

**HUBUNGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN
ETOS KERJA DENGAN KOMPETENSI GURU
DI YAYASAN HAJI MAKSUM ABIDIN SHOLEH STABAT**

TESIS

OLEH

**PRADANA CHAIRY AZHAR
NPM. 151804108**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)9/1/20

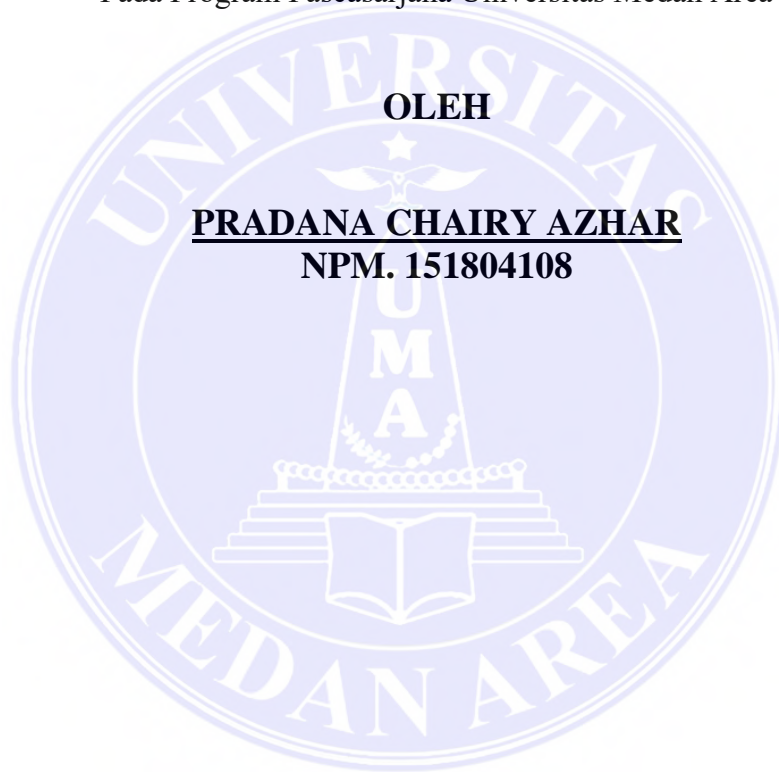
**HUBUNGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN
ETOS KERJA DENGAN KOMPETENSI GURU
DI YAYASAN HAJI MAKSUM ABIDIN SHOLEH STABAT**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah satu syarat memperoleh gelar Magister Psikologi
Pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

PRADANA CHAIRY AZHAR
NPM. 151804108



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)9/1/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja Dengan
Kompetensi Guru di Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh

Stabat

Nama : Pradana Chairy Azhar

NIM : 151804108

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nefi Darmayanti, M.Si

Suryani Hardjo, S.Psi, MA

Ketua Program Studi
Magister Psikologi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Prof. Dr. Sri Alfayetty, MS. Kons

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Direktur

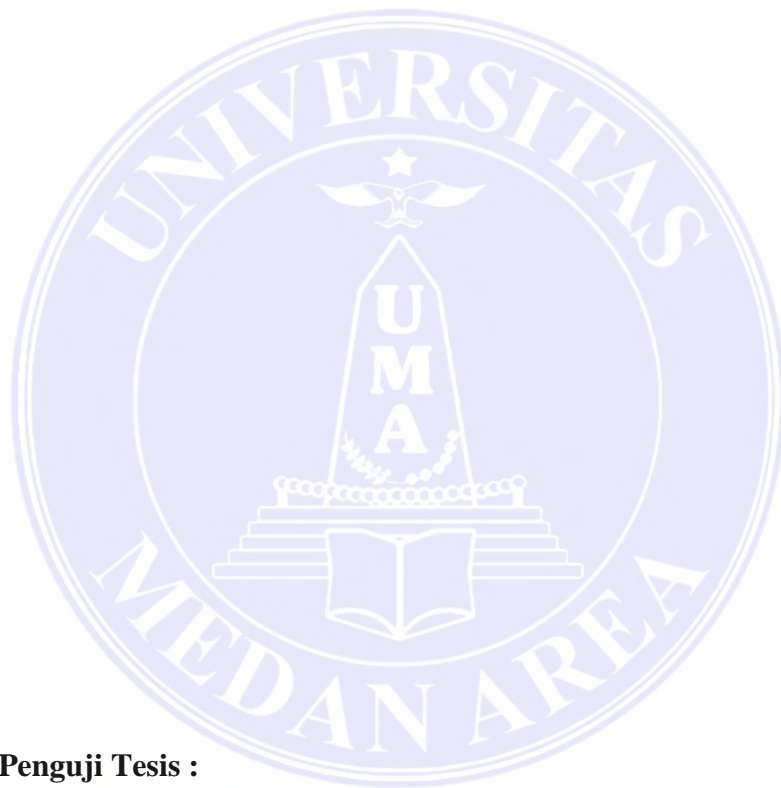
UNIVERSITAS
MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
Prof. Dr. H. Retna Astuti K, MS

Document Accepted 9/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Telah di uji pada Tanggal 26 Oktober 2017

Nama : Pradana Chairy Azhar
NPM : 151804108



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Prof. Dr. Lahmuddin Lubis, M.Ed
Sekretaris : Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si
Pembimbing I : Dr. Nefi Darmayanti, M.Si
Pembimbing II : Suryani Hardjo, S.Psi, MA
Penguji Tamu : Prof. Dr. Asih Menanti, S.Psi, M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Stabat, Oktober 2017



Handwritten signature of Pradana Chairy Azhar.

Pradana Chairy Azhar

MOTTO

**HIDUPMU TELAH DIBEKALI SAYAP DARI KEDUA ORANG TUA,
KAMU TINGGAL MEMILIH UNTUK TERBANG ATAU DIAM ...**

PILIHAN ADA PADA DIRIMU ...



PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan kepada :

*Ayahanda Drs. H. Akhmad Julham, M.Pd, MM.
Ibunda Hj. Suharni dan Umi Hj. Zuraidah, MM.
Adik - adik, sahabat dan keluarga tercinta.*

*Keluarga Besar Program Pasca Sarjana Magister Psikologi
Khususnya Psikologi Pendidikan Angkatan 2015 Universitas
Medan Area.*

Teruntuk masa depanku yang masih dirahasiakan Allah SWT.

ABSTRAK

PRADANA CHAIRY AZHAR. Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja dengan Kompetensi Guru di Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh Stabat. Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area. 2017

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja dengan Kompetensi Guru di Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh dengan sampel sebanyak 91 guru, penelitian dilakukan terhadap 56 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala yang terdiri dari tiga skala yaitu skala Kesejahteraan Psikologis, skala Etos Kerja dan skala Kompetensi Guru. Metode analisa data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Dari hasil analisa data ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja dengan Kompetensi Guru pada Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh, yang ditunjukkan oleh koefisien $F=9,324$ dengan nilai $p<0,05$. Secara bersama-sama kesejahteraan psikologis dan etos kerja memberikan sumbangan terhadap kompetensi guru sebesar 26%, hal ini berarti masih terdapat 74% faktor lain yang dapat mempengaruhi Kompetensi Guru. Secara terpisah kesejahteraan psikologis memberikan kontribusi terhadap Kompetensi Guru sebesar 23,0%, dan etos kerja memberikan kontribusi terhadap kompetensi guru sebesar 17,4%. Dari hasil tersebut maka diharapkan kepada pihak Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis lebih baik, terpenuhinya kesejahteraan psikologis maka kontribusi dalam melaksanakan tanggung jawab dalam mengajar akan tercapai guna meningkatkan kompetensi guru dalam dunia pendidikan, menciptakan inovasi-inovasi baru, kreatif, dan menjadi motivator.

Kata Kunci : Kesejahteraan Psikologis, Etos Kerja, Kompetensi Guru.

ABSTRAC

PRADANA CHAIRY AZHAR. *Correlation Between Psychological Well-Being and Work Ethic With Teachers' Competence of Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh Stabat. Magister Psychology. Post Graduate Program. Universitas Medan Area. 2017*

The students aims to find out the relationship between Psychological Well-Being and Work Ethic with Teachers' Competence of Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh while the samples are 91 teachers, research conducted on 56 teachers. The data collection did by using scales including three scales there are Psychological Well-Being scale, Work Ethic scale, and teachers' competence scale. The data analysis method that used is Multiple Regression Analysis. From result of data analysis found that there is a significance of positive correlation between Psychological Well-Being and Work Ethic with teachers' competence of Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh, that is shown by coefficient $F=9,324$ with $P<0,05$. Together the Psychological Well-Being and Work ethic to Teachers' Competence as much as 26% it means there is still 74% another factors that can affect Teachers' Competence. Separately the Psychological Well-Being gives contribute to Teachers' Competence as much as 23,0%, and work ethic gives contribute to Teachers' Competence as much as 17,4%. From the result above so it hopes to Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh to increase the better Psychological Well-Being, the fulfillment of psychological well-being so the contribution in carrying out the responsibilities in teaching will achieve for increase teachers' competence in education world, creates new inventions, creative, and be motivator.

Keywords : Psychological Well-Being, Work Ethic, Teachers' Competence

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“HUBUNGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN ETOS KERJA DENGAN KOMPETENSI GURU”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua orangtua penulis dan seluruh keluarga besar penulis yang menjadi sumber motivasi utama dan kepada teman-teman serta seluruh pihak yang mendukung penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih belum sempurna, untuk itu peneliti berharap kepada pembaca untuk memberikan saran, kritikan maupun nasehat yang membangun untuk perbaikan tesis selanjutnya. Penyelesaian ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak – pihak selayaknya penulis menyampaikan rasa terima kasih, dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

Stabat, Oktober 2017

Pradana Chairy Azhar

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“HUBUNGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN ETOS KERJA DENGAN KOMPETENSI GURU”**.

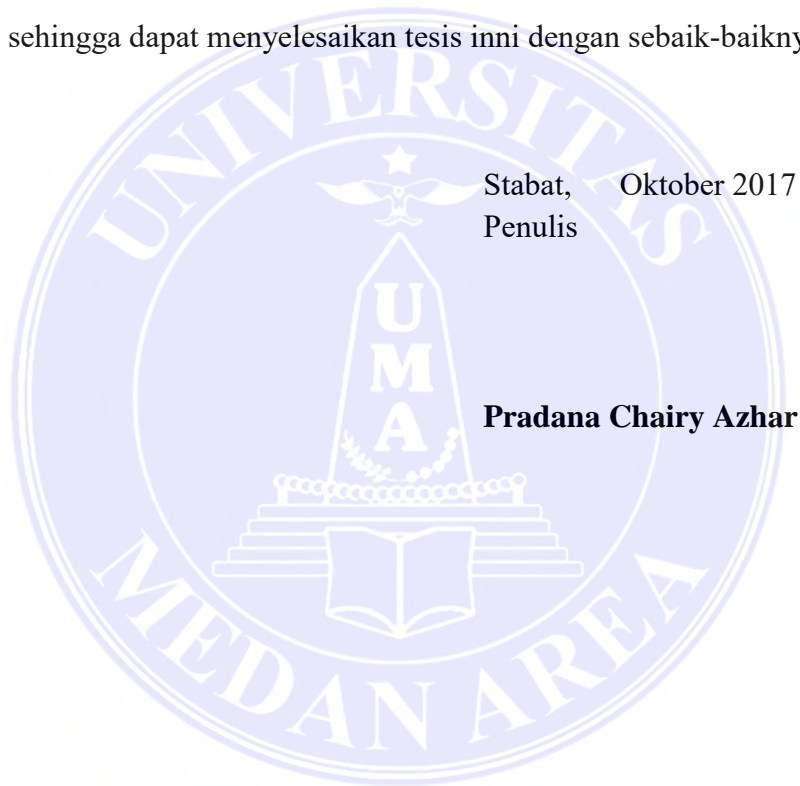
Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan material maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

1. Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, M.A., selaku rektor Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, M.S, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS. Kons sebagai ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Nefi Darmayanti., Msi, sebagai Dosen Pembimbing I dalam penulisan Tesis ini yang sudah memberikan masukan dan memberikan saran dan juga sudah sangat teliti memeriksa hasil tesis ini.
5. Ibu Dra. Suryani Hardjo, S.Psi, MA., selaku Dosen Pembimbing II yang penuh dengan kesabaran dalam mengarahkan dan juga memberikan masukan dan saran dan kritik yang sangat berarti dalam penelitian ini, serta selalu memberikan support dan motivasi untuk menyelesaikan tesis ini.

6. Seluruh Dosen program studi Magister Psikologi yang telah memberikan ilmu dan wawasan selama masa studi, dan Kasubag Magister Psikologi Universitas Medan Area, yang telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
7. Yang tercinta Ibunda Hj. Suharni yang tak pernah berheneti memberikan ketulusan, kasih sayang dan doanya, Ayahanda Drs. H. Akhmad Julham, M.Pd. MM yang selalu memberikan motivasi dan berjuang keras untuk pendidikan anak-anak nya, dan Umi Hj. Zuraidah, MM yang terus memberikan dukungan dan doa.
8. Untuk adik – adik tersayang (Ibra Aulia Azhar, Puan Azchira Yazid, dan Hans Hafiz Yazid) semoga kalian bisa termotivasi untuk meneruskan perjuangan abang.
9. Pihak Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh Stabat yang telah memberikan kesempatan dan peluang kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan memberikan data – data yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tesis ini.
10. Sahabat – sahabat seperjuangan satu angkatan di Program Studi Psikologi Pendidikan, teristimewa anak Kerbul (Azri Ranuwaldy Sugma, M. Faisal Situmorang, Rahman Hermanto Dongoran, Maria Fella Tika Sari Sembiring, Suhaibah Ritonga, Padillah, Putri Wulandari Ningtyas dan Evicenna Yuris), terima kasih atas masukan, motivasi, kerjasama, persahabatan yang kocak, damai dan canda tawa yang telah kalian berikan.

11. Teman – teman program studi Magister psikologi kelas B 2015 yang sudah mengisi masa-masa perkuliahan dengan rasa kekeluargaan yang tulus.

Akhirnya penulis hanya dapat mengucapkan terima kasih kepada keluarga, teman – teman dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, perhatian serta bantuan yang tak terkira kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan sebaik-baiknya.



DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
HALAMAN PENGUJIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Rumusan Masalah	10
1.4. Tujuan Penelitian	10
1.5. Manfaat Penelitian	11
1.5.1. Manfaat Teoritis.....	11
1.5.2. Manfaat Praktis	11

BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1. Kompetensi Guru	12
2.1.1. Pengertian Kompetensi Guru	12
2.1.2. Dimensi-dimensi Kompetensi Guru.....	17
1. Kompetensi Kepribadian	17
2. Kompetensi Sosial	19
2.1.3. Komponen Kompetensi Guru	19
2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru.....	32
1. Latar Belakang Pendidikan Guru	33
2. Pengalaman Mengajar	33
3. Etos Kerja Guru	34
4. Keadaan Kesehatan Guru	35
5. Keadaan Ekonomi atau Tingkat Kesejahteraan Guru.....	36
2.2. Kesejahteraan Psikologis	36
2.2.1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well-Being</i>)	36
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis.....	38
2.2.3. Dimensi Kesejahteraan Psikologis.....	38
2.3. Etos Kerja.....	39
2.3.1. Pengertian Etos Kerja	39
2.3.2. Aspek-aspek Etos Kerja	44
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	47
2.4. Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kompetensi Guru.....	52
2.5. Hubungan Etos Kerja Dengan Kompetensi Guru	54

2.6. Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dan Etos Kerja Dengan Kompetensi Guru	56
2.7. Kerangka Konseptual	59
2.8. Hipotesis.....	59
BAB III METODE PENELITIAN	61
3.1. Desain Penelitian.....	61
3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian	61
3.2.1. Populasi.....	61
3.2.2. Sampel.....	62
3.3. Identifikasi Variabel Penelitian.....	62
3.4. Definisi Operasional Penelitian.....	62
3.4.1.Kompetensi Guru	62
3.4.2.Kesejahteraan Psikologis	63
3.4.3.Etos Kerja.....	63
3.5. Instrumen Penelitian.....	64
3.6. Uji Validitas Dan Reliabilitas	65
3.6.1.Uji Validitas Alat Ukur	65
3.6.2.Uji Reliabilitas Alat Ukur	66
3.7. Metode Analisis Data.....	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	68
4.1. Laporan Penelitian	68
4.1.1. Orientasi Kancah Penelitian.....	68
4.1.2. Persiapan Penelitian	69

4.2. Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	72
4.2.1. Skala Kompetensi Guru	73
4.2.2. Skala Kesejahteraan Psikologis.....	75
4.2.3. Skala Etos Kerja	76
4.3. Hasil Analisa Data.....	78
a. Hasil Uji Normalitas	78
b. Hasil Uji Linieritas.....	79
c. Hasil Uji Hipotesis	79
4.4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	82
4.4.1. Mean Hipotetik.....	82
4.4.2. Mean Empirik.....	82
4.4.3. Kriteria	83
4.5. Pembahasan.....	85
4.5.1. Hubungan Kesejahteraan Psikologis dengan Kompetensi Guru...	85
4.5.2. Hubungan Etos Kerja dengan Kompetensi Guru	86
4.5.3. Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja dengan Kompetensi Guru	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
5.1. Kesimpulan	90
5.2. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	95
Lampiran 1. Angket.....	96

Petunjuk Mengerjakan.....	97
Skala Kompetensi Guru.....	98
Skala Kesejahteraan Psikologis.....	101
Skala Etos Kerja.....	105
Lampiran 2. Hasil Tabulasi Data.....	108
Kompetensi Guru.....	109
Kesejahteraan Psikologis.....	111
Etos Kerja.....	113
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	115
Kompetensi Guru.....	116
Kesejahteraan Psikologis.....	118
Etos Kerja.....	120
Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas.....	122
Uji Normalitas Sebaran Data.....	123
Lampiran 5. Hasil Uji Linieritas.....	126
Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi.....	128
Regresi.....	129
Lampiran 7. Surat Ijin Penelitian.....	132

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Distribusi Penyebaran Butir Pernyataan Skala Kompetensi guru Sebelum Uji coba	70
Tabel 2 Distribusi Penyebaran Butir Pernyataan Skala Kesejahteraan psikologis Sebelum Uji coba.....	71
Tabel 3 Distribusi Penyebaran Butir Pernyataan Skala Etos kerja sebelum Uji coba.....	72
Tabel 4 Distribusi Pernyataan Skala Kompetensi Guru setelah Uji coba	74
Tabel 5 Distribusi Pernyataan Skala Kesejahteraan Psikologis setelah Uji coba ...	76
Tabel 6 Distribusi Pernyataan Skala Etos Kerja setelah Uji coba.....	77
Tabel 7 Hasil Uji Normalitas	78
Tabel 8 Hasil Uji Linieritas Hubungan	79
Tabel 9 Analisis Regresi Sederhana Hubungan Kesejahteraan Psikologis dengan Kompetensi Guru	80
Tabel 10 Analisis Regresi Sederhana Hubungan Kesejahteraan Psikologis dengan Kompetensi Guru	81
Tabel 11 Analisis Regresi Sederhana Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja dengan Kompetensi Guru.....	81
Tabel 12 Nilai Koefisien daya beda	81
Tabel 13 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik Dan Nilai Rata-Rata Empirik.....	83

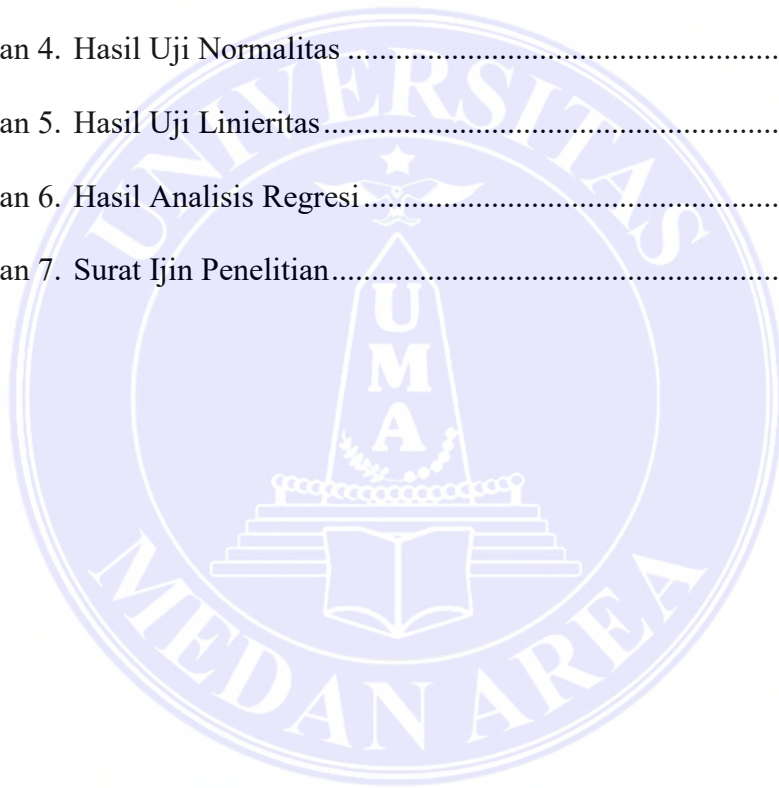
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kurva Normal Variabel Kesejahteraan Psikologis	84
Gambar 2 Kurva Normal Variabel Etos Kerja.....	84
Gambar 3 Kurva Normal Variabel Kompetensi Guru	85



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Angket.....	96
Lampiran 2. Hasil Tabulasi Data Uji Coba	108
Lampiran 3. Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas Alat Ukur.....	115
Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas	122
Lampiran 5. Hasil Uji Linieritas.....	126
Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi.....	128
Lampiran 7. Surat Ijin Penelitian.....	132



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan sebuah perubahan adalah terletak pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus, pembentuk proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi. Dengan *diversity* yang cukup besar tersebut berarti kemampuan sebagai “*agent of change*” juga akan berbeda-beda. Namun demikian, usaha perubahan lingkungan organisasi pendidikan yang membutuhkan partisipasi dari semua guru akan tercapai bila juga ada kemauan dari masing-masing guru untuk berperan sebagai agen perubahan, tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja. Kemampuan tanpa didukung dengan kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun. (Pidarta, 2005).

Kemauan guru untuk berpartisipasi dalam organisasi sekolah, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam organisasi sekolah tersebut. Kontribusi guru terhadap organisasi sekolah akan semakin tinggi bila organisasi sekolah dapat memberikan apa yang menjadi keinginan para guru. Kemauan dan harapan guru untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi tempat mereka bekerja dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan para guru. (Prabu, 2007).

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. (Mulyasa, 2005).

Kariman (2002) Profesionalisme guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar. Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup berarti dan menggembirakan, namun sebagian besar di pedesaan masih memprihatinkan. (Purba, 2009).

Dalam proses pendidikan, faktor tenaga pendidikan yaitu guru memegang peranan penting dan strategis dalam menjalankan fungsi dan pelaksanaan pendidikan. Apabila para guru dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka akan terpancar profil guru yang berkompeten. Kompetensi Sosial yang diharapkan meliputi : (1) memiliki empati pada orang lain, (2) memiliki toleransi pada orang

lain, (3) memiliki sikap dan kepribadian yang positif serta melekat pada setiap kompetensi yang lain, dan (4) mampu bekerja sama dengan orang lain.

Guru adalah bagian dari sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Sumber daya manusia memegang peranan penting (Purba, 2009), karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber – sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik, karena manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menarik, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja yang hebat yang berpotensi menjadi sumber keunggulan bersaing (Prabu, 2007).

Menurut Purba (2009) dalam tataran mikro teknis, guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Gumelar dan Dahyat (2002) merujuk pada pendapat *Asian Institut for Teacher Education*, menjelaskan kompetensi sosial guru adalah salah satu daya atau kemampuan guru untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan di masa yang akan datang.

Hal ini sejalan dengan kenyataan bahwa dewasa ini banyak muncul berbagai masalah sosial kemasyarakatan yang hanya dapat dipahami dan dipecahkan melalui pendekatan holistik, pendekatan komprehensif, atau pendekatan multidisiplin.

Arikunto (1993) mengemukakan kompetensi sosial mengharuskan guru memiliki kemampuan komunikasi sosial baik dengan peserta didik, sesama guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, bahkan dengan anggota masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, kompetensi sosial guru tercermin melalui indikator (1) interaksi guru dengan siswa, (2) interaksi guru dengan kepala sekolah, (3) interaksi guru dengan rekan kerja, (4) interaksi guru dengan orang tua siswa, dan (5) interaksi guru dengan masyarakat.

Makmun dalam (Usman, 2007) bahwa: Setiap kompetensi pada dasarnya mempunyai 6 unsur yaitu: (1) *performance*: penampilan sesuai bidang profesinya; (2) *subject component*; penguasaan bahan/substansi pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai bidang profesinya; (3) *professional*; substansi pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai bidang profesinya; (4) *process*: kemampuan intelektual seperti berpikir logis, pemecahan masalah, kreatif, membuat keputusan; (5) *adjustment*: penyesuaian diri; (6) *attitude*: sikap, nilai kepribadian. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan Kompetensi sosial adalah karakter, sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relative bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi atau watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial (Spencer,

1993). Guru tidak hanya terampil dalam mengajar tentu juga harus memiliki pribadi yang baik dan mampu melakukan *social adjustment* dalam masyarakat.

Proses belajar dan hasil belajar para peserta didik bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulum, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Hamalik (2008) menyatakan bahwa: "Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelas, sehingga belajar peserta didik berada pada tingkat optimal."

Johnson sebagaimana dikutip Anwar (2004) mengemukakan kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru.

Dari pernyataan tersebut dinyatakan bahwa guru harus mampu mengembangkan pemikiran yang kreatif dan inovatif dalam pembelajaran. Dapat memahami perkembangan psikologis peserta didik. Dapat mengembangkan kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik. Memiliki wawasan pengetahuan, pemahaman, dan sikap profesional untuk memecahkan masalah. Mampu mengembangkan profesi pendidikan sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman. Tepat dalam memilih pendekatan, metode, dan teknik yang relevan dengan perkembangan fisik dan psikis peserta didik. Mampu membuat perencanaan yang baik dan melaksanakannya dalam pembelajaran. Mahir dalam pengelolaan kelas sesuai dengan pendekatan pembelajaran yang diterapkannya. Tepat dalam membuat asesmen pembelajaran sekaligus bisa menerima hasil

refleksi pembelajaran yang dilakukannya untuk melaksanakan program tindak lanjut. Memiliki kemampuan berkomunikasi dalam ruang lingkup akademik, baik secara lisan maupun tulisan. Kemampuan dan keterampilan ini menggambarkan kompetensi bagi profesi guru sebagai tenaga profesional. Spesialisasi dan profesionalisasi dalam pengajaran untuk mengembangkan kompetensi pengajaran. Kondisi proses belajar mengajar dapat berjalan efektif bila seluruh komponen yang berpengaruh dalam proses tersebut saling mendukung dalam rangka mencapai tujuan secara professional.

Permasalahan yang ada di lapangan yaitu terlihat sekitar 46% guru kurang mampu mengelola kelas, ketika sedang mengajar para siswa ribut tetap di biarkan, seolah-olah tidak peduli, siswa yang keluar masuk dengan alasan ke toilet juga dibiarkan, ketika istirahat beberapa guru saling menceritakan siswa yang bandal, bahkan diantara para guru memberi label nama nama panggilan tersendiri pada siswa yang dianggap bandal. Beberapa guru masih memosisikan dirinya bahwa dia hanya menjalankan tugas sebagai guru bukan memenuhi panggilan hati untuk menjadi guru, akibatnya kualitas pendidikan menjadi rendah.

Keadaan ekonomi guru sangat berpengaruh terhadap kompetensi mengajarnya, guru jika terpenuhi kebutuhannya, maka ia akan lebih percaya diri, merasa lebih aman dalam bekerja maupun kontak-kontak sosial lainnya,” (Sahertian, 2008). Sebaliknya jika guru tidak dapat memenuhi kebutuhannya karena diakibatkan gaji guru yang di bawah rata-rata, terlalu banyak potongan, kurang terpenuhi kebutuhan lainnya, akan menimbulkan guru tersebut mencari pekerjaan tambahan di luar jam sekolah.

Kesejahteraan psikologis dapat dicirikan sebagai indikator fungsi mental yang baik. Kesejahteraan psikologis sebagai suatu dorongan untuk menggali potensi diri individu secara keseluruhan agar dapat mencapai kesuksesan. Kesejahteraan psikologis dibutuhkan agar individu dapat meningkatkan efektivitas dalam berbagai bidang kehidupan salah satunya adalah bidang pekerjaan. Akan tetapi pada kenyataannya, banyak kondisi-kondisi kurang menguntungkan yang menggambarkan bahwa kesejahteraan psikologis belum tercapai dengan baik

Sebagaimana dimaklumi, bahwa saat ini masih terdengar isu mengenai keberadaan guru serta kesejahteraannya yang sangat memprihatinkan, terutama karena rendahnya penghasilan dan kesejahteraan mereka.

Jika dilihat dari hal-hal yang dilakukan pihak manajemen sekolah sebagai usaha memberikan kesejahteraan pada guru dirasa sudah memadai, seperti ; a). Setiap guru yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi berturut-turut selama 3 bulan mendapatkan reward berupa sembako, b). Setiap guru yang tingkat kedisiplinannya tinggi tanpa ada penurunan akan mendapatkan reward berupa umroh/naik haji, c). Seluruh pendidik dan tenaga kependidikan mendapatkan THR, dan d). Seluruh pendidik dan tenaga kependidikan memiliki Tabungan Hari Tua. Usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen adalah dengan tujuan untuk mensejahterakan para pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya para guru.

Guru yang profesional mempunyai tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual. Tanggungjawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya, dan

menghargai serta mengembangkan dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggungjawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas – tugasnya. Tanggungjawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma agama dan moral.

Hasil penelitian Boatwright dan Slate (2000) berkaitan dengan etos kerja, menyatakan bahwa etos kerja tertinggi dimiliki oleh guru yang professional. Hasil penelitian Dhiatmika dkk (2013), menyatakan terdapat determinasi yang signifikan antara etos kerja (X_1) terhadap kompetensi guru (Y) sebesar 35,30%. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja cukup berpengaruh terhadap kompetensi guru, kinerja guru sangat berkaitan dengan kompetensi yang dimilikinya untuk mencapai guru yang profesional.

Etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Kemudian mengatakan bahwa etos berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpendang, salah dan tidak dibanggakan.

Dengan menggunakan kata etos dalam arti yang luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Akan tetapi

perlu dicatat bahwa sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena konsep pertama menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti. Sedangkan etos ditekankan pada kehendak otonom atas kesadaran sendiri, walaupun keduanya berhubungan erat dan merupakan sikap mental terhadap sesuatu.

Terdapat beberapa pendidik yang disibukkan dengan kegiatan lain di luar kegiatan belajar – mengajar anak seperti bermain handphone dan mengobrol. Hal ini sangat tidak sesuai dengan makna etos kerja, bahwa guru seharusnya menjadikan pekerjaan sebagai amanah yaitu merasa bahwa pekerjaannya adalah merupakan titipan berharga sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggungjawab serta menjadikan pekerjaan sebagai panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan integritas. Dengan etos kerja inilah guru mampu menjadi guru yang kompeten.

Hujair (2005) mengemukakan bahwa pendidik dengan etos kerja yang tinggi dan penuh tanggungjawab serta mempunyai kesadaran akan tugasnya sebagai seorang pendidik namun ada juga pendidik yang belum mempunyai kesadaran untuk menjadi pendidik yang profesional yaitu pendidik yang mendidik dengan hati dan dengan ketulusan, sehingga akan memiliki kompetensi dalam mendidik siswa.

Dari uraian di atas peneliti mengajukan judul sebagai berikut : Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja dengan Kompetensi Guru.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas identifikasi masalah yang diajukan adalah :

- a. Bagaimana kesejahteraan psikologis guru di Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh ?
- b. Bagaimana etos kerja guru di Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh ?
- c. Bagaimana kompetensi guru di Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh ?
- d. Bagaimana hubungan kesejahteraan psikologis dan etos kerja dengan kompetensi guru di Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh ?

1.3. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada hubungan kesejahteraan psikologis dengan kompetensi guru ?
- b. Apakah ada hubungan etos kerja dengan kompetensi guru ?
- c. Apakah ada hubungan kesejahteraan psikologis dan etos kerja dengan kompetensi guru ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan secara umum yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk melihat :

- a. Hubungan kesejahteraan psikologis dengan kompetensi guru
- b. Hubungan etos kerja dengan kompetensi guru
- c. Hubungan kesejahteraan psikologis dan etos kerja dengan kompetensi guru

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna/bermanfaat sebagai berikut :

1.5.1. Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi dalam topik manajemen sekolah khususnya yang bersangkutan tentang kompetensi guru, kesejahteraan psikologis dan etos kerja.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Memberikan tambahan wawasan kepada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi-organisasi Sekolah mengenai pengaruh kesejahteraan psikologis dan etos kerja dengan kompetensi guru. Terlebih menjadi bahan masukan, khususnya untuk kepala sekolah yang bertugas mengelola sumber daya manusia di unitnya, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan kompetensi guru, kesejahteraan psikologis dan etos kerja guru dapat meningkat.
2. Membantu pihak manajemen sekolah dalam menyusun formulasi ideal dari sebuah peningkatan kompetensi guru, kesejahteraan psikologis dan etos kerja guru dengan ciri dan karakteristik yang dibutuhkan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kompetensi Guru

2.1.1. Pengertian Kompetensi Guru

Menurut Buchari Alma (2008), kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Guru harus berusaha mengembangkan komunikasi dengan orang tua peserta didik sehingga terjalin komunikasi dua arah yang berkelanjutan. Dengan adanya komunikasi dua arah, peserta didik dapat dipantau secara lebih baik dan dapat mengembangkan karakternya secara lebih efektif pula. Suharsimi juga memberikan argumennya mengenai kompetensi sosial. Kompetensi sosial haruslah dimiliki guru, yang mana guru harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan siswa, sesama guru, kepala sekolah, dan masyarakat sekitarnya.

Majid (2005) menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Robotham (1996), kompetensi yang diperlukan oleh seseorang tersebut dapat diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman.

Syah (2000) mengemukakan pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Usman (1994) mengemukakan kompetensi berarti

suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. McAhsan (1981), sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2003) mengemukakan bahwa kompetensi: “...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors”. Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Sejalan dengan itu Finch & Crunkilton (1979), dikutip oleh Mulyasa (2003) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Sofu (1999) mengemukakan “A competency is composed of skill, knowledge, and attitude, but in particular the consistent applications of those skill, knowledge, and attitude to the standard of performance required in employment”. Dengan kata lain kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan. Robbins (2001) menyebut kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Jadi kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja berkriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa : Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, Keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Dari uraian tersebut, nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan; kompetensi guru merujuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan.

Dengan demikian dapatlah disepakati bahwa standar kompetensi merupakan kesepakatan-kesepakatan tentang kompetensi yang diperlukan pada suatu bidang pekerjaan oleh seluruh *stakeholder* di bidangnya. Dengan pernyataan lain yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan. Yang secara umum memuat kompetensi kunci (keterampilan umum) yang diperlukan agar kriteria unjuk kerja tercapai pada tingkatan kinerja yang dipersyaratkan untuk peran/fungsi pada suatu pekerjaan.

Menurut Zamroni (2001), guru adalah orang yang memegang peran penting dalam merancang strategi pembelajaran yang akan dilakukan. Keberhasilan proses pembelajaran sangat tergantung pada penampilan guru dalam mengajar dan kegiatan mengajar dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh seseorang yang telah melewati pendidikan tertentu yang memang dirancang untuk

mempersiapkan sebagai guru. Pernyataan tersebut mengantarkan kepada pengertian bahwa mengajar adalah suatu profesi, dan pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional. Setiap pekerjaan profesional dipersyaratkan memiliki kemampuan atau kompetensi tertentu agar yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Guru berwenang dan bertanggung jawab atas pendidikan muridnya. Ini berarti guru harus memiliki dasar-dasar kompetensi sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu kompetensi harus mutlak dimiliki guru sebagai kemampuan, kecakapan dan ketrampilan mengelola pendidikan. Guru harus memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan atau yang dikenal dengan standar kompetensi guru. Standar ini diartikan sebagai suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan. Lebih lanjut Suparlan (2006), menjelaskan bahwa “Standar kompetensi guru adalah ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan.

Dalam hubungannya dengan tenaga kependidikan, kompetensi merujuk pada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi sertifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas kependidikan. Tenaga kependidikan dalam hal ini adalah guru. Guru harus memiliki kompetensi yang memadai agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Menurut Sahertian (1994), Kompetensi guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Suparlan (2006) berpendapat bahwa Kompetensi guru

melakukan kombinasi kompleks dari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan nilai-nilai yang ditunjukkan guru dalam konteks kinerja yang diberikan kepadanya.

Menurut Sudrajat (2007), Kompetensi guru merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan guru dalam melaksanakan pekerjaanya, baik yang berupa kegiatan dalam berperilaku maupun hasil yang ditujukan. Menurut Sudjana (2002), Kompetensi guru merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki guru.

Menurut Sumitro dkk (2002), Sekolah memerlukan guru yang memiliki kompetensi mengajar dan mendidik inovatif, kreatif, manusiawi, cukup waktu untuk menekuni profesionalitasnya, dapat menjaga wibawanya di mata peserta didik dan masyarakat sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan. Kemampuan mengajar adalah kemampuan esensial yang harus dimiliki oleh guru, tidak lain karena tugas yang paling utama adalah mengajar. Dalam proses pembelajaran, guru menghadapi siswa-siswa yang dinamis, baik sebagai akibat dari dinamika internal yang berasal dari dalam diri siswa maupun sebagai akibat tuntutan dinamika lingkungan yang sedikit banyak berpengaruh terhadap siswa. Oleh karena itu, kemampuan mengajar harus dinamis juga sebagai tuntutan-tuntutan siswa yang tidak terelakkan. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan guru atas kompetensinya. Kompetensi ini terdiri dari berbagai komponen penting.

Berdasarkan uraian di atas kompetensi guru dapat diartikan sebagai kemampuan/kecakapan guru berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai-

nilai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, yang diukur melalui dimensi kompetensi kepribadian, dan kompetensi social.

2.1.2. Dimensi-dimensi Kompetensi Guru

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya) dan “ditiru” (di contoh sikap dan perilakunya). Kepribadian guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik.

Dalam kaitan ini, Zakiah Darajat dalam Syah (2000) menegaskan bahwa kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, atautkah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah).

1. Kompetensi Kepribadian

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar & memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya & sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut

“digugu” & (ditaati nasehat/ucapan/ perintahnya) dan “ditiru” (di Contoh sikap dan perilakunya). Kepribadian guru merupakan Faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik.

Dalam kaitan ini & Zakiah Darajat dalam Syah (2000) menegaskan bahwa kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya & atukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah). Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam menggeluti profesinya adalah meliputi fleksibilitas kognitif dan keterbukaan psikologis. Fleksibilitas kognitif atau keluwesan ranah cipta merupakan kemampuan berpikir yang diikuti dengan tindakan secara simultan dan memadai dalam situasi tertentu.

Gumelar dan Dahyat (2002) merujuk pada pendapat *Asian Institut for Teacher Education*, mengemukakan kompetensi pribadi meliputi :

- a. Pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama,
- b. Pengetahuan tentang budaya dan tradisi,
- c. Pengetahuan tentang inti demokrasi,
- d. Pengetahuan tentang estetika,
- e. Memiliki apresiasi dan kesadaran sosial,
- f. Memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan,
- g. Setia terhadap harkat dan martabat manusia.

2. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

- a. Bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi, fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

2.1.3 Komponen Kompetensi Guru

a. Kemampuan Memahami Landasan Kependidikan

Guru adalah tenaga profesional, sehingga tidaklah cukup apabila guru hanya menguasai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, tetapi juga harus memahami berbagai landasan dalam dunia pendidikan. Landasan tersebut sangatlah penting mengingat tugas guru adalah memberi bekal pengetahuan, ketrampilan, dan keahlian kepada para peserta didiknya. Selain itu tugas guru bukan hanya sebagai *transfer of knowledge* tetapi juga *transfer of value*. Pribadi dan tingkah laku guru juga dijadikan sebagai tauladan bagi para

siswanya, sehingga landasan pendidikan harus tercermin didalam semua perbuatan guru dalam melaksanakan tugas maupun keseharian yang memungkinkan guru mampu tumbuh dan berkembang dalam jabatan profesionalnya.

Landasan kependidikan yang harus dikuasai guru menurut Usman (2006), yaitu mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dan masyarakat, serta mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan.

Menurut Mulyasa (2007), landasan kependidikan yang harus dikuasai guru yaitu landasan filosofis, psikologis, dan sosiologis. Landasan filosofis yang dimaksud yaitu setiap guru harus memahami dan menanamkan nilai-nilai Pancasila yang berupa nilai-nilai budaya, agama, dan norma-norma kepada siswa. Landasan psikologis yaitu setiap guru harus mampu memahami karakteristik siswa, menguasai teori-teori belajar, dan metode-metode pembelajaran yang memungkinkan guru mampu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kondisi peserta didik. Landasan sosiologis berkaitan dengan penanaman nilai-nilai sosial yang ada di masyarakat.

Menurut Sanusi dalam Yamin (2006), dalam rangka peningkatan kemampuan guru secara profesional ada beberapa pengetahuan dan teknis dasar yang harus dikuasai guru diantaranya yaitu:

- a) Pengetahuan tentang disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan studi;
- b) Pengetahuan tentang karakteristik dan perkembangan pelajar;
- c) Pengetahuan tentang berbagai model teori belajar;

- d) Pengetahuan tentang karakteristik dan kondisi sosial, ekonomi, budaya, politik sebagai latar belakang konteks proses pembelajaran;
- e) Pengetahuan dan penghayatan Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa; dan
- f) Pengetahuan dan penguasaan berbagai sumber belajar.

Menurut Standar Kompetensi Guru tahun 2003 dalam Suparlan (2006), komponen pemahaman landasan kependidikan yaitu mampu menjelaskan tujuan dan hakekat pendidikan, menjelaskan tujuan dan hakekat pembelajaran, menjelaskan konsep dasar pengembangan kurikulum, menjelaskan struktur kurikulum. Landasan yang berkaitan dengan psikologi perkembangan siswa maka guru harus mampu menjelaskan psikologi pendidikan yang mendasari perkembangan siswa, menjelaskan tingkat-tingkat perkembangan mental siswa, dan mampu mengidentifikasi tingkat perkembangan siswa yang dididik. Pendapat ini menambahkan bahwa pemahaman akan kurikulum menjadi landasan bagi setiap guru. Setiap guru harus memahami kurikulum tingkat satuan pendidikan yang mana akan memudahkan guru dalam mengaplikasikan metode maupun strategi pembelajaran yang berbasis pada tingkat satuan pendidikan sehingga mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan guru dalam memahami landasan kependidikan yaitu meliputi kemampuan dalam memahami tujuan dan hakekat pendidikan, memahami tujuan dan hakekat pembelajaran, memahami landasan hukum pendidikan, memahami landasan filsafat pendidikan, memahami landasan sejarah pendidikan, memahami

landasan psikologis pendidikan, memahami landasan sosial budaya pendidikan, memahami landasan ekonomi pendidikan, memahami kurikulum tingkat satuan pendidikan, serta memahami fungsi sekolah.

b. Kemampuan Merencanakan Proses Pembelajaran

Menurut Nawawi (dalam Majid, 2007), perencanaan berarti menyusun langkah-langkah penyelesaian suatu masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Perencanaan ini mencakup rangkaian kegiatan untuk menentukan tujuan umum dan tujuan khusus suatu lembaga pendidikan berdasar informasi yang lengkap.

Proses pembelajaran perlu direncanakan agar dalam pelaksanaannya dapat berlangsung dengan baik dan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Perencanaan proses pembelajaran bertujuan untuk memperkirakan mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan proses pembelajaran. Guru yang baik akan berusaha sebisa mungkin agar pengajarannya berhasil. Salah satu faktor yang dapat membawa keberhasilan itu adalah adanya perencanaan pengajaran yang dibuat guru sebelumnya.

Menurut Aqib dan Rahmanto (2007), perencanaan pembelajaran merupakan catatan hasil pemikiran awal guru sebelum mengelola proses pembelajaran. Perencanaan tersebut antara lain pemilihan materi, metode, media, dan alat evaluasi yang mengacu pada silabus pembelajaran. Perbedaan antara silabus dan rencana pembelajaran yaitu silabus menuntut hal-hal yang perlu dilakukan oleh siswa untuk memutuskan suatu kompetensi secara utuh, sedangkan rencana pembelajaran adalah penggalan-penggalan kegiatan yang perlu dilakukan

oleh guru untuk setiap pertemuan. Ada beberapa unsur yang harus diperhatikan dalam rencana pembelajaran yaitu sebagai berikut.

- a) Tingkat kompetensi dan kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa, materi, dan sub materi pembelajaran dari silabus.
- b) Penerapan pendekatan yang sesuai dengan materi yang membutuhkan kecakapan hidup dan kelakuan sehari-hari.
- c) Menggunakan metode dan pendekatan yang sesuai.
- d) Penilaian dan pengujian menyeluruh yang berkelanjutan berdasarkan silabus.

Selain itu ada beberapa unsur yang harus ada dalam rencana pembelajaran yaitu identitas mata pelajaran, standar kompetensi dan kompetensi dasar, materi pembelajaran, strategi pembelajaran, media, penilaian dan tindak lanjut, serta sumber bacaan.

Menurut Mulyasa (2007), dalam rangka pengembangan kurikulum yang mencakup pada tingkat satuan pendidikan maka rencana pembelajaran dan silabus merupakan tuntutan bagi setiap guru untuk menyusunnya, selain itu guru juga perlu menyusun program tahunan, program mingguan dan harian, program pengayaan remedial, serta program bimbingan dan konseling. Lebih lanjut menurut Mulyasa (2007), yang dimaksud program tahunan yaitu program umum setiap mata pelajaran untuk setiap kelas yang dikembangkan oleh guru mata pelajaran yang bersangkutan. Program ini perlu dipersiapkan dan dikembangkan oleh guru sebelum tahun ajaran karena merupakan pedoman bagi pengembangan program-program berikutnya yaitu program semester, program mingguan, dan

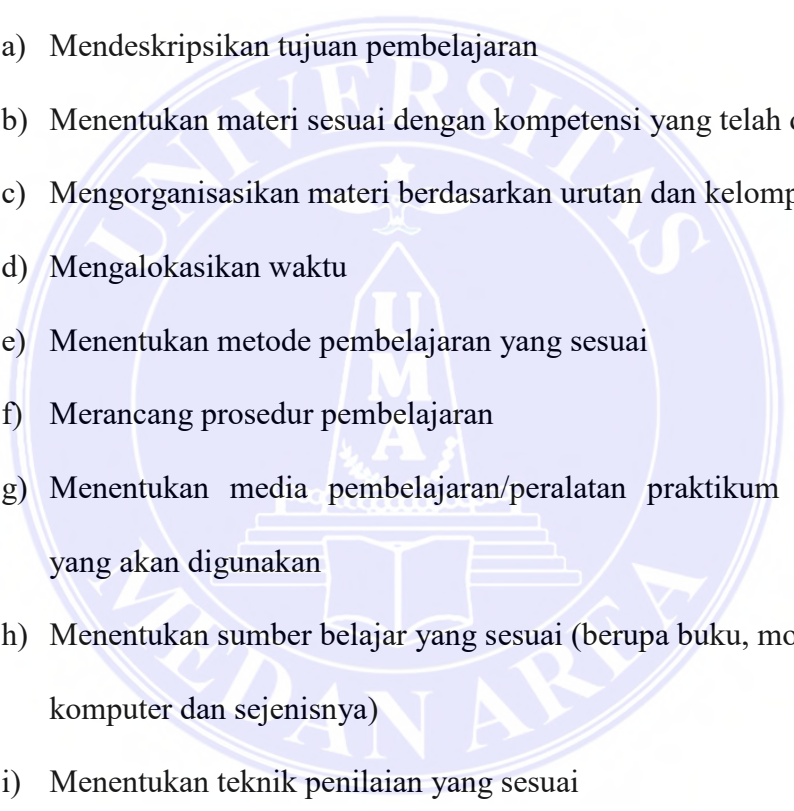
program harian atau program pembentukan setiap kompetensi dasar. Program semester meliputi garis-garis besar mengenai hal-hal yang hendak dilaksanakan atau dicapai dalam semester tersebut yang terdiri dari pokok bahasan yang akan disampaikan, waktu yang direncanakan dan keterangan-keterangan. Program mingguan atau harian yaitu untuk mengetahui tingkat keberhasilan tujuan-tujuan yang telah dicapai yang perlu diulang, identifikasi kemajuan belajar, kesulitan maupun kelebihan peserta didik sehingga dapat dilakukan pengayaan dan pengulangan atau remedial.

Menurut Suryadi dan Mulyana (1993), unsur-unsur utama yang harus ada dalam perencanaan pengajaran adalah tujuan yang hendak dicapai yaitu berupa bentuk-bentuk tingkah laku apa yang diinginkan untuk dimiliki siswa setelah terjadinya proses pembelajaran, bahan pelajaran atau isi pelajaran yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan, metode dan teknik yang digunakan yaitu bagaimana proses pembelajaran yang akan diciptakan guru agar siswa mencapai tujuan, dan penilaian yaitu bagaimana menciptakan dan menggunakan alat untuk mengetahui tujuan tercapai atau tidak.

Pendapat lain dikemukakan Masnur (2007), perencanaan pembelajaran atau RPP adalah rancangan pembelajaran mata pelajaran atau per unit yang akan diterapkan guru dalam pembelajaran di kelas sehingga berdasarkan RPP inilah guru bisa menerapkan pembelajaran secara terprogram. Bahkan dalam merencanakan RPP dapat dilihat kadar kemampuan guru dalam menjalankan profesinya. Secara teknis RPP minimal mencakup beberapa komponen yaitu standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator pencapaian hasil belajar, tujuan

pembelajaran, materi pembelajaran, pendekatan dan metode pembelajaran, langkah-langkah kegiatan pembelajaran, alat dan sumber belajar, dan evaluasi pembelajaran.

Standar Kompetensi Guru tahun 2003 dalam Suparlan (2006), kemampuan guru dalam merencanakan proses pembelajaran dapat ditunjukkan oleh beberapa indikator yaitu sebagai berikut.

- 
- a) Mendeskripsikan tujuan pembelajaran
 - b) Menentukan materi sesuai dengan kompetensi yang telah ditentukan
 - c) Mengorganisasikan materi berdasarkan urutan dan kelompok
 - d) Mengalokasikan waktu
 - e) Menentukan metode pembelajaran yang sesuai
 - f) Merancang prosedur pembelajaran
 - g) Menentukan media pembelajaran/peralatan praktikum (dan bahan) yang akan digunakan
 - h) Menentukan sumber belajar yang sesuai (berupa buku, modul, program komputer dan sejenisnya)
 - i) Menentukan teknik penilaian yang sesuai

Dengan demikian merencanakan proses pembelajaran merupakan gambaran bagi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan selama proses pembelajaran berlangsung. Perencanaan proses pembelajaran tersebut mencakup penyusunan program semester, silabus pembelajaran, dan rencana pembelajaran atau RPP. Dalam menyusun rencana pembelajaran guru juga harus menentukan tujuan pembelajaran, menentukan metode pembelajaran, menentukan media atau

alat peraga dalam pembelajaran, menentukan sumber belajar atau buku pelajaran, dan menentukan teknik evaluasi pembelajaran.

c. Kemampuan Melaksanakan Proses Pembelajaran

Proses pembelajaran merupakan tahap pelaksanaan yang telah direncanakan oleh guru. Dalam kegiatan ini kemampuan yang dituntut adalah keaktifan guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan rencana yang telah disusun. Dalam pelaksanaan proses pembelajaran guru juga harus menganalisa apakah siswa sudah memahami materi pembelajaran yang diberikan, dan apakah metode dalam pembelajaran perlu diubah atau tidak, sehingga apa yang menjadi tujuan proses pembelajaran dapat tercapai.

Menurut Yutmini (1992), bahwa persyaratan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran meliputi kemampuan menggunakan metode belajar, kemampuan dalam menggunakan media pelajaran, dan bahan latihan yang sesuai dengan tujuan pelajaran, kemampuan mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran dan perlengkapan pengajaran, kemampuan berkomunikasi dengan siswa, kemampuan mendemonstrasikan berbagai metode mengajar, dan kemampuan dalam melaksanakan evaluasi proses pembelajaran. Kemampuan-kemampuan tersebut tercermin dari perilaku guru khususnya dalam kegiatan di kelas.

Pendapat lain menurut Harahap (1983), kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran diantaranya yaitu memotivasi siswa belajar sejak saat membuka sampai menutup pelajaran, mengarahkan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran dengan metode yang relevan dengan tujuan pengajaran, melakukan pementapan belajar, menggunakan alat-alat bantu

pengajaran dengan baik dan benar, melaksanakan layanan bimbingan penyuluhan, memperbaiki program pembelajaran, dan melaksanakan hasil penilaian pembelajaran.

Menurut Masnur (2007), proses pembelajaran merupakan proses aktif bagi siswa dan guru untuk mengembangkan potensi siswa sehingga mereka akan “tahu” terhadap pengetahuan dan “mampu” untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu proses pembelajaran pada prinsipnya adalah memberdayakan semua potensi yang dimiliki siswa sehingga mereka akan mampu meningkatkan pemahamannya terhadap fakta, konsep, atau prinsip dalam kajian ilmu yang dipelajarinya yang akan terlihat dalam kemampuannya untuk berfikir logis, kritis dan kreatif.

Menurut Aqib dan Rahmanto (2007), interaksi belajar mengajar merupakan suatu kegiatan yang bersifat interaktif dari berbagai komponen untuk menunjukkan tercapainya tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Dalam interaksi belajar mengajar guru merupakan pemegang kendali utama, oleh sebab itu guru harus memiliki ketrampilan mengajar, mengelola tahapan pembelajaran, memanfaatkan metode yang tersedia, menggunakan media dan mengalokasikan waktu. Ketrampilan mengajar guru merupakan sejumlah kompetensi yang menampilkan kinerjanya secara profesional yang berupa ketrampilan membuka pelajaran, menutup, menjelaskan, mengelola kelas, dan bertanya, memberi penguatan, dan memberi variasi. Lebih lanjut Aqib dan Rahmanto (2007), dalam kegiatan pembelajaran maka kegiatan awal yang dilakukan yaitu menarik perhatian siswa, memberi motivasi, memberi acuan belajar, membuat kata dengan

bahan yang akan diajarkan. Kegiatan pokok yaitu menjelaskan, memberi contoh dan pengalaman, kegiatan akhir yaitu meninjau kembali kegiatan pembelajaran, evaluasi, serta tindak lanjut.

Menurut Mulyasa (2007), pembelajaran pada hakekatnya adalah proses interaksi antara peserta didik dengan lingkungannya sehingga terjadi pembentukan ke arah yang lebih baik. Dalam pembelajaran berbasis KTSP maka pembelajaran mencakup tiga hal, yaitu pre test, pembelajaran dan post tes. Pre tes merupakan tes yang dilakukan sebelum pembelajaran dilaksanakan. Pembentukan kompetensi merupakan inti dari pelaksanaan proses pembelajaran yaitu bagaimana kompetensi dibentuk, dan bagaimana tujuan-tujuan pembelajaran direalisasikan. Post test dilaksanakan setelah proses pembelajaran selesai dengan tujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan peserta didik terhadap kompetensi yang telah ditentukan serta sebagai acuan untuk program remedial dan pengayaan, serta sebagai masukan baik dari segi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Menurut Standar Kompetensi Guru tahun 2003 dalam Suparlan (2006), indikator kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yaitu sebagai berikut :

- a) Membuka pelajaran dengan metode/teknik yang sesuai,
- b) Menyajikan materi pelajaran secara sistematis,
- c) Menerapkan metode dan prosedur pembelajaran yang telah ditentukan,
- d) Mengatur kegiatan siswa di kelas,
- e) Menggunakan media pembelajaran/peralatan praktikum (dan bahan) yang telah ditentukan,

- f) Menggunakan sumber belajar yang telah dipilih,
- g) Memotivasi siswa dengan berbagai cara yang positif,
- h) Melakukan interaksi dengan siswa menggunakan bahasa yang komunikatif,
- i) Memberikan pertanyaan dan umpan balik, untuk mengetahui dan memperkuat penerimaan siswa dalam proses pembelajaran,
- j) Menyimpulkan pembelajaran, dan
- k) Menggunakan waktu secara efektif dan efisien.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran meliputi kemampuan dalam membuka pelajaran, menyampaikan materi pelajaran, menggunakan metode pembelajaran, menggunakan media pembelajaran, menggunakan sumber atau buku-buku pelajaran, mengelola pembelajaran siswa di kelas, memberikan umpan balik proses pembelajaran, dan kemampuan dalam menutup proses pembelajaran.

d. Kemampuan Mengevaluasi Proses Pembelajaran

Evaluasi pembelajaran merupakan tahap akhir dari proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003, evaluasi pendidikan adalah kegiatan pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan pada setiap jalur, jenjang, dan jenis pendidikan sebagai bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan pendidikan.

Menurut Stufflebean dan Shihkfield dalam Haryati (2007), evaluasi dapat diartikan sebagai penilaian yang sistematis tentang manfaat atau kegunaan suatu

objek. Dalam melakukan evaluasi didalamnya ada kegiatan untuk menentukan nilai suatu program, sehingga ada unsur judgement tentang nilai suatu program, sehingga dalam proses evaluasi ada unsur subjektif. Penilaian kelas dapat diartikan sebagai pengumpulan dan penggunaan informasi oleh guru untuk pemberian nilai terhadap hasil belajar siswa berdasarkan tahapan kemajuan siswa sesuai dengan daftar kompetensi yang ditetapkan dalam kurikulum. Penilaian ini dapat berupa tes tertulis, dan penilaian kerja siswa.

Menurut Hamalik (2005), evaluasi dimaksudkan untuk mengamati hasil belajar siswa dan berupaya menentukan bagaimana menciptakan kesempatan belajar itu sendiri, selain itu untuk mengamati peranan guru, strategi pengajaran khusus, teori kurikulum, dan prinsip-prinsip belajar untuk diterapkan dalam pengajaran. Tujuan penilaian tidak lain adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang sejauh mana tingkat pencapaian siswa dalam memahami materi pembelajaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam kegiatan evaluasi proses pembelajaran ada beberapa macam bentuk penilaian. Menurut Mulyasa (2004), dalam kegiatan penilaian dapat dilakukan dengan bermacam-macam bentuk, diantaranya yaitu penilaian berbasis kelas seperti pertanyaan lisan, kuis, ulangan harian, tugas individu, tugas kelompok, ulangan semester, dan ulangan kenaikan kelas.

Dalam kegiatan evaluasi pembelajaran guru menggunakan instrumen atau soal baik yang dibuat sendiri ataupun yang berasal dari sekolah. Dalam menyusun soal-soal untuk kegiatan evaluasi pembelajaran ada beberapa langkah yang perlu diperhatikan guru sehingga soal yang dibuat benar-benar berkualitas. Menurut

Aqib dan Rahmanto (2007), agar soal dapat menghasilkan bahan ulangan atau ujian yang sah dan handal maka dalam mempersiapkannya harus harus melakukan beberapa langkah yaitu menentukan pokok bahasan, menyusun kisi-kisi, menulis soal, menyusun soal menjadi perangkat tes dan menyusun program pengajaran. Beberapa langkah tersebut perlu bisa dijadikan acuan guru dalam meningkatkan kualitas soal untuk evaluasi pembelajaran.

Tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang akurat tentang sejauh mana hasil penguasaan materi pembelajaran siswa tercapai. Akan tetapi pada akhir proses pembelajaran masih saja ada murid yang belum menguasai materi pelajaran dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil belajar atau nilai yang lebih rendah dari pada siswa lain. Dengan adanya permasalahan tersebut maka perlu diadakan tindak lanjut hasil pembelajaran.

Menurut Majid (2007), untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi siswa dalam pembelajaran maka dapat diadakan beberapa cara untuk mengatasinya yaitu program perbaikan atau remedial, program pengajaran pengayaan, pembinaan sikap dan kebiasaan belajar yang baik, dan motivasi belajar. Lebih lanjut menurut Majid (2007), untuk memperoleh dukungan khususnya dalam rangka perbaikan dan peningkatan kurikulum baik dari siswa, guru, kepala sekolah, dan orang tua maka perlu informasi hasil pembelajaran yang akurat dan lengkap. Untuk itu perlu laporan perkembangan hasil belajar siswa. Laporan tersebut meliputi laporan untuk siswa dan orang tua, laporan untuk sekolah, dan laporan untuk masyarakat. Laporan tersebut berupa laporan lulus atau belum lulus dan laporan prestasi belajar siswa dalam buku rapor.

Dari beberapa uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa melaksanakan evaluasi proses pembelajaran merupakan bagian tugas guru yang harus dilaksanakan setelah kegiatan pembelajaran berlangsung dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran, sehingga dapat diupayakan tindak lanjut hasil belajar siswa. Kemampuan guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran merupakan kemampuan guru mulai dari membuat instrumen evaluasi pembelajaran, melaksanakan, mengolah hasil evaluasi, membuat tindak lanjut dan laporan dari hasil evaluasi yang telah dilaksanakan.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, meliputi; latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, etos kerja, penataran, dan pelatihan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kompetensi guru, misalnya iklim kerja, kebijakan organisasi, lingkungan sosial kerja, sarana dan prasarana. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kompetensi guru dalam mengajar. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kompetensi mengajar guru perlu dikaji faktor-faktor yang kemungkinan besar pengaruhnya.

Sebagai keperluan analisis penelitian, berikut ini akan diuraikan kajian teori tentang tiga faktor internal, yaitu latar belakang pendidikan guru, pengalaman mengajar guru, dan etos kerja guru.

1. Latar Belakang Pendidikan Guru

Pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM. Pendidikan yang bermutu akan menghasilkan SDM yang berkualitas dan SDM yang berkualitas merupakan penentu tinggi rendahnya peradaban suatu bangsa.

Tujuan pendidikan salah satunya adalah mengembangkan potensi peserta didik agar cakap dan terampil dalam suatu bidang pekerjaan. Pengembangan peserta didik ini tidak lepas dari peran pendidik, dalam hal ini adalah guru. Guru yang memiliki kompetensi yang memadai tentunya akan berpengaruh positif terhadap potensi peserta didik. Kompetensi guru tidak lepas dari latar belakang pendidikannya. Latar belakang pendidikan ini diartikan sebagai tingkat pendidikan yang telah ditempuh seseorang.

2. Pengalaman Mengajar

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *Experience is the best teacher*, pengalaman merupakan guru yang terbaik. Pengalaman adalah guru yang tidak pernah marah. Pengalaman adalah guru tanpa jiwa, namun selalu dicari oleh siapapun juga. Guru sebagai pelaksana proses belajar mengajar tentu pernah mengalami suatu masalah dalam mengajar. Selama mengajar guru akan menemukan hal-hal baru, dan jika hal tersebut dipahami dan dimanfaatkan sebagaimana mestinya akan member pelajaran yang berarti bagi guru itu sendiri.

Menurut Purwadarminto (1996). Pengalaman adalah suatu keadaan, situasi dan kondisi yang pernah dialami (dirasakan), dijalankan dan dipertanggungjawabkan dalam praktek nyata. Suwaluyo (1988), menyatakan

bahwa pengalaman mengajar adalah masa kerja yang dapat dilihat dari banyaknya tahun mengajar, dan ditegaskan pula bahwa pengalaman mengajar merupakan penghayatan pada suatu objek tersebut. Ketika guru memasuki dunia kerja pasti ia akan dihadapkan pada berbagai keadaan baik yang mendukung ataupun yang menghambat proses belajar mengajar. Berbagai keadaan yang dihadapi oleh guru tersebut tentunya akan mendorong guru untuk mencari jalan keluar untuk mengatasinya. Semakin lama guru mengajar maka seharusnya guru akan lebih banyak mendapatkan pengalaman yang bermanfaat. Pengalaman bermanfaat yang didapatkan guru tersebut dapat digunakan untuk mengoreksi dan memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukannya. Popham & Baker (1992) menyatakan bahwa guru dapat memperbaiki keterampilan mereka yang berkumpul selama bertahun-tahun.

Pengalaman guru tidak hanya diperoleh ketika ia berada di dalam kelas saja, namun pengalaman itu diperoleh melalui kegiatan-kegiatan di luar kelas yang dapat mendukung kemampuannya. Pengalaman-pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui seminar-seminar, pelatihan-pelatihan, melalui kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran, dan kegiatan karya ilmiah.

3. Etos Kerja Guru

Menurut Muchyar dkk (1995), Etos diartikan sebagai semangat dan sikap batin seseorang atau sekelompok orang yang diambil atas dasar tanggung jawab moralnya. Kerja merupakan suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk mempertahankan hidupnya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukan akan

membawa kepada suatu keadaan sebelumnya. Dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan yang hendak dicapai, sehingga mendorong untuk melakukan aktivitas yang disebut kerja.

Menurut Irmim dan Rochim (2006), etos kerja guru dapat ditampilkan melalui: 1). Selalu mempersiapkan materi pembelajaran. 2). Selalu tepat waktu. 3). Bekerja dengan target rasional. 4). Mengisi jam kerja dengan efektif. 5). Tanggung jawab terhadap program. 6). Kreatif dan inovatif. 7). Tidak mudah putus asa. 8). Konsisten dan konsekuen. 9). Senang membaca dan belajar. 10). Senang menulis.

Berdasarkan uraian diatas dapat diidentifikasi indikator-indikator etos kerja guru yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: rasa senang dan bangga terhadap pekerjaan, memiliki visi dan misi jauh kedepan, disiplin, tanggung jawab, konsisten, konsekuen, inovatif dan kerja keras.

4. Keadaan Kesehatan Guru

Kesehatan sangat mempengaruhi kompetensi guru dalam mengajar. Madjid (2009) mengatakan bahwa “guru harus mempunyai tubuh yang sehat. Sehat dalam arti tidak sakit dan sehat dalam arti kuat, mempunyai cukup sempurna energi.” Kalau kesehatan jasmani guru terganggu, misalnya badan merasa loyo, sakit dan sebagainya, maka kesehatan rohaninya akan terganggu, misalnya semangat kerja akan berkurang. Kalau guru itu rohaninya sehat, maka kemungkinan besar jasmaninya pun sehat, begitu pula sebaliknya. Maka dengan adanya jasmani dan rohani yang sehat, akan muncul pribadi yang utama yang dapat membantu melancarkan proses belajar mengajar.

5. Keadaan Ekonomi atau Tingkat Kesejahteraan Guru

Keadaan ekonomi guru sangat berpengaruh terhadap kompetensi mengajarnya, “guru jika terpenuhi kebutuhannya, maka ia akan lebih percaya diri, merasa lebih aman dalam bekerja maupun kontak-kontak sosial lainnya,” (Sahertian, 2008). Sebaliknya jika guru tidak dapat memenuhi kebutuhannya karena diakibatkan gaji guru yang di bawah rata-rata, terlalu banyak potongan, kurang terpenuhi kebutuhan lainnya, akan menimbulkan guru tersebut mencari pekerjaan tambahan di luar jam sekolah.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru yaitu; Latar Belakang Pendidikan Guru, Pengalaman Mengajar, Etos Kerja Guru, Keadaan Kesehatan Guru dan Keadaan Ekonomi atau Tingkat Kesejahteraan Guru.

2.2 KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

2.2.1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

Menurut Corsini (2002), pengertian *well-being* adalah suatu keadaan subyektif yang baik, termasuk kebahagiaan, *self-esteem*, dan kepuasan dalam hidup. Sedangkan menurut Ryff (1995), kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah suatu kondisi seseorang yang bukan hanya bebas dari tekanan atau masalah-masalah mental saja, tetapi lebih dari itu yaitu kondisi seseorang yang mempunyai kemampuan menerima diri sendiri maupun kehidupannya di masa lalu (*self-acceptance*), pengembangan atau pertumbuhan diri (*personal growth*), keyakinan bahwa hidupnya bermakna dan memiliki tujuan (*purpose in life*), memiliki kualitas hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship*

with others), kapasitas untuk mengatur kehidupannya dan lingkungannya secara efektif (*environmental mastery*), dan kemampuan untuk menentukan tidakan sendiri (*autonomy*). Umumnya, *well-being* berhubungan dengan hubungan personal, interaksi sosial, dan kepuasan hidup (Hoyer & Roodin, 2003).

Kesejahteraan psikologis adalah tingkat kemampuan individu dalam menerima dirinya apa adanya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mandiri terhadap tekanan sosial, mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti dalam hidup, serta merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu (Ryff & Keyes, 1995). Kesejahteraan psikologis berhubungan dengan kepuasan pribadi, keterikatan, harapan, rasa syukur, stabilitas suasana hati, pemaknaan terhadap diri sendiri, harga diri, kegembiraan, kepuasan dan optimisme, termasuk juga mengenali kekuatan dan mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki (Bartram & Boniwell, 2007).

Kesejahteraan psikologis memimpin individu untuk menjadi kreatif dan memahami apa yang sedang dilakukannya (Bartram & Boniwell, 2007).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis secara umum dapat diartikan sebagai suatu bentuk kepuasan terhadap aspek-aspek hidup sehingga mendatangkan atau menimbulkan perasaan bahagia dan perasaan damai pada hidup seseorang, namun standar kepuasan pada setiap orang berbeda sehingga hal ini bersifat subjektif.

2.2.2 Dimensi Kesejahteraan Psikologis

Ryff (1989) mengemukakan enam dimensi kesejahteraan psikologis ,
yaitu:

- 1) Penerimaan diri, yaitu tingkat kemampuan individu dalam bersikap terhadap dirinya sendiri, tanggung jawab terhadap diri sendiri, berani mengakui kesalahan, dan introspeksi diri.
- 2) Hubungan positif dengan orang lain, yaitu tingkat kemampuan dalam berhubungan hangat dengan orang lain, hubungan interpersonal yang didasari kepercayaan, serta perasaan empati dan kasih sayang yang kuat.
- 3) Otonomi, yaitu tingkat kemampuan individu dalam menentukan nasib sendiri, kebebasan, pengendalian internal, individual, dan pengaturan perilaku internal, dasar kepercayaan bahwa pikiran dan tindakan seseorang berasal dari dirinya sendiri dan seharusnya tidak ditentukan oleh kendali orang lain.
- 4) Penguasaan lingkungan, yaitu tingkat kemampuan individu untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi batinnya. Penguasaan lingkungan dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu merubah lingkungan agar sesuai dengan kondisi individu (yang diubah adalah lingkungannya) dan individu beradaptasi dengan lingkungan yang ada tanpa merubah lingkungan tersebut (yang berubah adalah individunya).

- 5) Tujuan hidup, yaitu pemahaman yang jelas mengenai tujuan hidup, pendirian terhadap tujuan, dan tujuan yang telah direncanakan.
- 6) Pertumbuhan pribadi, yaitu tingkat kemampuan individu dalam mengembangkan potensinya secara terus menerus, menumbuhkan dan memperluas diri sebagai orang (*person*), suatu kekuatan yang terus berjuang untuk menyatakan diri dan melawan rintangan eksternal, sehingga pada akhirnya individu berjuang untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis daripada sekedar memenuhi aturan moral.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis dapat digambarkan dari suatu sikap yang mampu mengenali dan menerima berbagai aspek dalam dirinya baik yang positif ataupun negatif, mampu menjalin hubungan yang hangat, saling mempercayai, dan saling mempedulikan kebutuhan serta kesejahteraan pihak lain, tidak menggantungkan diri pada penilaian orang lain untuk membuat keputusan penting serta mampu mandiri dan dapat menentukan yang terbaik untuk dirinya sendiri, memiliki minat yang kuat terhadap hal-hal diluar diri dan mampu berpartisipasi dalam berbagai aktivitas serta mampu mengendalikannya, memiliki keterarahan dan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dalam hidupnya, serta menganggap bahwa hidupnya bermakna dan berarti, baik di masa lalu, kini, maupun yang akan datang.

2.3. Etos Kerja

2.3.1. Pengertian Etos Kerja

Pengertian etos kerja. Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.

Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Kemudian mengatakan bahwa etos berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpuji, salah dan tidak dibanggakan.

Dengan menggunakan kata etos dalam arti yang luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Akan tetapi perlu dicatat bahwa sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena konsep pertama menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti. Sedangkan etos ditekankan pada kehendak otonom atas kesadaran sendiri, walaupun keduanya berhubungan erat dan merupakan sikap mental terhadap sesuatu.

Pengertian etos tersebut, menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia, sebagai sesuatu

yang lahir dari dalam dirinya yang dipancarkan ke dalam hidup dan kehidupannya.

Kerja secara etimologi diartikan (1) sebagai kegiatan melakukan sesuatu, (2) sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Kerja adalah suatu aktivitas yang menghasilkan suatu karya. Karya yang dimaksud, berupa segala yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan, dan selalu berusaha menciptakan karya karya lainnya. Mencermati pengertian tersebut, apabila kedua kata itu yakni etos dan kerja, digabungkan menjadi satu yaitu etos kerja, akan memberikan pengertian lain. Etos kerja adalah sebagai sikap kehendak yang diperlukan untuk kegiatan tertentu.

Etos kerja merupakan; (1) dasar motivasi yang terdapat dalam budaya suatu masyarakat, yang menjadi penggerak batin anggota masyarakat pendukung budaya untuk melakukan suatu kerja. (2) nilai-nilai tertinggi dalam gagasan budaya masyarakat terhadap kerja yang menjadi penggerak bathin masyarakat melakukan kerja. (3) pandangan hidup yang khas dari sesuatu masyarakat terhadap kerja yang dapat mendorong keinginan untuk melakukan pekerjaan.

Etos kerja atau semangat kerja yang merupakan karakteristik pribadi atau kelompok masyarakat, yang dipengaruhi oleh orientasi nilai-nilai budaya mereka. Antar etos kerja dan nilai budaya masyarakat sangat sulit dipisahkan. Prinsip utama atau pengendali dalam suatu pergerakan, pekerjaan seni, bentuk ekspresi, atau sejenisnya. Dari sini dapat kita peroleh pengertian bahwa etos merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan, dan cara

berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama.

Menurut Masaong (2011) orang yang terampil dalam seni memimpin, menata diri dengan arus bawah emosi yang terdapat dalam suatu tim, dan mampu membaca tindakan – tindakan pada mereka yang berada dalam arus tersebut. Satu teknik yang ditempuh oleh pemimpin untuk membangun kredibilitas adalah dengan menangkap perasaan – perasaan kolektif yang tidak diucapkan itu, lalu mengungkapkannya kepada mereka. Makna ini menunjukkan, pemimpin bertindak sebagai cermin yang memantulkan kembali pengalaman timnya kepada tim itu sendiri.

Menurut Anoraga (1992) Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka Etos Kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka Etos Kerja dengan sendirinya akan rendah. Dalam situs resmi kementerian, etos kerja diartikan sebagai sikap mental yang mencerminkan kebenaran dan kesungguhan serta rasa tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas (www.depkop.go.id). Pada *Webster's Online Dictionary*, *Work Ethic* diartikan sebagai; *Earnestness or fervor in working, morale with regard to the tasks at hand*; kesungguhan atau semangat dalam bekerja, suatu pandangan moral pada pekerjaan yang dilakoni. Dari rumusan ini kita dapat melihat bagaimana Etos

Kerja dipandang dari sisi praktisnya yaitu sikap yang mengarah pada penghargaan terhadap kerja dan upaya peningkatan produktivitas.

Dalam rumusan Sinamo (2005), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya. Sinamo (2005) memandang bahwa Etos Kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan - penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama; bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (habit) dan budaya kerja.

Menurut Hendyat Sutopo (2010) keyakinan nan asumsi merupakan bagian dari budaya organisasi. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi keefektifan organisasi. Sinamo (2005) lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode

perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Melalui berbagai pengertian di atas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.3.2. Aspek-Aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo (2005) setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif.

Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, Sinamo (2005) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu: 1) Mencetak prestasi dengan motivasi superior, 2) Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner, 3) Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif, 4) Meningkatkan mutu dengan

keunggulan insan. Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja sebagai berikut: a) Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha, b) Kerja adalah amanah; kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab, c) Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas, d) Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat, e) Kerja adalah ibadah; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian, f) Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif, g) Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan, h) Kerja adalah Pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

Anoraga (1992) juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja, yang disimpulkan sebagai berikut: 1) Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia, 2) Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan, 3) Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral, 4) Pekerjaan merupakan suatu

kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti, 5) Pekerjaan merupakan sarana pelayanan.

Menurut Kusnan (2004) aspek-aspek Etos Kerja adalah sebagai berikut:

- a) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia,
- b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia,
- c) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia,
- d) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
- e) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki Etos Kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu;

- 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
 - 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
 - 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
 - 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
 - 5) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.
- Dari berbagai aspek yang ditampilkan ketiga tokoh diatas, dapat dilihat bahwa aspek-aspek yang diusulkan oleh dua tokoh berikutnya telah termuat dalam beberapa aspek Etos Kerja yang dikemukakan oleh Sinamo, sehingga penulisan ini mendasari pemahamannya pada delapan aspek Etos Kerja yang dikemukakan oleh Sinamo sebagai indikator terhadap Etos Kerja.

Dari uraian di atas peneliti menggunakan teori aspek kerja menurut Kusnan (2004) sebagai konsep dalam penyusunan skala etos kerja yaitu ;

- a) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia,
- b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, c) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, d) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
- e) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Adapun etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a. Agama

Dasar pengkajian kembali makna Etos Kerja di Eropa diawali oleh buah pikiran Max Weber. Salah satu unsur dasar dari kebudayaan modern, yaitu rasionalitas (*rationality*) menurut Weber (1958) lahir dari etika Protestan. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Weber (1958) memperlihatkan bahwa doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu melahirkan etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses (material), tidak

mengumbar kesenangan - namun hemat dan bersahaja (asketik), serta menabung dan berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern.

Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2005). Menurut Rosmiani (1996) Etos Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional. Ia menemukan Etos Kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat Etos Kerja yang rendah itu.

b. Budaya

Selain temuan Rosmiani (1996) diatas, Pelly (dalam Rahimah, 1995) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional, etos budaya ini juga disebut sebagai Etos Kerja. Kualitas Etos Kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etos Kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki Etos Kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etos Kerja.

Pernyataan ini bahwa semangat kerja/Etos Kerja sangat ditentukan oleh nilai nilai budaya yang ada dan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan. Etos Kerja juga sangat berpegang teguh pada moral etik dan bahkan Tuhan. Etos Kerja berdasarkan nilai-nilai budaya dan agama ini menurut mereka diperoleh secara lisan dan merupakan suatu tradisi yang disebarkan secara turun temurun.

c. Sosial Politik

Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995) menemukan bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Etos Kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul, jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang teracu ke masa depan yang lebih baik. Orientasi ke depan itu harus diikuti oleh penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian (*achievement*). Orientasi ini akan melahirkan orientasi lain, yaitu semangat profesionalisme yang menjadi tulang-punggung masyarakat modern.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos Kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan

bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos Kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai Etos Kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Menurut Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995) disimpulkan juga bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik individu

Anoraga (1992) mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki Etos Kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka Etos Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh

fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan lainnya dapat meningkatkan produktifitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

Miller dan Whoer (2001) merumuskan tujuh pengukuran etos kerja.

Adapun tujuh pengukuran etos kerja sebagai berikut:

1. Kemandirian

Sikap yang dimiliki individu terutama kemandirian dalam pekerjaannya sehari – hari. Kemandirian ini mengacu pada kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak tergantung pada orang lain.

2. Moralitas

Keyakinan individu dalam memperlakukan orang lain, khususnya tidak pernah mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup dalam keadilan, termasuk perilaku dalam bekerja.

3. Waktu Luang

Sikap – sikap yang mendukung waktu luang dalam bekerja, khususnya sikap individu yang terbiasa memilih menggunakan waktu senggang untuk bersantai ketika jam kerja sedang berlangsung.

4. Kerja Keras

Kepercayaan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan meraih tujuannya melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja.

5. Sentralisasi dalam bekerja

Sentralisasi dalam bekerja merupakan hal yang penting dalam suatu pekerjaan terutama untuk meningkatkan martabat dan keefektifan akan bekerja.

6. Waktu yang terbuang

Sikap dan keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. Waktu yang terbuang mengarah sebagai keyakinan seseorang dalam menggunakan waktu dengan cara yang paling efisien, produktif, dan konstruktif yang dilakukan dengan perencanaan dan kegiatan terkordinasi untuk menghindari waktu yang terbuang.

7. Penundaan kepuasan

Orientasi pada masa depan dan penundaan akan penghargaan. Penundaan tersebut mengacu apakah seseorang lebih memungkinkan untuk bekerja keras terutama dalam mencapai tujuan atau memperoleh imbalan.

2.4. Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kompetensi Guru

Guru sebagai sumber daya manusia, merupakan kunci utama untuk melancarkan jalannya pendidikan. Apapun jenis kurikulum yang diberlakukan, dan secanggih apapun sarana yang dimiliki sekolah, pada akhirnya gurulah yang menggunakannya dalam proses pendidikan. Untuk itu, pengelolaan guru sebagai sumber daya manusia harus dilakukan dengan sempurna, sehingga ia mampu dan siap bekerja secara optimal. Mendidik itu sebagaimana dilakukan dalam bentuk mengajar, sebagaimana dalam bentuk memberi dorongan, memuji, memberi contoh, membiasakan dan lain-lain.

Persoalan yang berhubungan dengan perekonomian guru secara pribadi inilah yang menjadikan guru serba dilematis, yang memberikan dampak terhadap

sisi psikologis guru. Mereka merasa bimbang, disatu sisi mereka dituntut melakukan pemulihan total pendidikan di negara ini. Namun disisi lain, walaupun memang bukan segala-galanya, materi merupakan hal yang sangat naif di masa seperti saat ini. Sangat banyak guru yang sesungguhnya tidak layak mengajar karena kapasitas yang rendah. Nasib guru dalam beberapa tahun terakhir sudah membaik baik dari sisi penghargaan terhadap profesi maupun kesejahteraan ekonomi dan psikologis. Namun penghargaan dari sisi kesejahteraan ekonomi itu kenyataannya belum merata dan menyentuh bagi guru-guru yang ada di daerah terpencil sehingga kesejahteraan psikologis guru pun tidak baik. Peningkatan kesejahteraan sudah sewajarnya diterima guru setelah sekian tahun 'terpuruk' dalam posisi tawar yang rendah. Bisa di maklumi bila belakangan ini profesi guru banyak menjadi sorotan masyarakat utamanya terkait dengan menurunnya kualitas guru.

Tidak bisa dipungkiri dan terus menjadi permasalahan utama bagi guru adalah kesejahteraan guru. Ketika pemerintah ingin memperbaiki nasib guru dan kualitas guru melalui program sertifikasi, maka berbagai forum yang membahas kreatifitas ilmiah guru sangat santer dilakukan. Fenomena ini berarti bahwa persoalan klasik kesejahteraan guru sangat mempengaruhi motivasi guru dalam mengembangkan diri untuk mengadakan berbagai penelitian ilmiah. Kesejahteraan psikologis merupakan istilah yang dekat hubungannya dengan kesehatan mental. Selama ini, penelitian tentang kesehatan mental telah cukup banyak dilakukan. Akan tetapi, penelitian-penelitian tersebut kurang memberikan gambaran subyektif yang menyeluruh dari kriteria *wellness* (kesejahteraan).

Kesejahteraan psikologis adalah kebahagiaan dalam arti bebas dari distress yang mencerminkan kondisi terpenuhinya berbagai kebutuhan utama. Kebahagiaan dalam arti ini diukur berdasarkan keseimbangan antara efek positif dan negatif (Bardburn; Diener & Larsen dalam Widiasinta, 1997). Kesejahteraan psikologis pada intinya merujuk pada perasaan-perasaan seseorang mengenai aktivitas hidup sehari-hari (War, 1978). Perasaan ini dapat berkisar dari kondisi mental negatif seperti misalnya ketidakpuasan hidup, kecemasan, dan sebagainya sampai kondisi mental positif seperti misalnya realisasi potensi atau aktualisasi diri.

Ryff (1989) sebagai penggagas konsep kesejahteraan psikologis menyatakan bahwa seseorang yang sejahtera secara psikologis adalah seseorang yang mampu menerima kondisi dirinya, menjalin relasi positif dengan orang lain, dan mampu bersikap otonom. Individu yang sejahtera juga mampu menguasai kondisi yang terjadi di sekitarnya, memiliki tujuan dan makna hidup, serta terus bertumbuh secara personal. Pentingnya kesejahteraan psikologis guru mengarahkan para guru untuk meningkatkan kompetensinya.

2.5. Hubungan Etos Kerja Dengan Kompetensi Guru

Pendidikan adalah usaha yang sengaja dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan pembelajaran sehingga ada perubahan ke arah yang positif pada diri peserta didik tersebut. Sekolah merupakan salah satu satuan pendidikan yang melakukan pendidikan formal. Disekolah peserta didik diajarkan berbagai ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang bermanfaat bagi kehidupannya dan juga berbagai ilmu pengetahuan lain yang bisa mengubah tingkah lakunya ke arah yang lebih baik. Proses pendidikan itu dapat berjalan

dengan baik bila komponen yang ada dalam sekolah tersebut digunakan semaksimal mungkin. Komponen sekolah tersebut diantaranya kepala sekolah, guru, staf, kurikulum, sarana prasarana serta komponen lain yang dapat menunjang berlangsungnya pembelajaran.

Komponen pendidikan pertama yang sangat penting keberadaannya disekolah untuk melaksanakan pembelajaran yang baik adalah guru, karena guru merupakan tenaga pendidik yang akan mendidik peserta didik. Berkaitan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran, guru berperan sebagai fasilitator, motivator dan stimulator proses pembelajaran yang mengharuskan guru menguasai kemampuan dasar dalam mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di sekolah. Guru bertanggung jawab penuh atas ketercapaian tujuan pengajaran di sekolah.

Guru yang memiliki kompetensi rendah akan terlihat dari perilaku guru yang bersangkutan. Sangat jelas terlihat guru tersebut tidak disiplin, tidak tepat waktu, kurang berinisiatif dalam mengajar, motivasinya kurang, bekerjanya ingin cepat selesai dan kurang memperhatikan kualitas hasil pekerjaan, serta jarang melakukan evaluasi akan kinerjanya.

Rendahnya kompetensi guru diduga karena rendahnya etos kerja guru, hal ini terlihat dari beberapa fenomena (1) guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan, (2) masih adanya sebagian guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan siswa dan kepentingan sekolah, (3) Kurang adanya

inisiatif guru berupa kreaktifitas dalam kegiatan pembelajaran, (4) sebagian guru yang mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan sekolah.

2.6. Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dan Etos Kerja Dengan Kompetensi Guru

Lembaga pendidikan sangat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, disamping itu pendidikan juga memiliki tujuan untuk membina dan membangun manusia seutuhnya, karena menurut psikologi modern, anak didik adalah suatu organisme yang hidup yang mereaksi, berbuat dan sebagainya. Organisme yang hidup memiliki suatu kebutuhan, minat, kemampuan, intelek dan masalah-masalah tertentu. Ia tidak tinggal diam melainkan selalu aktif. Ia bersifat unik, memiliki bakat dan kematangan berkat adanya pengaruh-pengaruh dari luar seperti keluarga, masyarakat, status sosial ekonomi keluarga, tingkatan dan jenis pekerjaan orang tua, pengaruh-pengaruh dari kebudayaan dan sebagainya (Hamalik, 2001).

Proses belajar-mengajar merupakan suatu proses saling berinteraksi antara guru dan siswa, secara sengaja atau tidak sengaja masing-masing pihak berada dalam suasana belajar. Dari proses belajar mengajar ini akan diperoleh suatu hasil, yang disebut hasil belajar. Di dalam proses belajar-mengajar, guru dituntut untuk mempunyai kompetensi, baik dalam hal pengetahuan, kemampuan, sikap dan tata nilai serta sifat-sifat pribadi, agar proses itu dapat berlangsung dengan efektif dan efisien.

Masalah kompetensi tidak semua guru dapat menguasainya dengan baik. guru yang sudah profesional dan berpengalaman pun belum tentu dapat mengaplikasikan dengan baik dalam proses belajar mengajar.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi guru adalah kesejahteraan psikologis, guru dalam melengkap kebutuhan hidup dan perlengkapan belajar anak tidak sedikit dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru. Jadi, beban mereka untuk menyediakan biaya sekolah anaknya bertumpuk-tumpuk. Masyarakat Indonesia yang sebagian besar terdiri atas golongan yang berpenghasilan rendah anggota keluarga/anak-anak banyak, sebagian besar penghasilan dipergunakan untuk mencukupi kebutuhan konsumsi. Masyarakat yang berpenghasilan rendah memang kecenderungan berkonsumsi (*propensity to consume*) besar, ini terjadi seandainya mereka mendapat tambahan penghasilan, yang diutamakan juga kepentingan konsumsi. Jadi, berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kesejahteraan guru juga ikut mempengaruhi terhadap kompetensi guru.

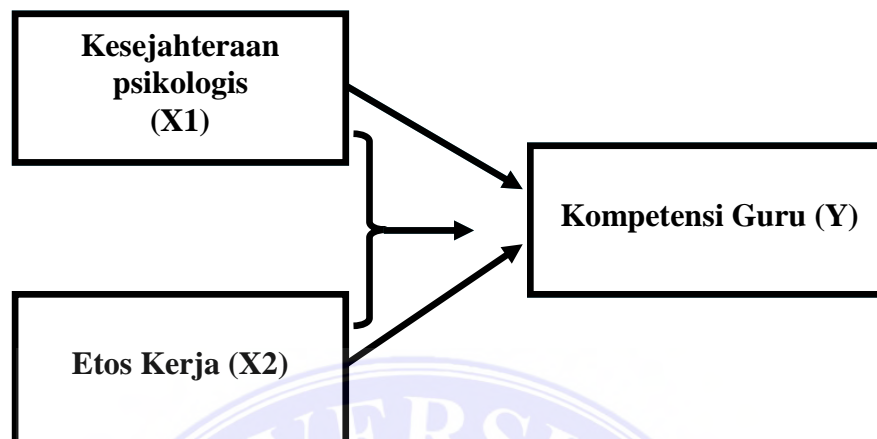
Pekerjaan adalah identitas sentral bagi kebanyakan orang. Ketika ditanya, “Apa yang anda kerjakan?”, sebagian orang otomatis menjawab bidang pekerjaannya, seperti menjadi guru, polisi, dosen, dan berwirausaha. Orang dewasa menghabiskan sebagian besar hidupnya dengan bekerja. Berbagai aktivitas yang terjadi di tempat kerja seperti rutinitas, supervisi, dan kompleksitas tugas mempengaruhi kemampuan kontrol seseorang sehingga ia mampu merasakan emosi dan persepsi yang positif mengenai tempat kerjanya. Penilaian yang positif ini merupakan indikator dari kesejahteraan. Kesejahteraan subjektif

(*subjective well-being*) dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Kesejahteraan yang dirasakan oleh individu mempengaruhi mereka dalam mengumpulkan dan merecall informasi tentang pekerjaan mereka. Individu yang bahagia cenderung menyimpan, mengevaluasi, dan merecall informasi dengan cara yang berbeda dibanding dengan individu yang tidak bahagia.

Kerja merupakan suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk mempertahankan hidupnya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawa kepada suatu keadaan sebelumnya. Ketulusan dalam bekerja dan mencintai profesinya merupakan pintu masuk bagi guru untuk menjadi guru yang profesional dan berkualitas.

Uno, (2012) mengatakan bahwa “guru yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki pandangan yang lebih positif dan melakukan tugasnya sebagai sesuatu yang menyenangkan, bukan tugas yang harus dilakukan karena telah dibayar.” Jika guru mencintai profesinya dan mencintai anak didiknya, maka hambatan dan kesulitan tidak akan mematahkan semangat guru untuk terus berkarya. Untuk mencintai profesinya, guru harus menengok kembali ke belakang mengapa menjadi guru. Memurnikan kembali motivasi awal menjadi guru, menghapus keterpaksaan dan menukarnya dengan kejernihan visi dan misi baru yang tercermin dalam etos kerja yang tinggi.

2.7. Kerangka Konseptual



2.8. Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dirumuskan serta kerangka konsep yang dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- a) Ada hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan kompetensi guru, dengan asumsi bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis maka akan semakin tinggi kompetensi guru. Sebaliknya, semakin rendah kesejahteraan psikologis maka semakin rendah pula kompetensi guru.
- b) Ada hubungan positif antara etos kerja dengan kompetensi guru, dengan asumsi bahwa semakin tinggi etos kerja maka akan semakin tinggi kompetensi guru. Sebaliknya, semakin rendah etos kerja maka akan semakin rendah pada kompetensi guru.
- c) Ada hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dan etos kerja dengan kompetensi guru, dengan asumsi bahwa semakin tinggi

kesejahteraan psikologis dan etos kerja maka akan semakin tinggi kompetensi pada guru tersebut. Sebaliknya, semakin rendah kesejahteraan psikologis dan etos kerja maka akan semakin rendah pula kompetensi guru tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah Guru di Yayasan Haji Maksud Abidin Sholeh Stabat.

3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (dalam Riduwan, 2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Riduwan (2004) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian.

3.2.1 Populasi

Populasi adalah seluruh unit yang akan diteliti dan memiliki sedikitnya sifat yang sama (Neuman, 2000; Sugiarto dkk., 2003), sedangkan sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya (Neuman, 2000; Sugiarto dkk., 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan Haji Maksud Abidin Sholeh Stabat yang berjumlah 91 orang.

3.2.2. Sampel

Sebagian dari populasi disebut sampel. Sampel adalah jumlah guru atau individu yang jumlahnya kurang dari populasi (Hadi, 2004). Metode sampling yang digunakan adalah total sampling, yaitu semua individu dalam populasi menjadi sampel dalam penelitian ini (Hadi, 2004) yang berjumlah 91 orang.

3.3. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu :

- a. Variabel bebas : 1. Kesejahteraan Psikologis (X1)
: 2. Etos Kerja (X2)
- b. Variabel Terikat : Kompetensi Guru (Y)

3.4. Definisi Operasional Penelitian

Adapun definisi operasional variabel tersebut sebagai berikut :

3.4.1. Kompetensi Guru

Kompetensi guru adalah kemampuan/kecakapan seorang guru berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai-nilai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, yang diukur melalui dimensi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial. Data mengenai kompetensi guru ini diungkap dengan menggunakan skala.

3.4.2. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis secara umum dapat diartikan sebagai suatu bentuk kepuasan terhadap aspek-aspek hidup sehingga mendatangkan atau menimbulkan perasaan bahagia dan perasaan damai pada hidup seseorang, namun standar kepuasan pada setiap orang berbeda sehingga hal ini bersifat subjektif. Data mengenai kesejahteraan psikologis di ungkap melalui skala kesejahteraan psikologis yang di susun berdasarkan dimensi kesejahteraan psikologis yaitu ; penerimaan diri (*self –acceptance*), hubungan yang positif dengan orang lain (*positive relationship with others*), otonomi (*Autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

3.4.3. Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Untuk mengukur etos kerja digunakan skala etos kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek etos kerja yakni; a) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, c) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, d) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, e) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

3.5. Instrumen Penelitian

Data dari ketiga variabel akan diperoleh melalui metode skala. Metode skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subyek penelitian dan berdasarkan atas jawaban subyek, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti (Suryabrata, 1990). Dalam penelitian ini metode skala digunakan untuk variabel bebas dan variabel tergantung.

Dipilihnya metode skala ini berdasarkan atas anggapan:

1. Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti. (Hadi, 1993).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Hadi (1993), Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedang bentuk pernyataannya dapat

dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable*.

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang *favourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) ,sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

3.6. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Sebelum skala Etos kerja dan kualitas kehidupan kerja digunakan dalam penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai obyektifitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Salah satu upaya untuk mencapai obyektifitas tersebut adalah dengan menguji validitas dan reliabilitas alat ukur (Azwar, 2009).

3.6.1. Uji Validitas Alat Ukur

Arikunto (2006), menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefesien korelasi antara ubahan x dan ubahan y

Σx = Jumlah skor distribusi x

Σy = Jumlah skor distribusi y

(Σx^2) = Jumlah skor kuadrat distribusi x

(Σy^2) = Jumlah skor distribusi y

Σxy = Jumlah perkalian skor x dan y

N = Jumlah sample

3.6.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (2006) instrumen yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan.

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha* seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2006).

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_i^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians butir (s^2)

σ_1^2 = Varians total

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat x

$\sum x$ = Jumlah x
 N = Jumlah responden

3.7. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja dengan Kompetensi guru digunakan Analisis Regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

Rumus Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Kompetensi Guru

X1 : Kesejahteraan Psikologis

X2 : Etos kerja

b₀ : besarnya nilai Y jika X1 dan X2 = 0

b₁ : besarnya pengaruh X1 terhadap Y dengan asumsi X2 tetap

b₂ : besarnya pengaruh X2 terhadap Y dengan asumsi X1 tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditemukan beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan kompetensi guru di Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh Stabat yang ditunjukkan oleh $r_{xy} = 0,480$ dengan $p < 0,01$.
2. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan kompetensi guru di Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh Stabat yang ditunjukkan oleh koefisien $r_{xy} = 0,417$ dengan $p < 0,01$.
3. Ada hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan etos kerja dengan kompetensi guru di Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh Stabat yang ditunjukkan oleh koefisien $F = 9,324$; $R = 0,510$; $R^2 = 0,260$ dengan $p < 0,01$.

5.2. Saran

1. Kepada Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh Stabat

Untuk lebih memperhatikan kesejahteraan guru guna meningkatkan keadaan ekonomi yang berpengaruh terhadap kompetensi mengajarnya.

2. Kepada Guru Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh Stabat

Agar meningkatkan strategi pembelajaran sehingga menciptakan siswa/i yang berkarakter, berkepribadian, dan mengutamakan mutu dalam dunia pendidikan, meningkatkan kualitas sebagai pendidik.

3. Kepada Peneliti Lain

Perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk melihat hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja dengan Kompetensi Guru, mengingat Kompetensi Guru sangat dibutuhkan untuk peningkatan prestasi belajar siswa. Selain itu perlu dikembangkan hal – hal lain yang mempunyai keterkaitan dengan Kompetensi Guru diluar dari variabel yang telah dikaji dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. Manajemen Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anoraga, Drs. Pandji. (1992); Psikologi Kerja; PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alma, Buchari dkk. 2008. Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar. Bandung: Alfabeta.
- A. Sahertian, Piet. 1994. Profil Pendidik Profesional. Yogyakarta: Andi Offset.
- Boatwright, J.R. & Slate, J.R. (2000). Work ethic measurement of vocational students in Georgia. *Journal of Vocational Education Research*, 25, Issue 4.
- Bartram, D., Boniwell, I. (2007). The science of happiness: Achieving sustained psychological well-being, *In Practice*, 29, 478–82.
- Corsini, R. 2002. “The dictionary of psychology”, Brunner-Routledge, New York.
- E. Mulyasa. 2005. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Eddington, N. dan Shuman, R. (2005). Subjective Well Being (Happiness). *Continuing Psychology Education: 6 Continuing Education Hours*.
- Ghufron, M.N., Risnawita, S.R. (2010). Teori-teori Psikologi. Jogjakarta: Ar-ruzz Media
- Gumelar dan Dahyat (2002). Supervisi Pendidikan Indonesia. Jakarta: Gramedia
- Hoyer, W. J., Roodin, P. A. 2003. “Adult, development and aging”, (5th ed.), McGraw-Hill, Boston
- Hamalik. 2006. Pendidikan Guru. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2006. Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hadi, Sutrisno. Metodologi Research Untuk Penelitian Paper, Skripsi, Tesis dan Disertasi. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, .1986

- Harahap, Baharuddin. (1983). *Supervisi Pendidikan yang Dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Damai Jaya.
- Kaswan. (2014). *Career Development*. Bandung : Alfabeta
- Kutanis, dkk. 2011. The Effects of Locus Of Control on Learning Performance : A Case of an Academic Organization. *Journal of Economi and Social Studies* vol 1 no 2.
- Kusnan, Ahmad (2004); *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja*. Surabaya.
- Mulyasa, E. *Implementasi Kurikulum 2004 Panduan Pembelajaran KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004
- Muhaimin (2004). *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E., (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhibbin, Syah. 2000. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Miller & Whoer. 2001. *Etos Kerja*. *Jurnal Perilaku Vokasional*, 59, 1-39.
- Neuman, W.L. 2000. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Fourth edition. Allyn and Bacon, Boston, Massachusetts.
- Octarina, Arischa 2013, *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun*. *Jurnal Universitas Andalas* Vol 1 No 1 2013.
- Pidarta. 2005. *Landasan kependidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005. *Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta
- Robbins, Stephen P., (2001), *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education International.
- Rosmiani, (1996); *Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli Serdang Sumatera Utara; Hubungan Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja*;

Thesis; Kerjasama Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jakarta & Pascasarjana UI Jakarta.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.

Ryff, C. D. 1995. “Psychological well-being in adult life”, *Current Directions in Psychological Science*. Vol 57 No. 6, 99-104.

Ryff, C.D., Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–27.

Robotham, David, (1996), *Competences : Measuring The Immeasurable*, *Management Development Review*, Vol. 9, No. 5, hal. 25-29.

Syah. 2000. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya

Sudrajat. Ahmad (2007). *Pembelajaran Remedial dalam KTSP*

Sinamo, Jansen. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.

Sumitro dkk (2002). *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Universitas Negeri Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan

Suparlan (2006). *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta: Hikayat Publishing

Salami, S.O 2008. Gender, Identity Status and Career Maturity of Adolescent in Southwet Nigeria. *J Soc Sci* 16(1). 3549

Sahertian. 2008. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Sugiyono. 2008. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Syah, Muhibbin. (2000). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sudjana. 2008. *Supervisi Akademis*. Jakarta: LPP Binamitra

Sofa. Francesco, (1999). *Human Resource Development, Perspective, Roles and Practice Choice*. Business and Professional Publishing, Warriewood, NWS

Undang – undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

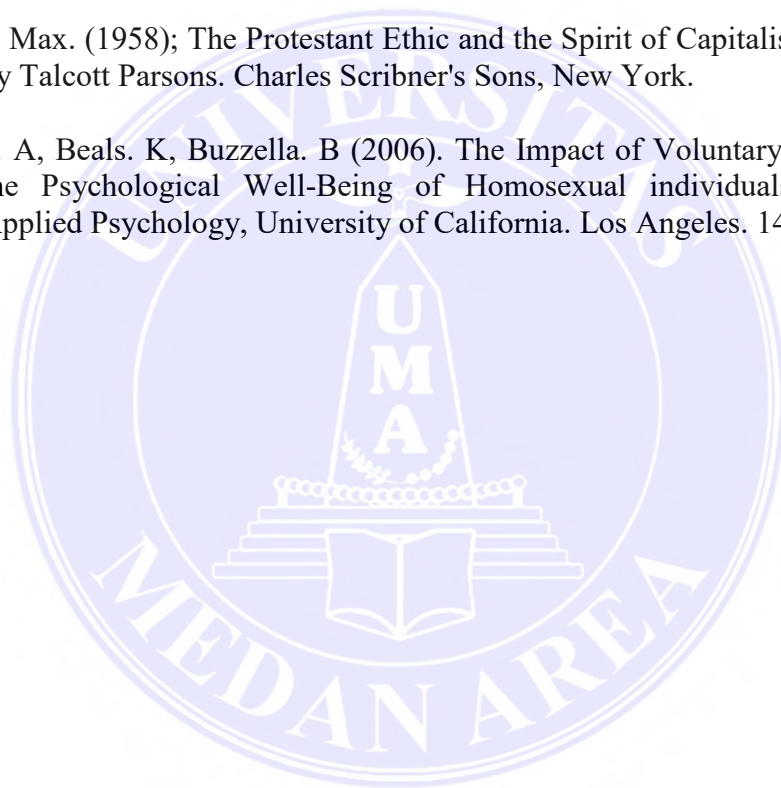
Usman, Moh. Uzer. (1994). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Usman, Husaini (1998). *Tentang Etos Kerja*—(2004). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.

Uno, Hamzah B (2007). *Model Pembelajaran (Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Weber, Max. (1958); *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Translated by Talcott Parsons. Charles Scribner's Sons, New York.

Peplau, A, Beals, K, Buzzella, B (2006). *The Impact of Voluntary disclosure on the Psychological Well-Being of Homosexual individuals*. *Journal of Applied Psychology*, University of California. Los Angeles. 14-15





LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

ANGKET

PETUNJUK MENERJAKAN

1. Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan teliti, kemudian berilah jawaban anda pada lembar jawab yang telah disediakan, yaitu disamping pernyataan pada angket ini.
2. Jawablah semua pernyataan dengan seteliti mungkin dan jangan sampai ada yang terlewatkan.
3. Setiap pernyataan dalam angket ini ada empat pilihan jawaban : sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS).
4. Jawablah setiap pernyataan pada angket ini dengan memberikan tanda cek (√) pada jawaban yang anda pilih.

CONTOH :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mengikuti pelatihan-pelatihan berkaitan dengan pilihan pekerjaan yang saya inginkan.		√		

Keterangan :

SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

Nama :

Jabatan/Profesi :

JenisKelamin :

Umur :

Skala Kompetensi Guru

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Dalam proses mendidik, saya bertindak sesuai norma hukum yang berlaku secara khusus di sekolah.				
2	Dalam proses mendidik, saya bertindak sesuai norma sosial yang berlaku di masyarakat.				
3	Saya memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma yang berlaku di masyarakat.				
4	Saya merasa bangga menjadi seorang pendidik.				
5	Saya menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik.				
6	Saya merasa cukup stabil dalam berperilaku sebagai pendidik.				
7	Saya merasa nyaman dalam menjalankan profesi sebagai pendidik.				
8	Norma masyarakat bukan salah satu hal yang harus dijadikan pedoman dalam mendidik.				
9	Sebagai manusia biasa, wajar jika saya bertindak tidak konsisten.				
10	Bagi saya tidak ada istimewanya menjadi seorang guru.				
11	Wajar jika sesekali saya butuh bantuan siswa untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
12	Dalam bertindak saya tidak harus didasarkan pada kemanfaatan masyarakat.				
13	Saya menyelesaikan tugas keprofesian tidak harus sesuai dengan aturan, ketentuan dan etika profesi.				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
14	Saya menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik.				
15	Saya menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan sekolah.				
16	Saya menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.				
17	Saya berperilaku apa adanya, tidak perlu berbuat yang terbaik dalam membantu peserta didik.				
18	Peserta didik tidak perlu diberi penghargaan.				
19	Saya memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik.				
20	Saya memiliki perilaku disegani baik oleh siswa, sesama guru, maupun masyarakat.				
21	Saya memberikan perhatian yang tulus kepada peserta didik.				
22	Saya menyampaikan penghargaan kepada peserta didik secara layak dan tanggap.				
23	Saya bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong).				
24	Saya memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.				
25	Saya menjadikan norma agama sebagai acuan utama dalam menentukan sikap pada saat melaksanakan proses belajar mengajar.				
26	Berada di lingkungan sesama guru tidak perlu menjadi teladan.				
27	Saya kurang bisa mengakui dan memperlihatkan penerimaan atas perbedaan keyakinan beragama, budaya dan status sosial antara peserta didik.				
28	Saya berusaha menjadikan diri saya teman agar komunikasi saya dengan siswa menjadi efektif.				
29	Saya adalah pengganti orang tua siswa di sekolah yang dapat memberikan nasehat-nasehat kepada siswa.				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
30	Saya juga seorang pembimbing dalam pengembangan sikap siswa menjadi lebih baik.				
31	Saya bisa mengatur disiplin, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan siswa.				
32	Saya adalah guru, jadi bagaimanapun posisi saya tetap diatas posisi siswa.				
33	Ketika ada siswa yang berkonflik Saya tidak perlu menjadi mediator dalam memecahkan permasalahan antar siswa.				
34	Saya tidak perlu berupaya mengenal anak didik secara utuh.				
35	Saya kurang berkeinginan untuk menyampaikan ide-ide yang rasional dalam rapat.				
36	Saya tidak mempunyai rekan kerja yang dapat diandalkan dalam masa-masa sulit.				
37	Saya sulit mendapatkan teman diskusi di sekolah.				
38	Saya adalah sahabat bagi guru-guru lainnya.				
39	Saya juga motivator sebagai pemberi inspirasi dan dorongan kepada rekan sejawat.				
40	Saya bisa mengatur disiplin, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan saya secara pribadi dan kegiatan saya sesama guru.				
41	Saya berusaha mencapai sukses agar menjadi panutan bagi teman sejawat.				
42	Saya berusaha menampilkan diri secara baik, sehingga dapat mengembangkan sikap masyarakat sehari-hari.				
43	Tingkah laku serta nilai-nilai yang saya terapkan sehari-hari juga berpengaruh kepada lingkungan sekitar saya selain di sekolah.				
44	Saya kurang bersedia mendiskusikan tentang kemajuan belajar siswa dengan orang tuanya.				
45	Saya kurang berminat berkonsultasi dengan komite sekolah dalam membicarakan kemajuan sekolah.				

Skala Kesejahteraan Psikologis

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki sikap positif pada diri saya				
2	Menjadi guru adalah pekerjaan yang mulia				
3	Dekat dengan para siswa membuat saya bahagia				
4	Dengan menjadi guru saya memiliki banyak bekal untuk kehidupan selanjutnya				
5	Saya memiliki hubungan hangat memuaskan, dan saling percaya dengan orang lain				
6	Saya merasa tidak puas dengan diri saya				
7	Saya tidak melihat adanya tujuan dalam kehidupan saya				
8	Saya mampu mengambil keputusan sendiri dalam suatu hal				
9	Saya tidak percaya dengan orang lain				
10	Saya merasa terisolasi dan frustrasi dalam hubungan-hubungan dekat dengan orang lain				
11	Saya memiliki kesulitan dalam mengatur urusan sehari-hari				
12	Saya mampu memiliki konteks lingkungan yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya				
13	Saya tidak suka adanya evaluasi dari orang lain				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
14	Saya kurang memiliki perasaan kontrol diri terhadap kejadian di luar diri				
15	Saya merasa takut untuk menggunakan kesempatan-kesempatan yang datang pada saya				
16	Saya merasa bingung suatu kesempatan datang				
17	Saya menggunakan kesempatan yang ada untuk mengembangkan diri				
18	Saya merasa kehidupan saat ini dan masa lalu memiliki makna				
19	Saya tidak memiliki tujuan dan target saat ini				
20	Setiap saat banyak hal yang bermanfaat dapat saya lakukan				
21	Saya tidak memiliki arah hidup				
22	Saya menyadari potensi diri yang saya miliki				
23	Saya berusaha untuk mengembangkan potensi dengan meningkatkan kemampuan-kemampuan yang di miliki				
24	Saya terbuka dengan pengalaman baru				
25	Saya merasa bosan dan tidak tertarik dengan kehidupan				
26	Saya tidak mampu mengembangkan sikap dan jperilaku baru				
27	Saya tidak mengetahui potensi diri apa yang saya miliki				
28	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik dengan mengurus keuangan pribadi atau urusan lainnya				
29	Saya menikmati perencanaan untuk masa depan saya dan bekerja untuk mewujudkannya menjadi kenyataan				
30	Saya cenderung untuk khawatir tentang apa yang orang lain pikirkan tentang saya				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
31	Dibanding dengan orang lain, saya lebih sulit menerima kondisi saya				
32	Saya memiliki keyakinan bahwa saya mampu mengembangkan diri dari waktu ke waktu				
33	Saya tidak memiliki semangat terhadap apa yang sedang saya lakukan untuk dicapai dalam hidup.				
34	Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membebani saya				
35	Kegiatan sehari-hari saya sering tampak sepele dan tidak penting bagi saya				
36	Memberikan ucapan selamat kepada teman bukan merupakan hal yang penting				
37	Saya merasa nyaman ketika sedang berbincang-bincang dengan orang lain				
38	Memberikan ucapan selamat kepada teman, merupakan merupakan cara saya menjaga hubungan dengan orang lain				
39	Saya tidak tahu bagaimana saya harus mengatasi tekanan sosial dengan tepat				
40	Menurut saya, hari esok sama saja dengan hari ini dan tidak ada yang bisa saya lakukan untuk mengubahnya				
41	Saya merasa kurang tertarik ketika melakukan kegiatan yang melibatkan orang lain				
42	Kesalahan saya sebelumnya merupakan hal yang memalukan bagi saya dan ingin saya lupakan				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
43	Kegiatan diluar rumah membuat saya merasa lebih nyaman				
44	Saya merasa puas dengan dengan apa yang saya miliki saat ini				
45	Saya merasa tidak dapat melakukan apa-apa dengan kemampuan yang saya miliki sekarang				
46	Saya merasa kecewa dengan apa yang telah saya lakukan di masa lalu				
47	Saya merasa ragu apakah orang lain dapat mempercayai saya				
48	Saya enggan bercerita permasalahan saya kepada orang lain				
49	Saya menilai diri saya sendiri dengan nilai-nilai yang saya anggap penting, bukan dari orang lain.				
50	Bila ada masalah, saya selalu berusaha untuk bercerita kepada orang lain setidaknya untuk meringankan beban saya.				

Skala Etos Kerja

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Menurut saya, waktu itu tidak boleh disia-siakan, tetapi seharusnya digunakan secara efisien				
2	Saya bekerja sesuai tanggung jawab yang diberikan				
3	Saya lebih menyukai pekerjaan yang memungkinkan saya untuk memilih lebih banyak waktu luang				
4	Semakin banyak waktu yang saya habiskan untuk aktifitas waktu luang, saya merasa lebih baik				
5	Saya menganggap bahwa bekerja keras itu sangat memuaskan				
6	Saya harus selalu melakukan apa yang benar dan adil bagi pekerjaan				
7	Saya selalu mencari cara untuk menggunakan waktu saya secara produktif				
8	Saya meyakini bahwa kerja keras mampu membuat orang memiliki pribadi yang lebih baik				
9	Saya merasa hal-hal yang seharusnya saya tunggu adalah sesuatu yang paling berharga				
10	Saya percaya bahwa untuk menjadi benar-benar sukses, saya harus mandiri				
11	Penghargaan jangka panjang biasanya lebih memuaskan daripada jangka pendek				
12	Apabila saya mendapatkan pekerjaan yang sulit, saya berusaha untuk mandiri				
13	Penting bagi saya untuk selalu mampu bekerja				
14	Saya meyakini bahwa hidup tanpa bekerja akan sangat membosankan				
15	Saya yakin apapun masalahnya dapat diatasi dengan kerja keras				
16	Bagi saya tidak dibenarkan untuk mengambil sesuatu yang bukan milik saya				
17	Saya mengalami perasaan puas dengan pekerjaan yang saya lakukan				
18	Saya harus menerapkan sikap kemandirian dalam bekerja				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
19	Saya seharusnya tidak pernah mengatakan kebohongan dengan orang lain				
20	Saya mencoba untuk merencanakan hari kerja saya sehingga tidak membuang waktu dengan percuma				
21	Saya harus menghindari sikap ketergantungan pada orang lain kapanpun disaat itu memungkinkan				
22	Penting bagi saya bekerja di tempat ini tidak membuang waktu luang				
23	Saya selalu berusaha untuk bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan				
24	Menurut saya, mencuri itu pekerjaan yang tidak baik				
25	Saya tidak disiplin dalam bekerja				
26	Saya sering merasa jenuh sebagai pengajar dan berfikir berganti profesi				
27	Saya menganggap pekerjaan guru sebagai bentuk pengabdian untuk mencerdaskan generasi bangsa				
28	Saya selalu meninggalkan kelas ketika proses belajar mengajar berlangsung				
29	Saya selalu mengutamakan pekerjaan lain dibanding kewajiban sebagai pengajar				
30	Sebagai Guru, saya selalu membiarkan siswa/i yang berkeliaran di luar kelas				
31	Saya tidak pernah mendengarkan keluhan siswa/i				
32	Saya pesimis ketika bekerja tidak sesuai tanggung jawab yang diberikan				
33	Saya merasa kecewa jika pembagian salary/tunjangan pokok tidak tepat pada waktunya				
34	Saya bekerja tidak sesuai dengan aturan yang berlaku di Yayasan				
35	Sebagai guru, seharusnya saya menjaga integritas dan profesionalitas				
36	Saya tidak selalu andil dalam menegakkan kedisiplinan di sekolah				
37	Kemandirian hal yang sulit untuk saya lakukan				
38	Saya berusaha memberikan layanan yang memuaskan kepada siswa				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
39	Saya berusaha menunjukkan kemampuan adaptasi terhadap setiap perubahan				
40	Saya berusaha memperbaiki isi materi pelajaran sesuai tuntutan berkembang				
41	Saya berusaha memperbaiki metode pembelajaran				
42	Saya tidak bertanggung jawab atas kegagalan siswa				
43	Saya merasa senang terhadap gaji yang saya terima				
44	Saya tidak suka ketika saya diberi kesempatan untuk memanfaatkan kemampuan yang saya miliki				
45	Saya merasa sering di bully dengan rekan kerja				
46	Saya tidak mendapatkan pujian ketika melakukan suatu pekerjaan yang baik				

35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2
3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3
2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4
3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	3	3	1	4	3
4	4	3	2	4	4	4	1	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3
4	3	1	3	4	4	2	1	2	3	3
4	4	4	1	3	3	3	3	2	4	3
4	3	1	3	3	4	2	1	2	3	3
4	3	3	2	3	4	4	3	1	1	3
4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3
3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3
3	3	3	3	4	4	2	1	1	3	3
3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3
3	1	3	4	3	4	3	3	4	1	3
3	3	3	1	3	4	4	1	4	1	3
3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
3	4	1	1	2	3	2	3	1	4	3
4	3	4	2	2	4	4	3	1	2	4
3	1	3	1	3	1	2	3	3	1	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

LAMPIRAN 3 HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR

Scale: KOMPETENSI GURU

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	45

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	134,0571	80,291	,422	,869
VAR00002	134,2286	84,123	,056	,874
VAR00003	134,2286	85,064	-,073	,876
VAR00004	133,8571	80,714	,360	,870
VAR00005	134,1429	80,067	,479	,868
VAR00006	134,2857	82,857	,184	,873
VAR00007	134,1429	80,832	,348	,870
VAR00008	134,9429	82,938	,138	,874
VAR00009	134,9143	79,434	,353	,870
VAR00010	134,0000	77,706	,619	,865
VAR00011	134,9143	81,787	,139	,877
VAR00012	134,7429	82,844	,155	,874
VAR00013	134,3429	78,644	,458	,868
VAR00014	134,4857	81,551	,311	,871
VAR00015	134,5143	82,669	,284	,872
VAR00016	134,2571	83,197	,163	,873
VAR00017	134,4571	83,020	,076	,877
VAR00018	134,0571	78,350	,569	,866
VAR00019	134,2571	81,491	,475	,869
VAR00020	134,4286	84,311	,048	,874
VAR00021	134,1429	80,303	,523	,868
VAR00022	134,3143	81,281	,644	,868
VAR00023	134,0571	81,408	,347	,870
VAR00024	134,3429	80,879	,603	,868
VAR00025	134,0286	81,793	,289	,872
VAR00026	134,4286	77,958	,534	,866
VAR00027	134,5429	82,432	,282	,871
VAR00028	134,2286	81,358	,457	,869

VAR00029	133,9714	81,911	,295	,871
VAR00030	134,2000	81,282	,439	,869
VAR00031	134,2857	81,622	,503	,869
VAR00032	135,0857	83,669	,030	,878
VAR00033	134,1143	76,987	,668	,863
VAR00034	134,2857	78,504	,626	,865
VAR00035	134,4000	75,953	,807	,861
VAR00036	134,3429	76,467	,696	,863
VAR00037	134,2571	81,314	,407	,869
VAR00038	134,4286	85,664	-,163	,877
VAR00039	134,4286	85,840	-,165	,878
VAR00040	134,5429	84,726	-,037	,877
VAR00041	134,3714	80,829	,445	,869
VAR00042	134,3143	81,281	,644	,868
VAR00043	134,4000	81,718	,364	,870
VAR00044	134,4286	77,782	,596	,865
VAR00045	134,4000	77,894	,676	,864

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur diketahui bahwa pada skala kompetensi guru terdapat 13 aitem yang gugur; yaitu aitem nomor 2, 3, 6, 8, 11, 12, 16, 17, 20, 32, 38, 39 dan 40 sehingga aitem yang sah ada 32 aitem dengan indeks daya beda yang bergerak mulai dari 0,282 samai 0,807 dengan $p < 0,05$.

Dari perhitungan reliabilitas dengan menggunakan metode alpha cronbach diketahui bahwa koefisien reliabilitas skala kompetensi guru ini adalah sebesar $r_{tt} = 0,873$ dengan $p < 0,01$

Scale: KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	50

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	146,2000	115,459	,446	,915
VAR00002	145,8286	114,852	,434	,915
VAR00003	146,0000	115,706	,349	,916
VAR00004	146,1429	114,067	,486	,915
VAR00005	146,4286	116,370	,437	,915
VAR00006	146,6000	116,424	,283	,917
VAR00007	146,2286	115,711	,441	,915
VAR00008	146,7143	116,034	,273	,917
VAR00009	146,3714	116,829	,286	,917
VAR00010	146,2286	114,770	,467	,915
VAR00011	146,4286	114,664	,673	,914
VAR00012	147,2857	118,092	,195	,917
VAR00013	146,4000	113,071	,669	,913
VAR00014	146,4857	113,139	,620	,913
VAR00015	146,5143	113,551	,547	,914
VAR00016	146,5429	114,373	,601	,914
VAR00017	146,3429	117,055	,421	,916
VAR00018	146,2571	120,020	-,053	,919
VAR00019	146,2857	112,916	,626	,913
VAR00020	146,3143	116,634	,428	,916
VAR00021	145,9714	111,087	,642	,913
VAR00022	146,4000	115,894	,588	,915
VAR00023	146,2286	116,829	,311	,916
VAR00024	146,2857	116,916	,282	,917
VAR00025	146,1714	112,558	,644	,913
VAR00026	146,4571	115,844	,453	,915
VAR00027	146,3143	113,928	,554	,914

VAR00028	146,5714	118,017	,163	,917
VAR00029	146,3143	116,751	,322	,916
VAR00030	146,7143	119,739	-,025	,920
VAR00031	146,5714	114,664	,455	,915
VAR00032	146,2857	115,210	,469	,915
VAR00033	146,1714	112,734	,627	,913
VAR00034	146,4571	111,020	,591	,913
VAR00035	146,2000	111,518	,621	,913
VAR00036	146,2857	107,857	,744	,911
VAR00037	146,4000	119,659	-,004	,918
VAR00038	146,3429	116,644	,364	,916
VAR00039	146,6286	113,123	,559	,914
VAR00040	146,2286	108,182	,737	,911
VAR00041	146,2286	110,417	,730	,912
VAR00042	146,9714	112,617	,417	,916
VAR00043	146,5143	119,139	,040	,919
VAR00044	146,5714	119,840	-,032	,919
VAR00045	146,3714	112,652	,669	,913
VAR00046	146,8571	116,185	,242	,917
VAR00047	146,6000	114,835	,420	,915
VAR00048	146,8286	118,617	,066	,919
VAR00049	147,0000	119,235	,009	,920
VAR00050	147,4571	117,373	,219	,917

Dari hasil uji validitas dan reliabilita alat ukur kesejahteraan psikologis diketahui bahwa pada skala kesejahteraan psikologi terdapat 10 aitem yang gugur; yaitu aitem nomor 12, 18, 28, 30., 37. 43, 44, 48, 49 dan 50; sehingga aitem yang sah ada 40 dengan indeks daya beda yang bergerak mulai dari 0,282 sampai 0,737 dengan $p < 0,05$. Dari perhitungan reliabilitas dengan menggunakan metode alpha cronbach diketahui koefisien reliabilitas skala kesejahteraan psikologis adalah sebesar $r_{tt} = 0,917$ dengan $p < 0,01$.

Scale: ETOS KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	46

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	136,6571	75,467	,590	,880
VAR00002	137,0286	76,323	,398	,883
VAR00003	138,1429	79,303	,140	,887
VAR00004	137,7714	77,887	,220	,886
VAR00005	137,2571	77,432	,519	,882
VAR00006	137,1429	76,420	,608	,881
VAR00007	137,1714	77,264	,421	,883
VAR00008	137,0857	76,963	,467	,882
VAR00009	137,4857	80,551	-,024	,890
VAR00010	137,1714	77,146	,539	,882
VAR00011	137,4571	80,138	,029	,889
VAR00012	137,4286	76,252	,506	,881
VAR00013	137,2286	78,770	,354	,884
VAR00014	137,1429	78,420	,250	,885
VAR00015	137,1143	76,692	,531	,882
VAR00016	136,8571	77,126	,366	,884
VAR00017	137,4000	82,012	-,195	,891
VAR00018	137,2000	76,929	,636	,881
VAR00019	137,0000	76,941	,367	,884
VAR00020	137,1714	76,676	,616	,881
VAR00021	137,2857	75,387	,641	,880
VAR00022	137,4000	79,306	,179	,886
VAR00023	137,2286	77,182	,676	,881
VAR00024	136,7429	76,961	,282	,886

VAR00025	137,2000	74,635	,562	,880
VAR00026	137,3714	75,476	,468	,882
VAR00027	136,9143	74,669	,592	,880
VAR00028	137,0000	75,176	,563	,880
VAR00029	137,3143	77,281	,366	,884
VAR00030	137,0000	73,176	,714	,877
VAR00031	137,1714	75,911	,521	,881
VAR00032	137,5714	75,899	,410	,883
VAR00033	138,0571	76,114	,307	,886
VAR00034	137,2857	78,387	,191	,887
VAR00035	137,1429	81,655	-,119	,894
VAR00036	137,3143	78,751	,229	,885
VAR00037	137,2857	76,092	,549	,881
VAR00038	137,2286	77,005	,532	,882
VAR00039	137,2286	78,417	,425	,884
VAR00040	137,1429	77,714	,411	,883
VAR00041	137,1714	76,911	,578	,881
VAR00042	137,3143	75,751	,550	,881
VAR00043	137,4286	78,958	,211	,886
VAR00044	137,3714	76,829	,498	,882
VAR00045	137,5143	78,728	,201	,886
VAR00046	137,5429	81,550	-,123	,892

Dari hasil uji validitas alat ukur diketahui bahwa pada skala etos kerja diketahui bahwa terdapat 12 aitem yang gugur yaitu aitem nomor 3, 4, 9, 11, 17, 22, 34, 35, 36, 43, 45 dan 46; sehingga aitem yang sah ada 34 aitem dengan indeks daya beda yang bergerak mulai dari 0,282 sampai 0,714 dengan $p < 0,01$

LAMPIRAN 4

HASIL UJI NORMALITAS

UJI NORMALITAS SEBARAN DATA

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KOMPETENSI GURU	56	100,0%	0	,0%	56	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
KOMPETENSI GURU	Mean	99,6786	1,16611
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	97,3416	
	Upper Bound	102,0155	
	5% Trimmed Mean	99,3770	
	Median	98,0000	
	Variance	76,149	
	Std. Deviation	8,72636	
	Minimum	82,00	
	Maximum	124,00	
	Range	42,00	
	Interquartile Range	10,75	
	Skewness	,571	,319
	Kurtosis	,039	,628

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
KOMPETENSI GURU	,130	56	,020	,969	56	,154

a. Lilliefors Significance Correction

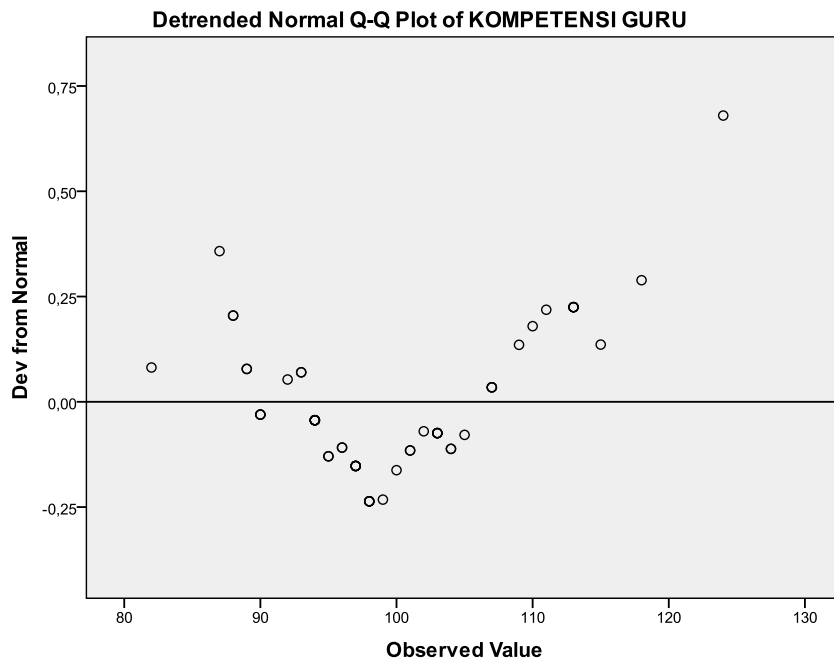
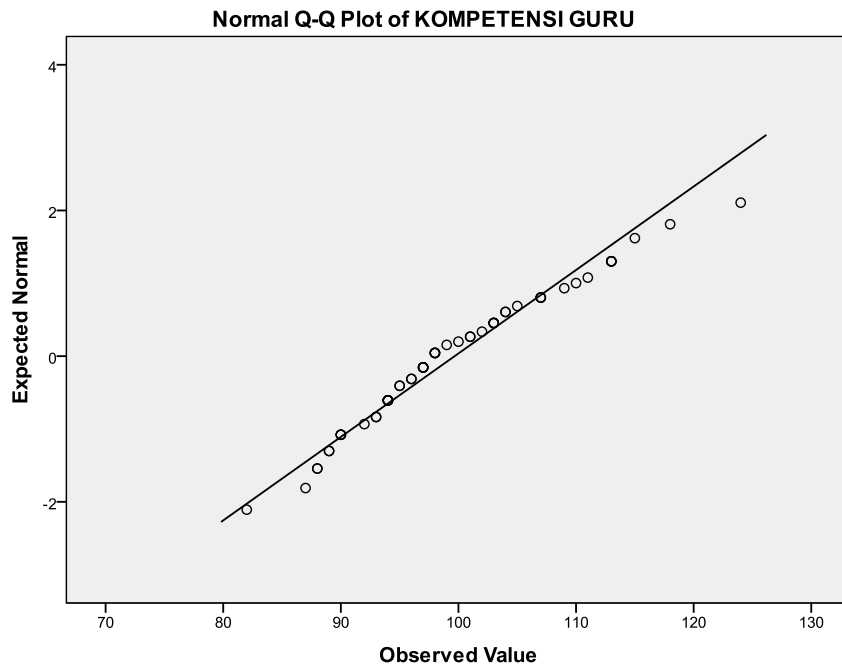
KOMPETENSI GURU Stem-and-Leaf Plot

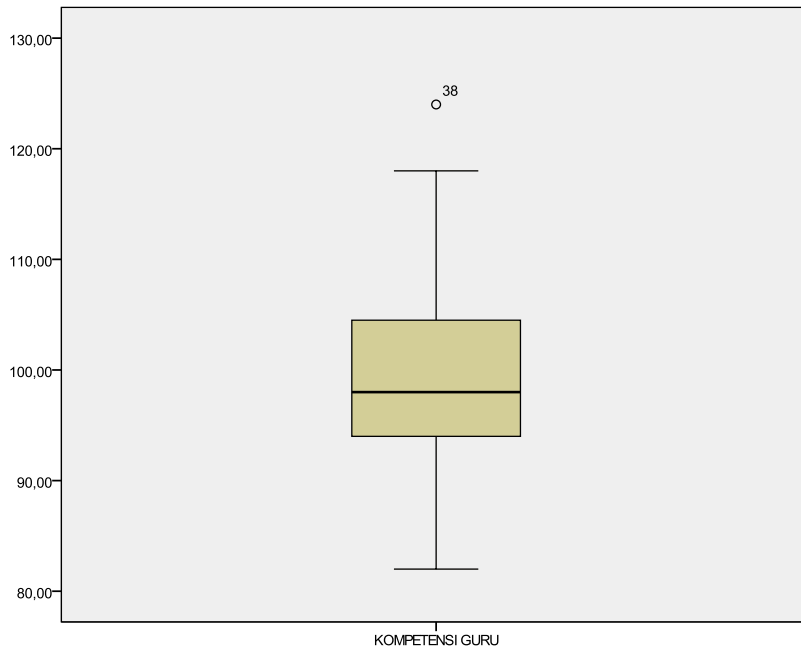
Frequency Stem & Leaf

```

1,00  8 . 2
5,00  8 . 78899
12,00  9 . 000233444444
14,00  9 . 55667777788889
10,00 10 . 0112333344
5,00  10 . 57779
6,00  11 . 013333
2,00  11 . 58
1,00 Extremes  (>=124)
    
```

Stem width: 10,00
Each leaf: 1 case(s)





LAMPIRAN 5

HASIL UJI LINIERITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KOMPETENSI GURU * ETOS KERJA	56	100,0%	0	,0%	56	100,0%
KOMPETENSI GURU * KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS	56	100,0%	0	,0%	56	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMPETENSI GURU * ETOS KERJA	Between Groups	(Combined)	1582,640	20	79,132	1,063	,425
		Linearity	726,799	1	726,799	9,763	,004
		Deviation from Linearity	855,842	19	45,044	,605	,877
	Within Groups		2605,574	35	74,445		
	Total		4188,214	55			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMPETENSI GURU * KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS	Between Groups	(Combined)	2492,152	27	92,302	1,524	,137
		Linearity	964,517	1	964,517	15,923	,000
		Deviation from Linearity	1527,635	26	58,755	,970	,529
	Within Groups		1696,062	28	60,574		
	Total		4188,214	55			

LAMPIRAN 6

HASIL ANALISIS REGRESI

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KOMPETENSI GURU	99,6786	8,72636	56
ETOS KERJA	105,1964	9,43575	56
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS	119,5179	9,23627	56

Correlations

		KOMPETENSI GURU	ETOS KERJA	KESEJAHTERAAN AN PSIKOLOGIS
Pearson Correlation	KOMPETENSI GURU	1,000	,417	,480
	ETOS KERJA	,417	1,000	,572
	KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS	,480	,572	1,000
Sig. (1-tailed)	KOMPETENSI GURU	.	,001	,000
	ETOS KERJA	,001	.	,000
	KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS	,000	,000	.
N	KOMPETENSI GURU	56	56	56
	ETOS KERJA	56	56	56
	KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS	56	56	56

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KESEJAHTERAAN AN PSIKOLOGIS, ETOS KERJA ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS, ETOS KERJA ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KOMPETENSI GURU

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,510 ^a	,260	,232	7,64558

a. Predictors: (Constant), KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS, ETOS KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1090,104	2	545,052	9,324	,000 ^a
	Residual	3098,110	53	58,455		
	Total	4188,214	55			

a. Predictors: (Constant), KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS, ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KOMPETENSI GURU

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	38,589	14,184		2,721	,009			
ETOS KERJA	,195	,133	,211	1,466	,149	,417	,197	,173
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS	,339	,136	,359	2,493	,016	,480	,324	,295

a. Dependent Variable: KOMPETENSI GURU

LAMPIRAN 7

SURAT IJIN PENELITIAN