah

³¹ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *op.cit.*, hh. 214-215

³² Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *op. cit.*, hh. 214-215

³³ James L. John Gibson M. Ivancevich dan James H. Donelly, *op. cit.*, h.110

atau hubungan yang spesipik antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Sedangkan menurut McShane dan Mary Ann Glinow adalah:

Even with a moderate association between job satisfaction and performance, there are a few underlying reasons why the relationship isn't even stronger. One argument is that general attitudes (such as job satisfaction) don't predict specific behaviors very well. As we learned with the EVLN model, job dissatisfaction can lead to variety of aoutcomes rather than lower job performance (neglect). Some employee continue to work productively while the complain (voice), look for another job (exit), or patiently wait for the problem to be fixed (loyalty).³⁴

Adapun menurut Rue, sebagai berikut:
...however, provide moderate support for the view that performance causes satisfaction. The evidence also provides strong indications that (1) rewards constitute a more direct cause of satisfaction than does performance; and (2) reward based on current performance cause subsequent performance.³⁵

Selanjutnya, Joseph Reitz berpendapat bahwa:

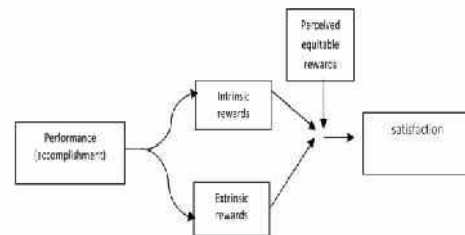
...both satisfaction and performance result from other variables; satisfaction results from being rewarded, and performance results from being rewarded or prior performance. Therefore, depending upon conditions, satisfaction and performance might appear to be positively related or negatively related, or might not appear to be related at all.³⁶

³⁴ McShane dan Mary Ann Glinow, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2007), h. 76

³⁵ Leslie W. Rue dan Lloyd L. Byars, *op. cit.*, hh. 257-258

³⁶ H. Joseph Reitz, *Behavior in Organizations* (America: IRWIN, 1987), h. 227

Pernyataan Lawler and Porter mengandung petunjuk mengapa kepuasan dan kinerja saling berkaitan meskipun kenyataan bahwa keduanya disebabkan oleh hal yang berbeda. Model di bawah ini menunjukkan bahwa kinerja mengarahkan pada *reward* dan membedakan antara dua jenis *reward* dan hubungannya dengan kinerja.



Gambar 2.6

Lawler–Porter model of the relation between satisfaction and performance

Sumber: A. Usmara, *Handbook of Organizations* (Jogjakarta: 2003), h. 41

Model tersebut menunjukkan bahwa *reward* intrinsik dan ekstrinsik tidak secara langsung berkaitan dengan kepuasan kerja karena hubungan yang ada dibuat berdasarkan *reward* yang diterima. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja yang baik tidak akan tercapai.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan dapat dipahami bahwa motif kinerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja. Secara sederhana dapat digambarkan bahwa apabila seorang karyawan dapat diberdayakan dengan optimal, maka motivasi untuk mencapai kinerja yang baik dalam pekerjaannya akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya.

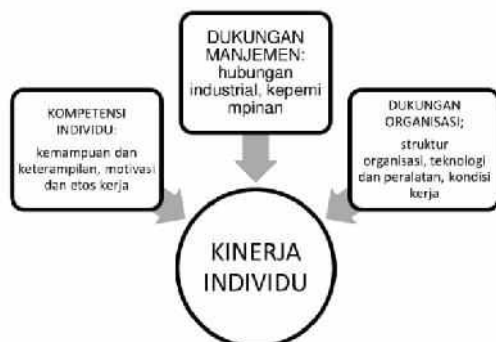
2. Etos Kerja dan Kinerja

Etos kerja menggambarkan sikap umum karyawan terhadap pekerjaan.

Pemahaman terhadap etos kerja dapat membantu manajer dalam meramalkan tipe-tipe yang dibutuhkan dan yang tersedia untuk memenuhi tujuan-tujuan organisasi.

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu; (1) kemampuan (*ability*), (2) usaha (*effort*), (3) dukungan (*support*).³⁷

Faktor-faktor tersebut meliputi kemampuan individu dalam melakukan kerja. Kemampuan setiap individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu; (1) kemampuan dan keterampilan kerja, (2) motivasi dan etos kerja.³⁸ Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh imbalan atau uang akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.



Gambar 2.7
Model Kinerja Individu

Dengan demikian, kinerja setiap individu dipengaruhi oleh kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Colquitt mendeskripsikan etos kerja sebagai berikut:

*Research on ethics seeks to explain why people behave in a manner consistent with generally accepted norms of morality, and why they sometimes violate those norms and some ethics studies focus on behaviors that exceed minimum standards of morality.*³⁹

Etos kerja mencoba menjelaskan bagaimana cara seseorang konsisten dengan norma-norma moral yang berlaku umum, dan bagaimana mereka melanggar norma-norma. Etos kerja merupakan suatu sikap jiwa seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan komitmen total dan tanggung jawab. Etos kerja terkandung nilai semangat kerja yang tinggi melalui bekerja keras, bekerja cerdas, sehingga menghasilkan karyawan berprestasi. Kinerja karyawan dapat dilihat dari besar kecilnya kesetiaan karyawan, prestasi kerjanya, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Etos kerja karyawan unggul dapat dilihat dari kerja keras, selalu terdepan, memiliki kelebihan dibanding lain, dan tidak pernah merasa puas atas prestasi yang diraihinya. Tidak lagi berpikir bahwa apa yang saya dapat dari hasil kerja saya, tetapi apa yang saya berikan terhadap organisasi.

Penilaian kinerja mempengaruhi promosi, kenaikan gaji, dan pemberhentian sering kali terjadi penilaian bersifat diskriminatif dan subjektif atas kepentingan masing-masing, sehingga banyak terjadi kasus penilaian menjadi permasalahan hukum di kemudian hari, karena etos kerja tidak digunakan dengan baik.

³⁷ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *op.cit.*, h. 114

³⁸ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005), h. 10

³⁹ Jason A. Colquit et al., *op.cit.*, h. 233

Dengan demikian, pada dasarnya etos kerja perlu dimiliki oleh setiap orang, artinya setiap orang harus mempunyai pandangan bahwa bekerja merupakan suatu hal yang penting dalam tujuan mereka.

3. Kepuasan Kerja dan Etos Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja

Kepuasan kerja sebagai sikap perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya. seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan dan emosi yang nyaman atau tidak nyaman yang berasal dari pandangan pegawai mengenai pekerjaannya.

*Job satisfaction is set of favorable or unfavorable feeling and emotions with which employees view their work. There is an important difference between these job-related feeling of satisfaction and two other element of employee attitude.*⁴⁰

Etos kerja sebagai cermin derajat perilaku dari sebuah otoritas yang sesuai dengan norma-norma moral yang berlaku secara umum. Ketika pegawai merasa etosnya pada level yang tinggi, mereka mempercayai berbagai hal bahwa yang mereka lakukan “harus” atau “hendaknya” bisa diselesaikan.

Ethich reflect the degree to which the behaviors of an authority are in accordance with generally accepted moral norms.when employee's perceive high level of ethics, they believe taat things are

*being done the way they “should be” or “ought to be” done.*⁴¹

Kepuasan kerja seseorang dapat dinilai dari etos kerja atau sikap moralnya, karena moral merupakan unsur paling penting pada diri seseorang bagaimana berhubungan dengan pekerjaannya dan menyesuaikan diri sebagaimana yang semestinya dia berkumpul dengan kelompoknya.

*When assesments of individual satisfaction are averaged across all members of a work unit. The general teerm used to dscribe over all group satisfaction is morale. Group mrrale is especially important to monitor since individuals often take their social cues from their work asociates and adapt their own attitudes to conform to those of the group.*⁴²

Sedangkan menurut McShane, “*job satisfaction, a person’s evaluation of his or her job and work context, is probably the most studied attitude in organizational behavior*”.⁴³ kepuasan kerja yaitu penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, kemungkinan sebagian besar mempelajari sikap dalam perilaku organisasi, yaitu mengenai penilaian kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional tentang pekerjaannya.

Etos kerja adalah perilaku etis yang terjadi bilamana seseorang mengikuti prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang berlaku, lebih jelasnya penyimpangan di tempat kerja adalah perilaku tidak etis yang melanggar norma-norma organisasi mengenai benar dan salah. Penyimpangan di tempat kerja dikategorikan sebagai salah satu faktor

⁴⁰ John W. Newstrom dan Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at work* (New York: Mcgraw-Hill, 2002), h. 208

⁴¹ Jason A. Colquitt *et al.*, *op.cit.*, h. 233

⁴² John W. Newstrom dan Keith Davis, *op.cit.*, h. 208

⁴³ Steven L. McShane, *op.cit.*, h.108

karyawan yang tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan lebih cenderung melakukan hal-hal yang positif untuk berbuat sesuai nilai-nilai yang berlaku sehingga menghasilkan nilai kinerja yang tinggi.

D. Hipotesis Penelitian

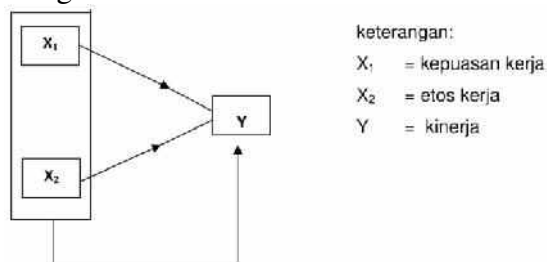
Sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja.
- Terdapat hubungan positif antara etos kerja dengan kinerja. Artinya semakin tinggi etos kerja, maka semakin tinggi kinerja.
- Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan etos kerja secara bersama-sama dengan kinerja. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja seorang dan semakin tinggi etos kerja secara bersama-sama, maka semakin tinggi kinerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara kepuasan kerja (X_1) etos kerja (X_2) dengan kinerja (Y) baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama konstelasi model yang akan diteliti dapat digambarkan sebagai berikut:

Konstelasi penelitian digambarkan sebagai berikut:



Penelitian ini dilakukan di FKIP UNTIRTA metode yang digunakan adalah

survei dengan teknik analisis korelasional. Populasi target penelitian adalah para dosen FKIP UNTIRTA yang berjumlah 86 orang dosen dari populasi yang berjumlah 110 orang dosen dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan 3(tiga) macam instrument berupa kuesioner yang telah dikembangkan sendiri oleh peneliti dan telah diuji cobakan untuk menguji validitas butir dan reliabilitas instrumennya. Pengukuran validitas butir menggunakan koefisien korelasi *product moment*, sedangkan reliabilitas instrument dihitung dengan menggunakan *alpha cronbach*. Hasil uji coba instrument menyatakan: (a) reliabilitas kuesioner kinerja (Y) adalah 0,942 ; (b) reliabilitas kuesioner kepuasan kerja (X_1)=0,963; dan reliabilitas kuesioner etos kerja (X_2)= 0,932.

a. Temuan penelitian

1. Hubungan antara Kepuasan Kerja (X_1) dengan Kinerja (Y)

Hasil analisis data menginformasikan bahwa persamaan regresi variabel kepuasan kerja (X_1) dengan kinerja (Y) tercermin melalui $\hat{Y} = 41,38 + 0,649 X_1$ persamaan regresi tersebut dinyatakan sangat signifikan dan linear melalui Tabel 1 berikut.

Tabel 1

Analisis Varians (ANOVA) untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

$$\hat{Y} = 41,38 + 0,649 X_1$$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Fhitung	Ftabel	
Total	86	952240			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Regresi (u)	1	942697,86				
Regresi (b/a)	1	4221,02	4221,02	66,63 ^{***}	3,95	6,95
Residu	84	5321,12	63,35			
Tunai Cocok	37	1607,92	43,46	0,55 ^{ns}	1,66	2,06
Gulat	47	3713,20	79,00			

Keterangan:

^{***} = Regresi sangat signifikan pada $\alpha = 0,01$ ($F_{hitung} = 66,63 > F_{tabel} = 6,95$)

^{ns} = Non-signifikan, regresi berbentuk linier pada $\alpha = 0,05$ ($F_{hitung} = 0,55 < F_{tabel} = 1,66$)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi tersebut adalah signifikansi dan linear. Hal ini berarti bahwa apabila kepuasan kerja maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 0,649 pada konstanta 41,38.

Langkah berikutnya adalah menghitung kekuatan hubungan pasangan variabel tersebut melalui perhitungan korelasi *pearson product moment* dan dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasinya. Hasil analisis korelasinya di rangkum pada tabel 2 berikut.

Tabel 2

Hasil analisis korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

Sampel (n)	Koefisien Korelasi ($r_{1,1}$)	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
86	0,665	8,16**	1,67	2,39

** sangat signifikan pada taraf $\alpha = 0,01$ ($t_{hitung} = 8,16 > t_{tabel} = 2,39$)

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat, hasil pengujian tersebut ternyata bahwa koefisien korelasi perhitungan koefisien korelasi X_1 dengan Y adalah sangat signifikan. Koefisien determinasinya adalah 0,4424 yang berarti bahwa 44,24% varians yang terdapat pada kinerja dosen dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja yang baik melalui regresi $\hat{Y} = 41,38 + 0,649 X_1$.

Hasil perhitungan analisis korelasi parsial untuk pasangan variabel ini dapat digambarkan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3

Hasil Analisis Korelasi Parsial antara X_1 dengan Y

Sampel (n)	Koefisien Korelasi Parsial ($r_{1,2}$)	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
86	0,563	4,18**	2,00	2,66

** sangat signifikan pada $\alpha = 0,01$ ($t_{hitung} = 4,18 > t_{tabel} = 2,66$)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara

kepuasa kerja dengan kinerja adalah positif dan sangat signifikan pada taraf $\alpha = 0,01$

2. Hubungan antara Etos Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, persamaan regresi pasangan variabel ini adalah $\hat{Y} = 61,31 + 0,452 X_2$ Uji signifikansi dan linearitasnya dapat digambarkan sebagai berikut.

Tabel 4

Analisis Varians (ANOVA) untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

$$\hat{Y} = 61,31 + 0,452 X_2$$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	
Total	86	952240			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Regresi (a)	1	942697,86				
Regresi (b/a)	1	1680,96	1680,96	17,96**	3,95	6,95
Residu	84	7861,18	93,59			
Tema Cocok	38	4517,74	118,89	1,64	1,67	2,072
Galat	46	3343,44	72,68			

Keterangan:

* = Regresi sangat signifikan pada $\alpha = 0,01$ ($F_{hitung} = 17,96 > F_{tabel} = 6,95$)

ns = Non-signifikan, regresi berbentuk *linear* pada $\alpha = 0,05$ ($F_{hitung} = 1,64 < F_{tabel} = 1,67$)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi tersebut adalah signifikansi dan linear. Hal ini berarti bahwa apabila etos kerja ditingkatkan satu skor, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja dosen sebesar 0,42 pada konstanta 61,31.

Hasil analisis korelasi sederhana pasangan variabel dirangkum pada tabel berikut.

Tabel 5

Hasil Analisis Korelasi Sederhana antara X_2 dengan Y

Sampel (n)	Koefisien Korelasi (r_{y2})	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
86	0,420	4,24**	1,67	2,39

** sangat signifikan pada taraf $\alpha = 0,01$ ($t_{hitung} = 4,24 > t_{tabel} = 2,39$)

Hasil pengujian di atas menyimpulkan bahwa koefisien korelasi X_2 dengan Y adalah sangat signifikan. Dengan demikian etos kerja berhubungan secara positif dengan kinerja dosen. Koefisien determinasinya adalah 0,1761 yang berarti bahwa 17,61% varians yang terdapat pada kinerja dosen dapat dijelaskan oleh etos kerja melalui regresi $\hat{Y} = 61,31 + 0,452X_2$. Hasil analisis korelasi parsialnya dirangkum pada tabel 6 berikut.

Tabel 6

Hasil Analisis Korelasi Parsial X_2 dengan Y

Sampel (n)	Koefisien Korelasi Parsial ($r_{y2.1}$)	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
86	0,672	5,91**	2,00	2,66

** sangat signifikan pada taraf $\alpha = 0,01$ ($t_{hitung} = 5,91 > t_{tabel} = 2,66$)

Meskipun harga koefisien korelasi parsial tersebut menunjukkan fluktuatif, hubungan antara etos kerja dengan kinerja dosen tetap signifikan.

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Etos Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data, persamaan regresi pasangan variabel ini adalah $\hat{Y} = 31,399 + 0,564 X_1 + 0,190 X_2$ uji signifikansi dirangkum pada tabel 7 berikut.

Tabel 7

Analisis Varians (ANOVA) untuk Regresi Ganda

$$\hat{Y} = 31,399 + 0,564 X_1 + 0,190 X_2$$

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	
Total	86	952240			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Regresi	2	3978,73	1989,37	35,07**	3,12	4,87
Residu	83	5563,41	67,03			

Keterangan:

** = regresi sangat signifikan berarti pada $\alpha = 0,01$ ($F_{hitung} = 35,07 > F_{tabel} = 4,87$)

Tabel di atas menginformasikan bahwa persamaan regresi ganda tersebut adalah signifikan. Hasil pengujian terhadap semua hipotesis yang diajukan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan hipotesis penelitian yang dirumuskan diterima. Secara ringkas hasil analisis regresi serta besarnya sumbangan efektif masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8

Hasil Analisis Regresi dan Nilai Koefisien Korelasi (r)

Variabel/Nilai Regresi	Koefisien Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
Y atas X_1 $= 41,38 + 0,649X_1$	0,665	8,16	1,67	Tolak H_0	Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja sebesar 44,24%
Y atas X_2 $= 61,31 + 0,452X_2$	0,420	4,24	1,67	Tolak H_0	Etos kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja sebesar 17,61%
Y atas X_1 dan X_2 $\hat{Y} = 12,196 + 0,507 X_1 + 0,440 X_2$	0,672	F_{hitung} (35,07)	F_{tabel} (4,87)	Tolak H_0	Kepuasan kerja dan Etos kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan sebesar 45,80%

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Hal ini berarti bahwa makin tinggi perbaikan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja.
2. Terdapat hubungan positif antara etos kerja dengan kinerja. Hal ini berarti bahwa makin tinggi etos kerja, maka makin tinggi kinerja dosen terhadap pekerjaannya.
3. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan etos kerja secara bersama-sama dengan kinerja. Hal ini berarti makin tinggi kepuasan kerja dan etos kerja, maka makin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh dosen. Sebaliknya makin rendah kepuasan kerja dan etos kerja, maka makin rendah pula kinerja yang dimiliki oleh dosen. Oleh karena itu peningkatan kepuasan kerja dan etos kerja yang sesuai merupakan faktor yang menentukan bagi meningkatnya kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Administrative Science Quarterly*, Vol. 1, No. 3, *Special Issue on the Administration of Research* (Dec., 1956), pp. 310-325 Published by: [Johnson Graduate School of Management, Cornell University](http://www.jstor.org/stabel/2390926) Stabel URL: <http://www.jstor.org/stabel/2390926> . Diakses 24 Januari 2012.
- Afiff, Faisal, “*Perilaku Pekerja dan Kinerja Organisasi*”, *Jurnal Universitas Paramadina*, Vol. 1(3), Mei 2002.
- Andre, Rae, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson International Edition, 2008.
- Atmodiwirio, Soebagio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya, 2005.
- Byars, Loyd L., and Leslie W. Rue, *Human Resources Management*. New York: Mc Graw-Hill/Irwin, 2003.
- Certo, Samuel C., *Management of Organizations and Human Resources*. Iowa: Wm. C. Brown Publishers, 1985.
- Colquitt, Jason A, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson, *Organizational Behavior*. New York: Mc-Graw-Hill, 2009.
- Daft, Richard L., *New Era Management, ninth edition*. South Western: Cengage Learning, 2010.
- Djaali dan Mulyono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo, 2008.

- Fahmi, Irham, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Gibson, et.al. *Organisasi/Terjemahan Edisi delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara, 1996.
- Gomez, et. al., *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall, 2010.
- Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hayati, Djatmiko Yayat, *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2004.
- Heinz, Weihrich, dan Koontz Harold, *Management A Global Perspective*. Philippines : Mc Graw Hill, 2005.
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia, 2009.
- Hughes, Richard L., Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy, *Leadership: Enhancing The Lessons of Experience*. New York: The Mc Graw-Hill, Inc, 2002.
- Ilyas, Yaslis, *KINERJA: Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI, 2002.
- Ivancevich, John M., et. al., *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi ketujuh*. Jakarta: Erlangga, 2005.
- John R, Schermerhorn, *Introduction to Management 10th Edition*. Hoboken: John Wiley & Sons Asia International Student Verson, 2010.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki, *Organizational Behavior, Ninth Edition*. New York: Mc Graw-Hill, 2010.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson, *Human Resource Management, seven edition*. USA: West Publishing Corporation, 1994.
- , *Terjemahan: Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Mullins, Laurie J., *Management and Organisational Behaviour*. Edinburgh: Prentice Hall Financial Times, 2005.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya, 2004.
- Newstorm, John W, and Keith Davis, *Organizational behaviour; Human behavior at work*. New Delhi: Tata Mac Graw Hill Publishing Company, 1999.
- Newstrom, John W, *Organizational Behavior, Twelfth Edition*. New York: Mc. Graw Hill Internasional Edition, 2007.
- Pelita. "Presiden Kritik Kinerja Guru", Pelita-Online.
<http://www.pelitaonline.com/read-cetak/9227/presiden-kritik-kinerja-guru/>. Diakses 8 Desember 2011.
- Peraturan Pemerintah RI Tentang Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Citra Umbara, 2010.
- Poskota. "Dirazia Satpol PP PNS Depok yang Keluyuran Pada Jam Kerja." Poskota.Online.<http://www.poskota.co.id/berita-terkini/2011/04/07/dirazia-satpol-pp-pns-depok-yang-keluyuran-pada->

- jam-kerja. Diakses 8 Desember 2011.
- Purwanto, M. Ngalim, *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Riyadi, et. al., “Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Pedagang Eceran. Studi Kasus: Pedagang Pakaian Kaki Lima Di Daerah Tk. II Kotamadya Malang, Jurnal Ilmu-ilmu sosial, Vol. 12 (1), Februari 2000.
- Robbins, Stephan P.–Judge Timothy A, *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- , *Organizational Behavior Global, Edition 14*. New Jersey: Prentice Hall, 2011.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter, *Management*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc., 2002.
- , *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006.
- Rue, Leslie W., Lloyd L. Byars, *Management Skills and Application*. New York: Mc Graw-Hill Higher Education, 2003.
- Senge, Peter M, *The Fifth Discipline The Art & Practice of The Learning Organization*. NewYork: Doubleday Dell Publishing Group, 1994.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2000.
- Sudjana, *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito, 2005.
- Syafruddin, Muchammad, “Pengaruh Struktur Kepemilikan Perusahaan Pada Kinerja: Faktor Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Pemoderasi.”, Jurnal Universitas Islam Indonesia, Vol. 10.1., Juni 2006.
- Tatangmanguny, *Ukuran Sampel Rumus Slovin*, <http://tatangmanguny.wordpress.com/2010/04/19/ukuran-sampel-rumus-slovin/AMPEL> RUMUS SLOVIN . Diakses tanggal 10 Januari 2012.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Timpe, A. Dale *Seri Manajemen Sumberdaya Manusia kinerja: Terjemahan Sofyan mat*. Jakarta: Alek Mediacomputindi, 2000.
- UU RI *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Jabar Education and Entrepreneur Center, 2010.
- UU *Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003*. Bandung: Fokusmedia, 2009.
- Wayne, Mondy R, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.