

Pengaruh *Self Efficacy* dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SD di Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes

Alif Nurfitriah^{1*}, Azizah Indriyani², Dwi Harini³, Indah Dewi Mulyani⁴, Gian Fitrialisma⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi

Setiabudi, Indonesia

E-mail: alifnurfitriah19@gmail.com^{1*}, azizahindriyani0@gmail.com², dwiharini707@gmail.com³,
mulyaniindahdewi342@gmail.com⁴, gianfitrialisma@umus.ac.id⁵

Alamat: Jl. Pangeran Diponegoro No.KM2, Rw. 11, Pesantunan, Kec. Wanasari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah, Indonesia 52212

*Penulis korespondensi

Abstract. *This study aims to analyze the influence of self efficacy and work ethic on the job satisfaction of elementary school teachers in Ketanggungan District, Brebes Regency. Teacher job satisfaction is an important aspect in creating a productive and sustainable educational environment. The approach used in this study is a quantitative approach with an associative type of research. The research population was 418 elementary school teachers, and as many as 204 teachers were selected as samples through probability sampling techniques using the simple random sampling method. Data collection was carried out using standardized questionnaires, and data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of the study show that self-efficacy has a positive and significant effect on teacher job satisfaction. Teachers who have high confidence in their abilities tend to be more satisfied in carrying out their duties and responsibilities. In addition, work ethic has also been proven to have a positive and significant effect on job satisfaction. Teachers with a high work ethic show dedication, responsibility, and work ethic that have an impact on increasing job satisfaction. Simultaneously, these two variables make a significant contribution to the level of teacher job satisfaction. These findings indicate that strengthening self-efficacy and instilling a good work ethic is an important strategy in increasing the job satisfaction of educators. The practical implications of this research can be a reference for education policy makers in designing teacher professional development programs.*

Keyword: Basic Education; Job Satisfaction; School Teacher; Self Efficacy; Work Ethic

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan etos kerja terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Ketanggungan, Kabupaten Brebes. Kepuasan kerja guru merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan berkelanjutan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 418 guru SD, dan sebanyak 204 guru dipilih sebagai sampel melalui teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstandarisasi, dan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan diri cenderung lebih puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, etos kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Guru dengan etos kerja tinggi menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan semangat kerja yang berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan *self efficacy* dan penanaman etos kerja yang baik merupakan strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan pendidikan dalam merancang program pengembangan profesional guru.

Kata kunci: Etos Kerja; Guru Sekolah; Kepuasan Kerja; Pendidikan Dasar; *Self Efficacy*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam organisasi, termasuk pada sektor pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran strategis dalam mencetak generasi penerus bangsa. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu indikator penting

untuk menilai keberhasilan kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik (Robbins & Judge, 2019). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, tingginya tingkat stres, dan menurunnya kualitas pendidikan.

Salah satu persoalan utama yang sedang dihadapi bangsa ini saat ini adalah upaya meningkatkan mutu SDM yang masih tergolong rendah (Khojin et al., 2020). Pemerintah terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan sebagai kebutuhan dasar dalam pengembangan sumber daya manusia. Upaya ini ditujukan untuk menjangkau seluruh wilayah Indonesia guna membekali peserta didik dengan kemampuan yang lebih baik. Namun, kualitas pembelajaran masih menimbulkan keraguan, sehingga perbaikan pendidikan perlu difokuskan pada pengelolaan proses pembelajaran agar lebih efektif dan hasilnya dapat diandalkan (Musnaeni et al., 2022). Apabila pendidikan tidak berjalan dengan baik, hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan hidup, terutama bagi anak-anak yang masih dalam tahap belajar (Wahid et al., 2020). Dalam kaitan tersebut, kualitas tenaga pendidik menjadi salah satu kunci utama dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang efektif dan merata di seluruh daerah.

Guru bukan hanya bertanggung jawab mengajar, tetapi juga berperan besar dalam membentuk karakter dan kecakapan peserta didik. Dalam proses pembelajaran khususnya di sekolah formal, guru memegang dua peran utama sekaligus, yakni sebagai pendidik dan pengajar, yang keduanya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan program pendidikan. Tanggung jawab yang besar ini menuntut guru untuk menunjukkan kinerja yang maksimal dan bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya (Doni & Janata, 2024).

Guru dituntut untuk memiliki tingkat keterampilan, wawasan, dan motivasi kerja yang tinggi (Fitralisma et al., 2022). Agar aktivitas manajerial dapat berjalan secara efektif, setiap organisasi, termasuk perusahaan, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki pengalaman, keahlian, dan pengetahuan yang memadai. Dengan demikian, mereka mampu mengelola organisasi secara optimal dan tetap kompetitif dalam menghadapi dinamika perkembangan zaman (Melani et al., 2024).

Pegawai diharuskan memiliki tingkat keterampilan, wawasan, dan dorongan kerja yang lebih tinggi (Fitralisma et al., 2022). Agar aktivitas manajemen berjalan efektif, setiap perusahaan perlu didukung oleh pegawai yang memiliki pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan yang memadai, sehingga mampu mengelola perusahaan secara maksimal dan tetap kompetitif mengikuti perkembangan zaman saat ini (Melani et al., 2024). Hal yang sama berlaku di lingkungan pendidikan, di mana guru sebagai bagian dari organisasi sekolah

dituntut untuk memiliki *self efficacy* dan etos kerja yang tinggi guna menunjang kinerja dan kepuasan kerja mereka. Faktor-faktor ini menjadi bagian penting dalam menjaga mutu pendidikan dasar tetap relevan dan kompetitif di tengah perubahan zaman.

Pendidikan dasar merupakan salah satu jenjang pendidikan yang paling krusial, di mana guru-guru di tingkat SD memainkan peran fundamental dalam membentuk intelektual dan karakter peserta didik. Di Indonesia, peningkatan mutu pendidikan dasar telah menjadi fokus utama dalam agenda pembangunan nasional (Sutanto, 2024). Namun disisi lain, banyak keluhan guru yang mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan persepsi atau pandangan individu terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, seperti tugas yang dijalani, penghasilan, peluang untuk promosi atau pengembangan diri, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, beban tugas, dan faktor-faktor lainnya (Aprilia et al., 2024). Hal ini bisa menjadi faktor kinerja guru yang kurang maksimal.

Tabel 1. Faktor Ketidakpuasan Kerja pada Guru.

No	Alasan Ketidakpuasan Kerja	Jumlah Jawaban	Prosentase
1	Ketidakadilan gaji yang di terima	1	2,9%
2	Kesempatan promosi yang tidak adil	3	8,6%
3	Tidak puas fasilitas sekolah	24	68,6%
4	Tidak puas apresiasi kerja	2	5,7%
5	Tidak puas rasa hormat lingkungan kerja	1	2,9%
6	Tidak puas prosedur sekolah	1	2,9%
7	Tidak puas kebijakan sekolah	2	5,7%
8	Tidak puas interaksi rekan kerja	7	20%
9	Tidak kesesuaian pekerjaan	2	5,7%
Total		35	100%

Sumber: Data Pra Penelitian, 2025.

Berdasarkan hasil prapenelitian yang disajikan pada tabel 1, terlihat bahwa ketidakpuasan kerja pada guru SDN di Kecamatan Ketanggungan sebagian besar disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap fasilitas sekolah. Sebanyak 68,6% responden (24 dari 35 guru) menyatakan bahwa fasilitas sekolah yang tersedia belum memadai, sehingga berdampak negatif terhadap kenyamanan dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas.

Selain itu, faktor ketidakpuasan lain yang cukup menonjol adalah interaksi dengan rekan kerja (20%), yang menunjukkan adanya potensi masalah dalam hubungan sosial atau komunikasi di lingkungan kerja. Selanjutnya, ketidakpuasan juga muncul dari aspek kesempatan promosi yang dianggap tidak adil (8,6%), kurangnya apresiasi kerja (5,7%), kebijakan sekolah (5,7%), serta ketidaksesuaian pekerjaan yang dirasakan (5,7%). Adapun faktor-faktor lain seperti ketidakadilan gaji, rasa hormat dari lingkungan kerja, dan prosedur sekolah masing-masing mendapatkan persentase yang sama yaitu 2,9%.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun guru memiliki tanggung jawab besar dalam proses pendidikan dasar, masih terdapat berbagai hambatan yang dapat menurunkan kepuasan kerja mereka. Ketidakpuasan ini, apabila tidak ditangani dengan baik, dikhawatirkan akan berdampak pada turunnya motivasi, semangat mengajar, dan pada akhirnya akan memengaruhi mutu pembelajaran di sekolah dasar. Penting untuk meninjau kembali berbagai aspek lingkungan kerja guru, termasuk fasilitas, sistem penghargaan, dan iklim kerja, guna menciptakan suasana kerja yang lebih mendukung dan profesional.

Tabel 2. Keterlambatan dalam Sebulan Terakhir.

Terlambat	Jumlah Responden	Prosentase
Tidak Pernah	12	34,3%
1-2 Kali	23	65,7%
Rata-rata	17,5	50%

Sumber: Data Pra Penelitian, 2025.

Data pada tabel 2 menyajikan bahwa dari 35 responden guru SDN di Kecamatan Ketanggungan, sebanyak 65,7% mengaku pernah terlambat datang ke sekolah sebanyak 1–2 kali dalam sebulan terakhir, sementara 34,3% lainnya tidak pernah terlambat. Meskipun keterlambatan tersebut masih dalam kategori ringan, temuan ini tetap relevan untuk diperhatikan dalam konteks etos kerja guru, khususnya terkait kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap waktu. Keterlambatan, walaupun hanya sesekali, dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan proses pembelajaran, terutama jika terjadi secara berulang. Hal ini juga dapat menjadi indikasi dari kurangnya motivasi, komitmen, atau bahkan adanya kendala eksternal yang belum teridentifikasi dengan baik. Data ini semakin menegaskan pentingnya peran etos kerja dalam menjaga kualitas kerja guru serta menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan merupakan bagian integral dari profesionalisme seorang pendidik.

Temuan ini mendukung urgensi penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dan etos kerja terhadap kepuasan kerja guru. Diharapkan dengan memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut, upaya peningkatan kinerja dan kualitas pendidikan dasar dapat diarahkan secara lebih tepat dan strategis. Hasil mempertimbangkan berbagai permasalahan tersebut, maka penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan etos kerja terhadap kepuasan kerja guru, khususnya pada guru-guru SDN di Kecamatan Ketanggungan, Kabupaten Brebes. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh kontribusi yang bermanfaat, baik dalam pengembangan keilmuan di bidang manajemen pendidikan, maupun dalam tataran praktis sebagai dasar penyusunan strategi peningkatan kinerja guru oleh instansi terkait.

2. KAJIAN TEORITIS

Self Efficacy

Self efficacy adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan dan menuntaskan suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Konsep ini mencerminkan tingkat kepercayaan diri seseorang dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan yang dihadapi (Priska et al., 2020). *Self efficacy* berhubungan dengan kepercayaan seseorang atas kapasitas dirinya dalam menghadapi rintangan, menyelesaikan pekerjaan, dan menuntaskan berbagai persoalan yang dihadapi (Subhi, 2020). *Self efficacy* dipandang sebagai salah satu unsur yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Semakin besar keyakinan terhadap kompetensi dan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, serta kepercayaan bahwa mereka mampu menghadapi berbagai tantangan dan hambatan dalam pekerjaan, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pun cenderung meningkat (Asih & Budiharjo, 2024). Keyakinan diri memengaruhi cara seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri, dan bertindak (Rokmah et al., 2024).

Self efficacy memiliki peran krusial dalam membangun pandangan individu tentang kapasitas dirinya sendiri, khususnya dalam menangani pekerjaan maupun hambatan kerja. Tingginya tingkat *self efficacy* tidak hanya mencerminkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Hasil penelitian (Tanjung et al., 2020) menunjukkan bahwa *self efficacy* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu level (tingkat kesulitan tugas yang diyakini mampu diselesaikan individu), *strength* (kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuannya yang memengaruhi ketahanan menghadapi kegagalan), dan *generality* (cakupan situasi atau aktivitas di mana keyakinan tersebut berlaku).

Etos Kerja

Istilah etos seringkali dikaitkan dengan kata etika dan etiket, yang memiliki makna mendekati pengertian akhlak atau nilai-nilai moral tentang baik dan buruk. Dalam etos tersirat adanya dorongan atau semangat yang kuat untuk bekerja secara maksimal, melakukan yang terbaik, bahkan berusaha mencapai hasil kerja yang sebaik dan sesempurna mungkin (Barrung et al., 2021). Etos kerja merupakan sikap yang tidak hanya dapat dimiliki oleh perorangan, tetapi juga dapat berkembang dalam kelompok maupun lingkungan masyarakat secara luas (Nofitasari, 2021). Etos kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang yang mencerminkan kepercayaannya terhadap cara ia menjalankan pekerjaannya (Munjasari & Izzati, 2021).

Etos kerja guru dapat sebagai cerminan dari sikap mental dan pandangan pribadi guru dalam memahami, menilai, serta meresapi nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaannya (Indryawati, 2023). Etos kerja adalah sikap mental yang berakar pada nilai moral, yang mendorong individu maupun kelompok untuk bekerja secara optimal, termasuk bagaimana guru memaknai dan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Etos kerja seseorang dapat dilihat dari sejumlah indikator yang mencerminkan sikap dan perilaku positif dalam bekerja. Beberapa diantaranya yaitu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, menunjukkan semangat kerja yang kuat, bersikap disiplin, tekun dan serius dalam menjalankan tugas, serta mampu menjaga martabat dan kehormatan diri dalam lingkungan kerja (Kariola, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh seorang pegawai, baik yang mendukung maupun tidak, terkait dengan pekerjaannya maupun keadaan dirinya sendiri (Mutropin et al., 2023). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap atau respon kognitif, perasaan senang secara emosional, atau perbedaan antara hasil yang diterima dengan harapan yang dimiliki (Slamet & Wahyuningsih, 2022). Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional positif di mana seseorang merasa senang dan memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya. Hal ini mencerminkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dijalannya dan menunjukkan bagaimana perasaannya terhadap pekerjaan tersebut (Alfauzi et al., 2021). Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung bersikap positif terhadap pekerjaannya, sementara mereka yang merasa tidak puas biasanya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan yang dijalankan (Rahmasuci, 2023).

Secara umum, kepuasan kerja menggambarkan sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini muncul ketika harapan terpenuhi, dan berdampak pada respons positif, baik secara emosional maupun kognitif. Indikator kepuasan kerja mencakup berbagai aspek yang dirasakan pegawai dalam lingkungan kerjanya. Menurut (Hasanah & Laily, 2020) indikator kepuasan kerja meliputi berbagai aspek yang dirasakan pegawai dalam lingkungan kerjanya. Pegawai cenderung merasa puas apabila memperoleh gaji yang adil, kesempatan promosi yang setara, dan bimbingan dari atasan yang kompeten. Tunjangan serta fasilitas yang memadai juga menjadi faktor pendukung terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, apresiasi dan rasa hormat dari lingkungan kerja, kepuasan terhadap prosedur dan kebijakan yang berlaku, interaksi yang harmonis dengan rekan kerja, kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, serta komunikasi yang lancar di lingkungan kerja turut berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui analisis statistik (Sugiyono, 2021). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *self efficacy* (X_1) dan etos kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y). Pendekatan ini dipilih untuk mengukur sejauh mana *self efficacy* dan etos kerja memengaruhi kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Ketanggungan, Kabupaten Brebes yang berjumlah 418 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 204 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, mengingat populasi tersebar di beberapa SD.

Selain itu, dilakukan studi pustaka untuk memperoleh data sekunder yang relevan. Variabel *self efficacy* diukur menggunakan indikator keyakinan menghadapi kesulitan, kemampuan mengatasi hambatan, dan rasa percaya diri (Bandura, 1997). Variabel etos kerja diukur melalui indikator disiplin, tanggung jawab, dan dedikasi kerja (Sinamo, 2011). Sementara itu, variabel kepuasan kerja diukur menggunakan lima indikator, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, pengawasan, rekan kerja, gaji, dan kesempatan berkembang (Robbins & Judge, 2019). Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* ($>0,70$). Kedua, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan etos kerja terhadap kepuasan kerja. Terakhir, dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta penghitungan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

4. \HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan jawaban atas kuesioner yang diberikan.

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Usia.

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Presentase
< 25 Tahun	14	6,9%
25 – 35 Tahun	88	43,1%
36 – 45 Tahun	74	36,3%
46 – 55 Tahun	18	8,8%
> 55 Tahun	10	4,9%
Total	204	100%

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 1, mayoritas responden berada pada rentang usia 25–35 tahun, yaitu sebanyak 88 orang (43,1%), diikuti oleh kelompok usia 36–45 tahun sebanyak 74 orang (36,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SDN di Kecamatan Ketanggungan berada dalam usia produktif awal hingga menengah. Sementara itu, hanya 14 orang (6,9%) yang berusia di bawah 25 tahun dan 10 orang (4,9%) yang berusia di atas 55 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga pendidik di wilayah ini didominasi oleh guru dengan usia relatif muda hingga pertengahan.

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir.

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Presentase
SLTA	4	2%
Diploma (D3)	1	0,5%
Sarjana (S1)	198	97,1%
Magister (S2)	1	0,5%
Total	204	100%

Sumber: Data Primer, 2025.

Tabel 2, menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu 198 orang (97,1%), memiliki jenjang pendidikan terakhir Sarjana (S1). Hanya sebagian kecil yang berpendidikan SLTA (2%), Diploma (D3) (0,5%), dan Magister (S2) (0,5%). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru di Kecamatan Ketanggungan telah memenuhi kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan standar minimal guru sekolah dasar, yaitu jenjang S1.

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Presentase
Guru Tidak Tetap Yayasan	4	2%
Guru Tetap Yayasan	2	1%
Honorer	30	14,7%
P3K	94	46,1%
PNS	74	36,3%
Total	204	100%

Sumber: Data Primer, 2025.

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar responden memiliki status sebagai guru P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), yaitu sebanyak 94 orang (46,1%), diikuti oleh guru PNS sebanyak 74 orang (36,3%). Selain itu, terdapat 30 orang (14,7%) yang berstatus sebagai guru honorer. Sementara itu, jumlah guru tetap yayasan dan tidak tetap yayasan masing-masing hanya 2 orang (1%) dan 4 orang (2%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas guru SD di Kecamatan Ketanggungan telah memiliki status kepegawaian formal dari pemerintah, baik sebagai P3K maupun PNS.

Tabel 6. Data Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja Sebagai Guru.

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Presentase
< 5 Tahun	61	29,9%
5 – 10 Tahun	61	29,9%
11 – 20 Tahun	56	27,5%
> 20 Tahun	26	12,7%
Total	204	100%

Sumber: Data Primer, 2025.

Tabel 4, menyajikan bahwa mayoritas guru memiliki masa kerja di bawah 10 tahun, yaitu 61 orang (29,9%) untuk kategori kurang dari 5 tahun, dan 61 orang (29,9%) juga untuk kategori 5–10 tahun. Kemudian, terdapat 56 orang (27,5%) yang telah mengabdikan selama 11–20 tahun, dan hanya 26 orang (12,7%) yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar guru SD di Kecamatan Ketanggungan berada dalam tahap awal hingga pertengahan karier mengajarnya.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment dengan ketentuan bahwa suatu item dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 7. Hasil Uji Validitas *Self Efficacy* (X_1).

<i>Self Efficacy</i> (X_1)	Etos Kerja (X_2)	Kepuasan Kerja (Y)	r tabel	Keterangan
0,676	0,577	0,434	0,3610	Valid
0,434	0,646	0,471		
0,719	0,650	0,544		
0,732	0,668	0,366		
0,790	0,673	0,544		
0,525	0,740	0,626		
0,763	0,820	0,620		
0,784	0,667	0,518		
	0,546	0,586		
		0,614		
		0,599		
		0,394		
		0,589		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 5, diperoleh nilai r hitung untuk setiap item pada variabel *Self Efficacy* (X_1), Etos Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) $> r$ tabel 0,3610. Seluruh item dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas *Self Efficacy* (X_1).

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	0,829	8
Etos Kerja (X_2)	0,842	9
Kepuasan Kerja (Y)	0,776	13

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 6, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *Self Efficacy* (X_1) adalah 0,829, variabel Etos Kerja (X_2) sebesar 0,842, dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,776. Seluruh nilai ini lebih besar dari batas minimal 0,60, sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel dan instrumen yang digunakan layak untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan bantuan program SPSS pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		204
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,07941783
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive	,047
	Negative	-,045
Test Statistic		,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 $> 0,05$, artinya data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas.

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Self Efficacy</i> (X1)	,544	1,839
Etos Kerja (X2)	,544	1,839

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 8, nilai *Tolerance* masing-masing variabel adalah 0,544 dan nilai VIF sebesar 1,839. Karena nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varian (heteroskedastisitas) dalam data.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser.

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	,316	1,565		,202
<i>Self Efficacy</i> (X1)	,030	,051	,055	,582
Etos Kerja (X2)	,052	,056	,088	,927

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 9, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel *Self Efficacy* (X₁) sebesar 0,561 dan variabel Etos Kerja (X₂) sebesar 0,355, yang keduanya > 0,05, berarti model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi ini juga telah terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi.

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,660 ^a	,436	,430	3,99999	1,982

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson (DW), diperoleh nilai DW sebesar 1,982. Dengan jumlah sampel (n) sebanyak 204 dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2, maka mengacu pada tabel kritis Durbin-Watson, diperoleh nilai batas bawah (dL) sebesar 1,7483 dan batas atas (dU) sebesar 1,7887. Karena $dU < DW < 4 - dU$ atau $1,7887 < 1,982 < 2,2113$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi dalam model regresi ini, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *Self Efficacy* (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda diperoleh dari hasil pengolahan data dengan program SPSS. Model persamaan regresi adalah sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	17,828	2,560		6,965	,000
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	,246	,083	,207	2,953	,004
Etos Kerja (X_2)	,681	,091	,524	7,485	,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil output regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel. Model persamaan regresi yang terbentuk berdasarkan nilai unstandardized coefficients (β) sebagai berikut: $Y = 17,828 + 0,246X_1 + 0,681X_2 + e$

Nilai konstanta sebesar 17,828 menunjukkan bahwa jika *self efficacy* (X_1) dan etos kerja (X_2) diasumsikan bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 17,828. Koefisien regresi *self efficacy* (X_1) sebesar 0,246 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan *self efficacy* akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,246 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi etos kerja (X_2) sebesar 0,681 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan etos kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,681 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Berdasarkan hasil regresi, diperoleh bahwa *self efficacy* dan etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai konstanta dan koefisien menunjukkan bahwa peningkatan pada kedua variabel tersebut secara berturut-turut akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja guru, dengan etos kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan *self efficacy*.

Uji t (Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji t *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	29,842	2,249		13,269	,000
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	,668	,069	,561	9,628	,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 12, diketahui bahwa variabel *self efficacy* (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 9,628, dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini $> t$ tabel 1,972 pada derajat kebebasan ($df = 201$) dan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Karena t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 13. Hasil Uji t Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,924	2,581		7,333	,000
Etos Kerja (X2)	,863	,068	,664	12,616	,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 13, diperoleh t hitung sebesar 12,616 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini juga $> t$ tabel 1,972 pada $df = 201$ dan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, karena t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Tabel 14. Hasil Uji F.

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2923,917	2	1461,958	86,984	,000 ^b
Residual	3378,255	201	16,807		
Total	6302,172	203			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 14, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 86,984 $> F$ tabel sebesar 3,04, dengan tingkat signifikansi 0,000 $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SD di Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 15. Hasil Uji Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	,464	,459	4,100

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Pada Tabel 15, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,459, mengindikasikan bahwa sebesar 45,9% variasi kepuasan kerja guru SDN di Kecamatan Ketanggungan dapat dijelaskan oleh *self efficacy* dan etos kerja, sementara sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan, penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. *Self efficacy* terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 54,9% variasi dalam kepuasan kerja guru. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan *self efficacy* dan etos kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan pendidikan dasar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada pihak sekolah untuk merancang program atau kebijakan yang dapat meningkatkan *self efficacy* dan etos kerja guru, misalnya melalui pelatihan berkelanjutan, pengembangan profesional, serta pemberian penghargaan atas kinerja yang baik. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain di luar *self efficacy* dan etos kerja, seperti dukungan sosial, kondisi kerja, atau kepemimpinan, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Selain itu, bagi pembuat kebijakan, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas tenaga pendidik, khususnya dalam mendukung penguatan kepercayaan diri dan pembentukan budaya kerja positif di kalangan guru melalui program yang terstruktur dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Alfauzi, L., Damayanti, F., & Nurpratama, M. (2021). Pengaruh prestasi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 7(3), 1–10.
- Aprilia, S. A., & Indriyani, A. (2024). The influence of work culture, career development, job satisfaction on employee performance at Bulakamba District Office, Brebes Regency. *International Journal of Economic, Social and Science Research*, 2(4), 1–17.
- Asih, C. M., & Budiharjo, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, self-efficacy, dan self-esteem terhadap kepuasan kerja (Studi kasus Kantor Kospin Jasa Pusat Pekalongan). *Journal of Accounting and Management's Student*, 1, 1–10.
- Barrung, P., Limbong, M., & Sunaryo, T. (2021). Pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Kristen Tagari. 5, 4417–4428.

- Doni, A., & Janata. (2024). Systematic literature review: Dampak sertifikasi guru terhadap kesejahteraan dan pengembangan profesional. *Vocational Education Nasional Seminar (VENS)*.
- Fitralisma, G., Yulianto, A., & Amelia, F. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 3(1), 13–21.
- Hasanah, N., & Laily, N. (2020). Self-efficacy dan kepuasan kerja pada guru taman kanak-kanak (TK). 7(1), 80–89.
- Indryawati, R. (2023). Kontribusi kepribadian openness to experience, etos kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada guru PAUD. 2, 19–34.
- Kariola, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja (Studi di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jambi Tahun 2021).
- Khojin, N. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pembutik bawang di Sub Terminal Agribisnis Larangan. *Syntax Idea*, 2(5), 98–105.
- Melani, K., & Syaifulloh. (2024). Pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Griya Satria Mandiri. *Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research (JECMER)*, 2(3), 34–49.
- Munjasari, D. N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMK se. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8.
- Musnaeni, Abidin, S., & Purnamawati. (2022). Pentingnya manajemen strategi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. 2(2), 98–104.
- Mutropin, M., Riono, S. B., & Khojin, N. (2023). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes). 1(3), 174–189.
- Nofitasari, T. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada UPTD Unit Puskesmas Gombong I). 857, 1–12.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh self-efficacy, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. 9(1).
- Rahmasuci, A. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi dan kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur. 3, 8813–8829.
- Rokmah, S., & Khojin, N. (2024). Pengaruh kompetensi karyawan, efikasi diri dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes). 2(3), 67–83.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. 51–58.
- Subhi, M. S. (2020). Pengaruh self-efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan Biro Sumber Daya Manusia Polda Jawa Timur Kota Surabaya.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

- Sutanto. (2024). Transformasi pendidikan di sekolah dasar: Peran guru dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka di Indonesia. *Jurnal Guru Sekolah Dasar (JGSD)*, 1(1), 69–76. <https://doi.org/10.70277/jgsd.v1i1.0009>
- Tanjung, R., & Arifudin. (2020). Pengaruh penilaian diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru. 4(1), 380–391.
- Wahid, F. S., & Setiyoko. (2020). Pengaruh lingkungan keluarga dan lingkungan sekolah terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(8), 555–564.