

KEPRIBADIAN DAN ETOS KERJA BERPENGARUH TERHADAP PRODUKTIVITAS KEPALA SEKOLAH SD DI KECAMATAN PASAR REBO JAKARTA TIMUR

Suryo Wirawan

Dosen Tetap STKIP Kusuma Negara

Abstract : The objective of this research was to determine the Effect of Personality and Work Ethic to the Productivity of Principal at Junior High School in Pasar Rebo East Jakarta. The research was conducted by using a survey method with path analysis applied in testing hypothesis. The target population size of this research is 68 of principals. Research samples selected as much as 58 principals using simple random sampling technique. Based on this research of data obtained the following conclusions: (1) the personality have positive direct effect to productivity, (2) the work ethic have positive direct effect to productivity, (3) the personality have positive direct effect to work ethic.

Keywords: Productivity, personality, and work ethic

Pendahuluan

Bidang pendidikan di Indonesia menjadi perhatian utama bagi pemerintah karena pendidikan sebagai upaya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Pada proses pendidikan dibutuhkan seorang kepala sekolah sebagai pimpinan. Kepala sekolah merupakan sosok yang memiliki andil sangat besar terhadap keberhasilan serangkaian kegiatan pembelajaran di sekolah. Tugas kepala sekolah yaitu mengelola penyelenggaraan proses pendidikan dan pembelajaran, yang mencakup kegiatan menggali dan mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah secara terpadu dalam kerangka pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Peraturan menteri pendidikan nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/sadrasah dijadikan acuan bagi pengembangan kompetensi kepala sekolah/madrasah. Dengan standar tersebut diharapkan seluruh kepala sekolah/madrasah di Indonesia memiliki kompetensi yang layak sebagai kepala sekolah/madrasah. Namun fakta menunjukkan bahwa masih banyak kepala

sekolah yang kurang memahami tugas pokok dan fungsinya dalam mengelola kegiatan pendidikan di sekolah kondisi tersebut mencerminkan bahwa belum terpenuhinya kemampuan profesionalisme yang dimiliki oleh kepala sekolah/madrasah. Hal ini tentu akan memberikan dampak pada produktivitas kepala sekolah. Untuk meningkatkan profesionalisme kepala sekolah di institusi pendidikan, diperlukan berbagai upaya berupa peningkatan kreativitas kerja, motivasi kerja, kinerja, dan produktivitas kerja kepala sekolah serta pemberian berbagai jenis bentuk pelatihan, pendidikan profesional, dan berbagai kegiatan profesional lainnya kepada kepala sekolah untuk meningkatkan mutu lulusan. Selain itu, diperlukan juga kebijakan pemerintah dalam pengembangan sumber daya manusia melalui profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan kualitas kepala sekolah dan kualitas pendidikan (Nanang, 2000).

Profesionalisme juga dapat menunjukkan etos kerja dari seorang kepala sekolah yaitu harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan,

membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, etos kerja, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, etos kerja, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. (Wahjosumijo,2002).

Kajian Pustaka

1.1. Produktivitas

Produktivitas mencerminkan suatu keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Lussier mengemukakan bahwa *productivity is a performance measure of inputs to outputs. The inputs include employee's time, materials, equipment, and so forth. The outputs are the products or services produced* (Lussier, 1996). Produktivitas berkaitan dengan kinerja yang terukur antara input dengan output. Input mencakup waktu, material, berbagai perlengkapan pendukung. Sedangkan output adalah hasil produksi atau pelayanan produksi.

Stephen dan Judge mengatakan bahwa *an organization is productive if it achieves its goals by transforming inputs into outputs at the lowest cost. Thus productivity requires both effectiveness and efficiency* (Robbins, 2011). Sebuah organisasi produktif jika itu mencapai tujuannya dengan mengubah input menjadi output pada biaya terendah. Dengan demikian produktivitas membutuhkan baik efektivitas dan efisiensi. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. *Performance* individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan

pekerjaannya atau unjuk kerja atau *job performance* (Sedarmayanti, 2001)

Robbins menjelaskan bahwa, produktivitas merupakan ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas diartikan sebagai pencapaian tujuan sedangkan efisiensi diartikan sebagai rasio antara output efektif terhadap input yang digunakan untuk mencapainya. (Robbins, 1993).

Selain metode yang tepat, untuk meningkatkan produktivitas kerja juga perlu memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja. Faktor-faktor tersebut adalah pendidikan dan latihan, iklim kerja, pengalaman, kemauan dan motivasi, lingkungan kesempatan berprestasi, masa kerja dan kepemimpinan yang ada di dalam suatu organisasi. Produktivitas pendidikan berkaitan dengan bagaimana menghasilkan keluaran atau lulusan pendidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga pada akhirnya diperoleh lulusan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Berdasarkan deskripsi konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hasil kerja seseorang yang mencakup kualitas dan kuantitas dalam kurun waktu tertentu. Indikator yang dapat diukur dari produktivitas kerja adalah efektivitas dalam bekerja, efisiensi kerja, keterampilan, melaksanakan kerja, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja.

2.2 Kepribadian

Kepribadian merupakan kecenderungan psikologis seseorang untuk melakukan tingkah laku sosial tertentu, baik berupa perasaan, berpikir, bersikap, dan berkehendak maupun perbuatan. Kepribadian dapat juga diartikan sebagai kualitas perilaku individu yang tanpa memerlukan penyesuaian dirinya terhadap lingkungan secara unik. Hal ini mengacu pada pola yang relatif stabil perilaku dan keadaan internal yang konsisten yang menjelaskan kecenderungan perilaku seseorang. Kepribadian memiliki kedua

elemen internal dan eksternal. Ciri-ciri eksternal adalah perilaku yang dapat diamati yang kita andalkan untuk mengidentifikasi kepribadian seseorang. Internal mewakili pikiran, nilai-nilai, dan karakteristik genetik yang kita simpulkan dari perilaku yang dapat diamati. McShane juga menjelaskan tentang lima dimensi kepribadian yaitu; keterbukaan individu, keramahan, hati nurani, kestabilan emosi, dan keterbukaan terhadap pengalaman: 1) Keterbukaan individu. Tingkat dimana seseorang mudah beradaptasi, bersosialisasi, tegas, dan nyaman dengan hubungan sesama; 2) Keramahan. Sejauh mana seseorang bisa dapat berhubungan dengan orang lain dengan menjadi baik hati, menyenangkan, dapat bekerjasama, pemaaf, mudah dimengerti, dan dapat dipercaya; 3) Kesadaran. Tingkat dimana seseorang difokuskan pada beberapa tujuan, sehingga berperilaku dengan cara yang bertanggung jawab, gigih, dan berorientasi prestasi; 4) Kestabilan emosi. Tingkat dimana seseorang tenang, antusias, dan percaya diri, ketimbang tegang, depresi, murung, atau tidak aman; 5) Keterbukaan untuk mengalami. Tingkat dimana seseorang memiliki berbagai minat dan mampu berimajinasi, kreatif, artistik sensitif, dan bersedia untuk mempertimbangkan ide-ide (McShane, 2008).

Sementara Slocum menyatakan bahwa *Personality represents the overall profile or combination of stable psychological attributes that capture the unique nature of a person. Therefore, personality combines a set physical and mental characteristics that reflect how a person look, thinks, acts and feels.* (Slocum & Hellriegel, 2007). Kepribadian merupakan keseluruhan profil atau kombinasi atribut psikologis yang stabil yang menonjolkan sifat unik dari seseorang. Oleh karena itu, kepribadian menggabungkan seperangkat karakteristik fisik dan mental yang mencerminkan

bagaimana orang melihat, berpikir, bertindak dan merasa.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan kepribadian adalah karakteristik yang mendasari pola yang relatif stabil perilaku dalam menanggapi gagasan atau orang-orang di lingkungan dan bertindak secara unik dan stabil yang mencirikan tanggapan seseorang terhadap situasi hidup dengan indikator: kesadaran (*conscientiousness*), ekstrasversi (*extraversion*), keramahtamahan (*agreeableness*), stabilitas emosional (*emotional stability*) dan keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*).

2.3 Etos Kerja

Etos atau ethos akar katanya adalah etikos, yang berarti moral atau menunjukkan karakter moral. Robinson mendefinisikan etos sebagai aturan prinsip moral yang menetapkan standar baik atau buruk, benar atau salah dalam perilaku seseorang dengan cara mengarahkan perilaku seseorang atau kelompok. Biasanya secara formal berarti karakter tersebut secara moral dapat diterima sebagai sesuatu yang baik dan buruk, yang benar atau salah (Robbins, 2007).

Dessler mengatakan bahwa *ethics refers to the principles of conduct that govern a person or a group and the standards used to decide what good conduct is* (Dessler & Huattan, 2009). Etika merujuk pada prinsip-prinsip tindakan yang mengatur seseorang atau suatu kelompok dan standar yang biasa digunakan untuk memutuskan tindakan apa yang baik dilakukan. Hal ini dimaksudkan bahwa etika mengatur tindakan karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya. Setiap individu dalam organisasi tersebut sepakat tindakan seperti apa yang dianggap baik dan diterima oleh masyarakat dan tindakan apa yang dianggap buruk yang ditolak oleh masyarakat.

Kreiner mengemukakan bahwa, Etika meliputi studi tentang persoalan moral dan pilihan-pilihan. Secara konsep tujuan dari etos adalah untuk menetapkan prinsip-prinsip perilaku yang akan membantu orang untuk membuat pilihan dari serangkaian tindakan. Pilihan yang dijadikan sebagai acuan perilaku etis biasanya adalah pada norma-norma moral yang berlaku pada masyarakat (Kreitner & Kinicki, 2004). Daft, mendefinisikan etos adalah sebagai kode dari prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai yang mengatur perilaku seseorang atau kelompok terhadap apa yang benar atau salah. Etos menetapkan standar untuk apa yang baik atau buruk dalam tindakan dan pengambilan keputusan. (Daft, 2010).

Etos kerja berkaitan dengan sikap, perilaku, rasa hormat, komunikasi, dan interaksi bagaimana seseorang bisa bergaul dengan orang lain. Etos kerja menunjukkan banyak hal tentang siapa dan bagaimana karakter seseorang. Etos kerja meliputi sifat seperti kejujuran, integritas, melakukan pekerjaan dengan baik, menghargai apa yang dilakukan orang lain, memiliki tujuan, merasa menjadi bagian dari visi yang besar. Etos kerja merupakan keyakinan pada manfaat moral kerja untuk meningkatkan karakter sebagai harga diri yang harus dipertahankan, seperti apa yang diungkapkan oleh ABShani sebagai berikut; *"work ethic, the belief that work is good in itself. It offers dignity to a person, and success is a result of personal effort"*. (Shani, 2009).

Luthan mengungkapkan ada beberapa faktor lain yang menentukan etos kerja seseorang: *For starters, it is now realized that not only individuals and groups but also a number of relevant factors from cultural, organizational, and external environment determine ethical behavior. Cultural influences on ethical behavior come from family, friends, neighbors, education, religion and the media. Organizational influences come from ethical codes, role models, policies, and practices, and reward and punishment systems.* (Luthans, 2011). Sekarang ini, disadari bahwa yang menentukan perilaku etos bukan hanya individu

dan kelompok, tetapi juga sejumlah faktor yang relevan dari lingkungan budaya, organisasi, dan eksternal. Pengaruh budaya pada perilaku etos berasal dari keluarga, teman, tetangga, pengetahuan, agama dan media. Pengaruh organisasi berasal dari kode etik, model, peran, kebijakan dan praktek, serta sistem penghargaan dan sanksi.

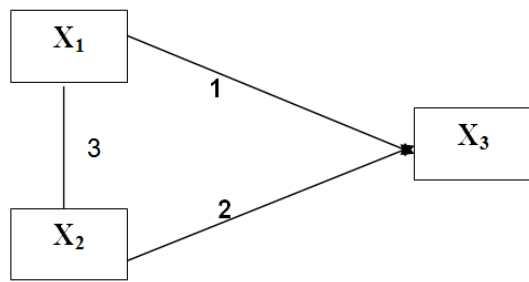
Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap dan karakter individu atau kelompok yang didasari atas keyakinan instrinsik untuk selalu bersemangat dalam bekerja dan melakukan hal yang terbaik dengan indikator: penuh tanggung jawab dalam bekerja, disiplin dalam melaksanakan tugas, selalu ingin bekerja dengan baik, mengutamakan kejujuran, dan selalu ingin meraih kesempatan untuk mengembangkan diri. Apabila seorang kepala sekolah memiliki kesadaran etos kerja seperti yang dikemukakan di atas, maka keikhlasan untuk melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan akan muncul tanpa paksaan. Seorang guru yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dari seluruh sikapnya di sekolah maupun di lingkungan masyarakat, baik motivasi mengajar, mentalitas, keyakinan, karakter, kompetensi, kreativitas, integritas, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan etos kerja terhadap produktivitas kepala sekolah SD di Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur. Penelitian dilaksanakan di SD Negeri di Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur.

Untuk mencapai tujuan penelitian, metode yang digunakan adalah metode survey. Data penelitian dikumpulkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Pada tahap selanjutnya digunakan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan pengaruh antar variabel dan menggunakan teknik analisis jalur. Diagram jalur yang memperlihatkan pengaruh antara kepribadian terhadap produktivitas, etos kerja

terhadap produktivitas dan kepribadian terhadap etos kerja sebagai berikut.



Gambar.1
Model Konstelasi Masalah

Keterangan :

X_1 : Kepribadian

X_2 : Etos kerja

X_3 : Produktivitas

Populasi penelitian adalah kepala sekolah yang ada di SD Negeri Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur. Pada Kecamatan Pasar Rebo terdapat 68 SD Negeri. Dengan jumlah kepala sekolah sebanyak 68 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen. Untuk kepentingan penelitian ini telah disusun tiga jenis kuesioner yaitu kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas, kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kepribadian, dan kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel etos kerja.

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan kepada 20 responden Tipe validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment Pearson*. Pada perhitungan reliabilitas koefisien reliabilitas instrumen dimaksud untuk dapat melihat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden, dianalisis dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*.

Data dalam penelitian ini dianalisa menggunakan teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data dari masing-masing variabel penelitian. Analisa statistik deskriptif dilakukan dengan cara menghitung skor rata-rata, median, modus,

simpangan baku, varians, serta menjelaskan penyebaran data dalam tabel distribusi frekuensi dan histogram. Analisa data untuk pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur, yaitu teknik yang diterapkan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur dilakuka uji signifikan regresi dan uji linearitas regresi sebagai prasyarat uji statistik. Uji normalitas data dari masing-masing variabel penelitian dengan Uji-Liliefors, Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan tehnik analisis jalur.

Hasil dan Pembahasan

Data dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh berdasarkan hasil pengukuran variabel kepribadian, etos kerja dan produktivitas. Deskripsi data dijelaskan dengan mengungkap ukuran data meliputi skor rata-rata, median, modus, simpangan baku, varians, serta sebaran data dalam tabel bentuk distribusi frekuensi dan histogram.

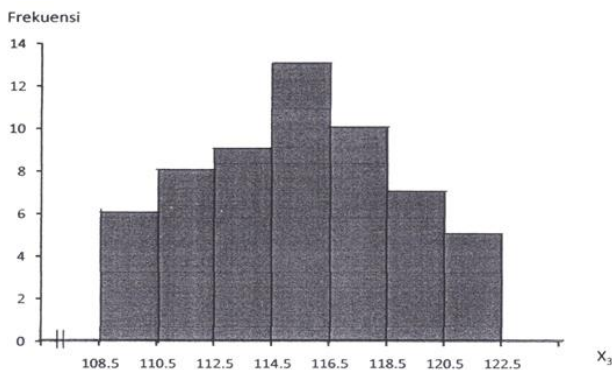
1. Produktivitas

Skor produktivitas diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 27 butir pernyataan. Secara teoritis, rentang skor produktivitas berkisar antara skor minimum 27 sampai dengan skor maksimum 135. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui skor minimum produktivitas 109 dan skor maksimum 122, rentang skor 13, skor rata-rata 115,362, median 116, modus 116, simpangan baku 3,607, dan varians 13,007. Distribusi frekuensi skor produktivitas dapat dilihat dalam tabel 4.1. sebaran data skor produktivitas diperlihatkan dalam histogram pada gambar 4.1.

Tabel 4.1 Tabel Distribusi Frekuensi Produktivitas

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	
				Absolut	Relatif (%)
1	109 - 110	108,5	110,5	6	10,34
2	111 - 112	110,5	112,5	8	13,79
3	113 - 114	112,5	114,5	9	15,52
4	115 - 116	114,5	116,5	13	22,41
5	117 - 118	116,5	118,5	10	17,24
6	119 - 120	118,5	120,5	7	12,07
7	121 - 122	120,5	122,5	5	8,63
Total				58	100

Untuk lebih jelasnya, sebaran skor responden yang diperlihatkan pada tabel 4.1 ditampilkan dalam histogram pada gambar 4.1



2. Kepribadian

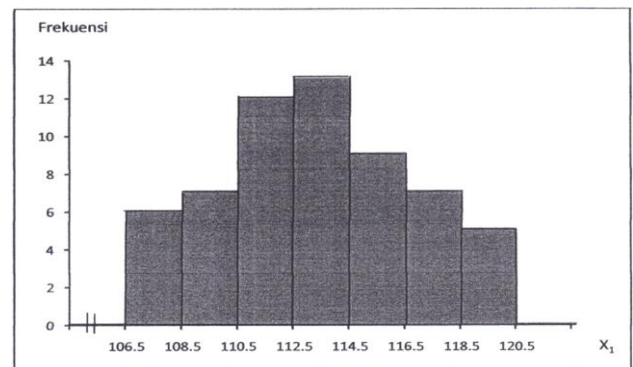
Kepribadian dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 27 butir pernyataan. Secara teoritis rentang skor kepribadian antara skor minimum 27 sampai dengan skor maksimum 135. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data diketahui skor kepribadian minimum 107, skor kepribadian maksimum 120, rentang skor 13, skor rata-rata 113,207, median 113,5, modus 111, simpangan baku 3,523, dan varians 12,413.2 Distribusi frekuensi skor kepribadian dapat dilihat dalam tabel 4.2.

Tabel 4.2 Tabel distribusi frekuensi skor Kepribadian

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	
				Absolut	Relatif (%)
1	107 - 108	106,5	108,5	6	10,34
2	109 - 110	108,5	110,5	7	12,07
3	111 - 112	110,5	112,5	12	20,69
4	113 - 114	112,5	114,5	13	22,41
5	115 - 116	114,5	116,5	9	15,52
6	117 - 118	116,5	118,5	7	12,07
7	119 - 120	118,5	120,5	4	6,90
Total				58	100

Untuk lebih jelasnya, sebaran skor responden yang diperlihatkan pada tabel 4.2 ditampilkan dalam histogram pada gambar 4.2

Gambar 4.2: Histogram Frekuensi Skor Kepribadian.



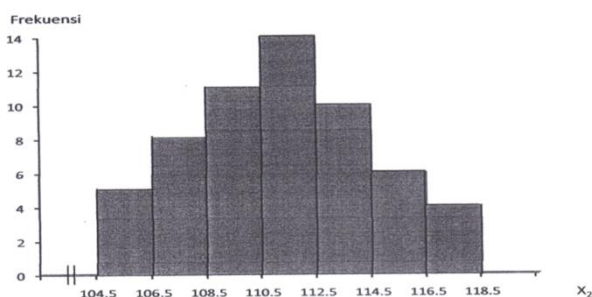
Etos kerja

Etos kerja diukur menggunakan kuesioner yang terdiri atas 26 butir pernyataan. Rentang skor secara teoritis etos kerja antara 26 sampai 130. Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik etos kerja bervariasi antara 105 dan 118 dengan rentang skor 13; rata-rata 111,259; median 111, modus 112; simpangan baku (standar deviasi) 3,285; dan varians 10,792.

Penyebaran skor ditunjukkan pada tabel sebagai berikut Tabel. 4.3 Tabel distribusi frekuensi skor Etos kerja:

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	
				Absolut	Relatif (0k)
1	105 - 106	104,5	106,5	5	8,62
2	107 - 108	106,5	108,5	8	13,79
3	109 - 110	108,5	110,5	11	18,97
4	111 - 112	110,5	112,5	14	24,14
5	113 - 114	112,5	114,5	10	17,24
6	115 - 116	114,5	116,5	6	10,34
7	117 - 118	116,5	118,5	4	6,90
Total				58	100

Untuk lebih jelasnya, sebaran skor responden yang diperlihatkan pada tabel 4.3 ditampilkan dalam histogram pada gambar 4.3



Gambar 4.3: Histogram Frekuensi Skor Etos kerja.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik analisa jalur. Teknik analisa tersebut merupakan teknik statistik yang dalam penggunaannya harus memenuhi persyaratan analisis. Untuk itu dilakukan uji normalitas galat taksiran menggunakan teknik Uji Normalitas Liliefors serta uji signifikansi dan linearitas regresi terhadap setiap pasangan variabel penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepribadian terhadap produktivitas

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap produktivitas dengan koefisien korelasi sebesar 0,682 dan koefisien jalur 0,465. Hasil penelitian tersebut. Sejalan dengan pendapat Robbins menyatakan pengaruh kepribadian terhadap produktivitas sebagai berikut:

We can also look at productivity from the perspective of the individual employee. Because a clear chain of cause and effect runs from employee attitudes and behavior to customer attitudes and behavior to a service organization's productivity.¹¹

Kita juga dapat melihat produktivitas dari perspektif individu karyawan. Karena rantai yang jelas sebab dan akibat berjalan dari sikap dan perilaku karyawan untuk sikap dan perilaku nasabah terhadap produktivitas organisasi. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dari kepribadian terhadap produktivitas.

2. Pengaruh Etos kerja terhadap Produktivitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif etos kerja terhadap produktivitas dengan koefisien korelasi sebesar 0,641 dan koefisien jalur 0,364. Robbins menyatakan pengaruh etos kerja terhadap produktivitas:

It can improve quality and employee productivity by showing managers how to empower their people, design and implement change programs, improve customer service, and help employee balance work life conflicts.

Hal ini dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai dengan menunjukkan manajer bagaimana memberdayakan orang-orang mereka, merancang dan menerapkan program perubahan, meningkatkan layanan pelanggan, dan membantu keseimbangan konflik kehidupan kerja pegawai. Lebih lanjut Robbins juga menyatakan:

The first ethical yardstick is utilitarianism, in which decisions are made solely on the basis of their outcomes, ideally to provide the greatest good for the greatest number. This view dominates business decision making. It is consistent with goals such as efficiency, productivity, and high profits. Each criterion has advantages and

liabilities. A focus on utilitarianism promotes efficiency and productivity.

Yang pertama ukuran etika adalah kebermanfaatan, di mana keputusan yang dibuat semata-mata atas dasar hasil mereka, idealnya untuk memberikan kebaikan terbesar untuk jumlah terbesar. Pandangan ini mendominasi pengambilan keputusan bisnis. Hal ini konsisten dengan tujuan seperti efisiensi, produktivitas, dan keuntungan yang tinggi. Setiap kriteria memiliki keuntungan dan kewajiban. Fokus pada kebermanfaatan ini meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Lebih lanjut Mullins juga menyatakan pengaruh etos kerja terhadap produktivitas:

It is concerned with reconciling the needs of the organization for the contribution of maximum productivity, with the needs of their realisation of their potential. In terms of the applications of behavioural science to the management of people, we need also to consider the relevance and applications of philosophy, ethics and the law.

Hal ini berkaitan dengan mendamaikan kebutuhan organisasi untuk kontribusi produktivitas maksimum, dengan kebutuhan reafikasi potensi mereka. Dalam hal aplikasi ilmu perilaku untuk manajemen.

kita perlu juga mempertimbangkan relevansi dan aplikasi filsafat, etika dan hukum. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dari etos kerja terhadap produktivitas.

3. Pengaruh Kepribadian terhadap Etos kerja.
Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap etos kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,597 dan koefisien jalur 0,597. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Gibson menyatakan pengaruh kepribadian terhadap etos kerja, "personality has superficial aspects such as attitudes toward being a team leader and a deeper core such as sentiments about authority or the

protestant work ethic".¹⁵ Kepribadian memiliki aspek dangkal seperti sikap terhadap menjadi pemimpin tim dan inti lebih dalam seperti sentimen mengenai kewenangan atau etos kerja. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dari kepribadian terhadap etos kerja

Daftar Pustaka

- Daft, Richard L. (2010). *New Era of Management Ninth Edition*. Canada: Cengage Learning.
- Dessler, Gary and Chwee Huat tan. (2009). *Human Resource Management an Asian Perspective, Second Edition*. Singapore: Pearson Prentice Hall.
- Nanang, Fatah. (2000), *Manajemen Berbasis Sekolah Strategi Pemberdayaan Sekolah dalam Rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah*. Bandung: CV Andira.
- Kreitner and Kinicki. (2004). *Organizational Behavior*. New York: McGraw- Hill.
- Lussier, Robert N. (1996). *Human Relation In Organizations, 3rd ed*, New York: Irwin-McGraw-Hill Co.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior, Twelfth Edition, International Edition*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Mc Shane & Von Glinow. (2008). *Organizational Behavior, Fourth Edition*. New York: Mc Graw-Hill International Edition.
- Robbins, Stephen P, Timothy a. Judge. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, Stephen P. (1993). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

_____. (2007). *Organizational Behavior, Twelfth edition*. New Jersey: Prentice-Hall International Inc.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Shani, AB et al. (2009). *Behavior in Organizations: An Experimental Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill.

Slocum, Jhon W, Jr, Don Hellriegel, (2007) *Fundamentals of Organizational Behavior*. USA: Thomson Shout Western

Wahjosumijo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.