

**PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA MELALUI IKLIM KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SMP NEGERI PAKPAK BHARAT**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)*

Oleh :

SUHARDI ACEH
NPM. 2120060106



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

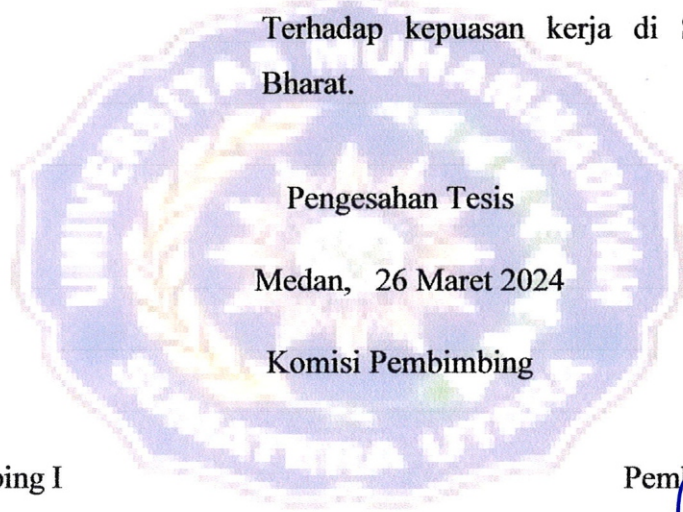
PENGESAHAN TESIS

Nama : **Suardi Aceh**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2120060106**

Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**

Judul Tesis : **Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Melalui Iklim Kerja Terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat.**



Pembimbing I

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Faisal Rahman Dongoran'.

Assoc. Prof. Dr. FAISAL RAHMAN DONGORAN, M.Si

Pembimbing II

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Amiruddin'.

Dr. AMIRUDDIN, M.Pd

Diketahui

Direktur

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Triono Eddy'.

Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H, M.Hum

Ketua Program Studi

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Indra Prasetia'.

**Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA,
S.Pd, M.Si, CIQnR**

PENGESAHAN

**PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA MELALUI IKLIM KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SMP NEGERI PAKPAK BHARAT**

SUHARDI ACEH

2120060106

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis Ini Telah Dipertahankan Di Hadapan Komisi Penguji Yang Dibentuk Oleh Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis Dan Berhak Menyandang Gelar Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Selasa, Tanggal 26 Maret 2024

Komisi Penguji

1. Prof. Dr. AKRIM, M.Pd

Ketua


: 1.

2. Prof. Dr. EMILDA SULASMI, M.Pd., CIQnR., CIQaR

Sekretaris


: 2.

3. Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd, M.Si, CIQnR

Anggota


: 3.

ABSTRAK

Kepuasan kerja yang terbentuk secara baik akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, suka menolong, mengendalikan perilaku negatif kontra produktif seperti korupsi, pencurian, perusakan, dan keluar kerja namun juga berhubungan dengan kebahagiaan, kesehatan psikologis dan kualitas kehidupan. Kepuasan kerja itu sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh etos kerja melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat, 2) pengaruh disiplin kerja melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat, dan 3) pengaruh etos kerja dan disiplin kerja melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat. Sampel dari penelitian ini adalah guru di SMP Negeri Pakpak Bharat dengan jumlah sampel sebanyak 76 responden. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dan menggunakan SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) variabel etos kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru (Y) di SMP Negeri Pakpak Bharat, 2) variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja (Y) di SMP Negeri Pakpak Bharat, dan 3) variabel etos kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap variabel kepuasan kerja di SMP Negeri Pak Pak Bharat. Hasil uji koefisien determinasi variabel (X_1) dan (X_2) terdapat korelasi yang cukup kuat dan searah/positif terhadap perubahan variabel (Y). sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu $R = 0,507$ dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) memiliki korelasi yang cukup kuat terhadap variabel terikat (Y) yang artinya memiliki kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y) sebesar 52,7 % dan sisanya 47,3 dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan peneliti.

Kata Kunci: etos kerja, disiplin kerja, iklim kerja, kepuasan kerja, SMP Negeri Pakpak Bharat

ABSTRACT

Well-formed job satisfaction will have a significant impact on teacher performance. Achieving job satisfaction is very important for both individuals and organizations. Job satisfaction not only encourages positive behaviors such as being productive, disciplined, obedient, innovative, helpful, controlling negative counterproductive behaviors such as being unproductive, undisciplined, disobedient, uninnovative, and unhelpful. negative counter-productive behaviors such as corruption, theft, vandalism, and quitting work, but it is also related to happiness, psychological health, and well-being. but is also associated with happiness, psychological health and quality of life. quality of life. Job satisfaction itself is influenced by many factors, including organizational climate, work ethic, and work discipline. and work discipline.

This study aims to determine 1) the effect of work ethic through work climate on job satisfaction in Pakpak Bharat State Junior High School, 2) the effect of work discipline through work climate on job satisfaction in Pakpak Bharat State Junior High School, and 3) the effect of work ethic and work discipline through work climate on job satisfaction in Pakpak Bharat State Junior High School. The sample of this study were teachers at Pakpak Bharat State Junior High School with a total sample size of 76 respondents. Data analysis using multiple linear regression methods and using SPSS version 23.

The results showed that 1) the work ethic variable (X1) had a positive and significant effect through the work climate on teacher job satisfaction (Y) in Pakpak Bharat State Junior High School, 2) the work discipline variable (X2) had a positive and significant effect through the work climate on job satisfaction (Y) in Pakpak Bharat State Junior High School, and 3) the work ethic variable, work discipline had a positive and significant effect through the work climate on the job satisfaction variable in Pakpak Bharat State Junior High School. The results of the test of the coefficient of determination of the variables (X1) and (X2) there is a fairly strong and unidirectional / positive correlation to changes in the variable (Y). according to the results obtained, namely $R = 0.507$, it can be concluded that the independent variable (X) has a strong enough correlation to the dependent variable (Y) which means it has a contribution to the teacher job satisfaction variable (Y) of 52.7% and the remaining 47.3 is influenced by other factors outside the researcher's discussion.

Keywords: work ethic, work discipline, work climate, job satisfaction, Pakpak Bharat State Junior High School

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang disusun dengan tujuan memenuhi salah satu mata kuliah di Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Tinggi di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tesis ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Melalui Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat”**.

Tesis ini ditulis dan diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Tinggi Pendidikan Tinggi di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Awal penulisan hingga penyelesaian tesis ini membutuhkan banyak waktu, materi, bimbingan, dorongan, motivasi dan juga doa yang tulus serta semangat. Hanya ucapan terima kasih yang dapat penulis sampaikan kepada semua pihak yang memberi bantuan kepada penulis, kiranya Allah SWT yang akan membalas kebaikan Bapak/Ibu dan teman-teman sekalian. Terima kasih dan penghargaan tulus penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Triyono Edy S.H M, Hum, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si. CIQnR selaku ketua program studi magister manajemen pendidikan tinggi program studi manajemen pendidikan tinggi yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya proposal Tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. Faisal Dongaran, M.Si selaku dosen pembimbing I Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan masukan, saran maupun bimbingan dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr. Amiruddin, M.Pd selaku dosen pembimbing II Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah dengan memberikan arahan maupun masukan guna mencapai kesempurnaan tesis ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Manajemen Pendidikan Tinggi di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tidak terhingga kepada penulis.
7. Istri tercinta, Erika Sagala yang selalu memberikan motivasi, semangat dan selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis dengan penuh rasa cinta dan kasih sayang.
8. Kepada anak-anak saya yang sangat saya cintai yaitu Muhammad Dhaffa Annaufal, Nuzulul Habib Hasan dan Naura Almira Fiona.
9. Rekan-rekan mahasiswa seperjuangan Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi isi maupun tata bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan tesis ini. Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat memberi manfaat bagi mahasiswa di lingkungan program studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan.

Medan, Februari 2024
Peneliti

SUHARDI ACEH
NPM. 2120060106

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	12
1. Pengertian Kepuasan Kerja	12
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	13
3. Pengaruh Kepuasan Kerja	14
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
2.1.2 Etos Kerja.....	16
1. Pengertian Etos Kerja.....	16
2. Indikator Etos Kerja	18
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	19
2.1.3 Disiplin Kerja.....	21
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	16

3. Tujuan Disiplin Kerja.....	24
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan.....	25
5. Indikator Disiplin Kerja	27
2.1.4 Iklim Kerja	28
1. Pengertian Iklim Kerja.....	28
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja	30
3. Indikator Iklim Kerja.....	32
2.2. Kajian Penelitian yang Relevan.....	33
2.3 Kerangka Berpikir.....	37
2.4 Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Pendekatan Penelitian.....	41
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.3 Populasi dan Sampel.....	43
3.4 Definisi Operasional Variabel	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
1. Angket	46
2. Dokumentasi.....	48
3.6 Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Temuan Penelitian	54
4.2 Pembahasan Penelitian	85
4.3 Keterbatasan Penelitian.....	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92

5.3 Implikasi	93
DAFTAR PUSTAKA	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran pendidikan dalam mengembangkan sumber daya manusia dan pengembangan watak bangsa untuk kemajuan masyarakat dan bangsa merupakan suatu yang sangat penting. Harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia tempat berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan kecuali dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain manfaat bagi kehidupan manusia, di suatu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, sebagai bangsa yang tergilas oleh roda perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Nasri 2020)

Dalam konteks Indonesia yang telah dua belas tahun sejak tahun 1999 telah menggulirkan Undang-Undang tentang otonomi daerah atau desentralisasi dan diberlakukan sejak desentralisasi per 1 Januari 2001, membawa implikasi bagi bidang pendidikan begitu besar. Oleh sebab itu desentralisasi pendidikan di tingkat satuan pendidikan merupakan suatu bentuk desentralisasi yang menuntut ekonomi sekolah sebagai perwujudan dari otonomi sekolah.

Seorang yang bekerja di suatu instansi atau organisasi mempunyai banyak harapan pada tempatnya bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan tersebut yang menimbulkan dorongan tersendiri bagi para pegawai untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang terbaik sehingga kepuasan dalam diri pegawai akan tercipta. Kepuasan kerja yang terbentuk secara baik akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru (Qureshi et al. 2019). Upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, suka menolong, mengendalikan perilaku negatif kontra produktif seperti korupsi, pencurian, perusakan, dan keluar kerja namun juga berhubungan dengan kebahagiaan, kesehatan psikologis dan kualitas kehidupan.

Kebahagiaan orang dalam bekerja tidak hanya berhubungan dengan gaji, namun bagaimana seseorang puas yang melibatkan aspek materi dan non materi (Sunarta 2019). Kepuasan kerja dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan (Rosmaini and Tanjung 2019). Kepuasan kerja itu sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja.

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan (Hadiansyah and Yanwar 2017). Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu perusahaan, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan organisasi (Usoh et al. 2020). Demikian juga peranan etos kerja sangat menentukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan harus memiliki sikap kerja yang baik, menjadikan pekerjaan sebagai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku yang ideal adalah yang menunjukkan kearifannya yang ditandai oleh kemampuannya melihat yang tidak terlihat, mendengar yang tidak terdengar. Hal ini antara lain ditunjukkan oleh kemampuannya untuk memaknakan angka-angka yang biasa digunakan didalam kegiatan produksi dan transaksi sedemikian sehingga moral dan idealisme yang melandasi angka-angka itu dapat dimunculkan.

Kunci bagian penting dari fungsi sistem dan tata kelola yang baik ialah disiplin. Disiplin kerja itu sangat dibutuhkan, jadi tujuan organisasi akan sulit dicapai tanpa disiplin kerja. Dalam dunia pendidikan pentingnya sebuah disiplin kerja guru maupun pegawai di sekolah merupakan sesuatu yang mutlak, karena didalam keseharian seorang guru seyogyanya mengajarkan tentang kedisiplinan dan etika kepada siswa – siswanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kemampuan dari

seorang guru menjadi teladan untuk peserta didiknya yang nantinya menentukan mutu pendidikan yang menjadikan guru sebagai main person. dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia dapat ditentukan oleh seorang guru yang teladan (Setyaningrum 2021). Keberadaan guru yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi merupakan sebuah syarat mutlak adanya sebuah sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas karena disiplin merupakan awal dari kualitas pembelajaran.

Guru hadir dengan tepat waktu telah melakukan salah satu cara dalam pemenuhan disiplin kerja yang seharusnya dimiliki oleh guru. Disiplin kerja adalah proses pengembangan konstruksi untuk pekerja yang memiliki kepentingan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja untuk tindakan dari individu tersebut bukan dari orang lain. Disiplin kerja adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru (Lubis 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah disiplin kerja yang dimiliki oleh pekerja. Jika guru dan staf memiliki disiplin kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, maka kepuasan kerja akan terjadi (Ra'it, Nisa., & Laksmiwati 2020). Kepuasan kerja guru dan staf perlu diciptakan dengan sebaik mungkin agar semangat, dedikasi, kecintaan terhadap pekerjaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Hasilnya adalah tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi di antara karyawan kunci dan merupakan pendorong utama semangat, disiplin, dan kinerja karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

Untuk menciptakan kepuasan kerja yang baik perlu diperhatikan hubungan yang baik antara guru dan staf dengan kepala sekolah dan hubungan antara guru dan

staf dengan rekan kerja. Mencapai hasil kerja yang optimal merupakan salah satu faktor yang paling penting dari kepuasan kerja. Bagi organisasi, pembahasan berkisar pada kepuasan kerja dan berfokus pada upaya peningkatan kinerja organisasi dengan menciptakan perilaku guru dan staf yang efektif di tempat kerja (Muhtarom 2015). Sekolah dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya (guru dan staf) tersedia dan memenuhi persyaratan.

Salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan pendidikan terutama dalam proses pembelajaran adalah iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pendidikan. Iklim pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai iklim internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut dengan iklim eksternal. Faktor-faktor iklim tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negatif bagi seorang guru. Iklim kerja secara detail adalah fasilitas kerja guru, komunikasi dengan sejawat, kepemimpinan kepala sekolah, insentif dan reward. Insentif atau rewards dapat diberikan dalam berbagai bentuk tidak selalu harus dinyatakan dalam bentuk uang. Fasilitas kerja meliputi tempat kerja, peralatan mengajar, peralatan yang diperlukan guru untuk mengembangkan proses dan dana. Suasana kerja dengan kepala sekolah yang menyebabkan terjadi profesional antara guru dan sejawatnya di sekolah yang sama atau disekolah yang lainnya akan memberikan kesempatan kepada guru untuk

memberikan kemampuan terbaiknya. Iklim kerja juga secara langsung mempengaruhi sikap kerja dan meningkatkan kepuasan kerja guru dan staf (Melinda 2018).

Sejalan dengan hal tersebut, terdapat beberapa fakta yang diperoleh dilapangan yang tidak sesuai dengan teori, seperti jurnal (Widyastuti 2021) masih adanya sebagian yang yang masih rendah, iklim kerja yang masih belum kondusif dan nyaman serta sarana prasarana yang kurang memadai menjadikan kinerja guru tidak maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian (Julitriarsa & Suprihanto 2021), bahwa disiplin kerja antara lain adanya beberapa guru yang memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi, selain itu masih sering ditemui guru yang datang terlambat dan meninggalkan ruangan pada saat jam mengajar. Pada jurnal (Rasyid and Tanjung 2020) mengatakan rendahnya kepuasan kerja itu sendiri merupakan akibat dari kurangnya penghargaan terhadap guru dari pihak sekolah, lingkungan sekolah yang kurang nyaman dan rendahnya motivasi mengakibatkan guru berprestasi kurang di lembaga pendidikan SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan. Selain itu ternyata juga ditemukan permasalahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMA Swasta PAB 4 Sampali Medan yaitu permasalahan kompensasi, kompensasi yang diberikan tergantung oleh kemampuan pihak yayasan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di salah satu SMP Negeri PakPak Bharat peneliti melakukan wawancara kepada guru, staf dan kepala sekolah mengatakan bahwa banyak persoalan muncul yang berkaitan dengan etos kerja yaitu adanya guru dan staf yang pasif, terjadinya hubungan yang kurang baik antar rekan kerja, serta adanya sikap mengeluh terhadap pekerjaan mereka sendiri. Hal ini

biasanya di sebabkan oleh pekerjaan mereka yang monoton dan merasa membosankan. Kondisi tersebut yang sangat berpengaruh pada kepuasan kerja guru dan staf. Apabila tidak dapat terselesaikan maka semakin lama kepuasan kerja akan semakin menurun dan akan berpengaruh pada produktivitas kerja.

Peneliti menemukan bahwa adanya guru yang tidak puas dengan kepala sekolah karena kepala sekolah tidak pernah mengajak guru-guru untuk bersama-sama memutuskan suatu kebijakan, kemudian kepala sekolah jarang membantu guru dalam memecahkan masalah yang dihadapinya, guru juga mengeluhkan bahwa kepala sekolah sangat tidak berempati terhadap keluhan yang guru sampaikan. Hal ini berdampak pada masuk kerja yaitu banyak guru yang datang terlambat tidak sesuai jam yang telah ditentukan, masuk sekolah jam 07.30, seharusnya guru datang sekitar jam 07.00-07,20, namun masih ada yang datang pas di jam 07,30 bahkan ada yang datang jam 07.40. Masih banyak iklim bekerja yang belum kondusif dimana fasilitas kerja guru belum memadai, guru dan staf memiliki hubungan kerja yang kurang baik antara satu dan lainnya.

Hasil studi pendahuluan di atas jika iklim organisasi yang kondusif akan menunjang tercapainya tujuan-tujuan perusahaan melalui kinerja. Sebaliknya, jika iklim organisasi tidak kondusif, maka dapat dipastikan tujuan-tujuan perusahaan tidak dapat tercapai dikarenakan sebagai akibat dari kepuasan karyawan yang tidak maksimal diperoleh (Pasaribu and Indrawati 2020). Iklim organisasi itu selalu ada dalam perusahaan, dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu

dalam perusahaan, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi. Sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian fenomena penelitian yang ada maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang terkait dengan etos kerja, disiplin kerja iklim kerja yang terjadi di sekolah-sekolah khususnya pada seluruh guru dan staf di SMP Negeri 1 PakPak Bharat, maka dari hal tersebut peneliti mengambil judul penelitian tentang **“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan melalui Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di SMP Negeri Pakpak Bharat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Jika dilihat dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Guru dan staf sekolah memiliki hubungan yang kurang baik antar sesamanya
2. Guru dan staf sekolah mengeluh terhadap pekerjaan mereka sendiri yang dilakukan monoton dan membosankan
3. Guru yang tidak puas dengan kepala sekolah karena kepala sekolah tidak pernah mengajak guru-guru untuk bersama-sama memutuskan suatu kebijakan
4. Dalam hal pekerjaan kepala sekolah jarang membantu guru dalam memecahkan masalah yang dihadapinya
5. Guru datang terlambat tidak sesuai jam yang telah ditentukan
6. Sarana prasarana sekolah dan pembelajaran yang masih kurang dan memadai

1.3 Pembatasan Masalah

Setelah memperhatikan latar belakang dan menentukan identifikasi masalah yang dibahas dalam penelitian ini, maka perlu adanya pembatasan masalah untuk memudahkan agar terlaksana dengan baik dan terarah, maka masalah peneliti dibatasi pada :

1. Penelitian akan dilakukan kepada guru dan staf di SMP Negeri Pakpak Bharat.
2. Penelitian ini membahas tentang etos kerja, disiplin kerja dan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh etos kerja melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat?
3. Apakah ada pengaruh etos kerja dan disiplin kerja melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat

1.5 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Sebagai referensi diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang Untuk mengetahui dan dapat bermanfaat sebagai bahan kajian atau bahan rujukan dalam mengembangkan sumber daya manusia khususnya dalam dunia pendidikan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya dan bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan perbandingan.

2. Secara Praktik

- a. Bagi sekolah, adalah sebagai bahan masukan pada sekolah mengenai pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat

- b. Bagi penulis, sebagai ilmu pengetahuan dan sebagai aplikasi terhadap ilmu yang didapat di bangku perkuliahan dalam bidang sumber daya manusia pada pendidikan tinggi, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi yang tepat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Dari waktu ke waktu kepuasan kerja memperoleh perhatian serius dari berbagai kalangan karena ketika pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, keterlibatan kerja menjadi berkurang, komitmen pada organisasi rendah, suasana sangat negatif, dan serangkaian akibat negatif akan muncul. Pekerja yang tidak puas bisa terlibat dalam kemerosotan psikologi, kemerosotan fisik (tidak masuk tanpa alasan, pulang lebih awal, istirahat yang lama, atau kelambatan kerja), atau bahkan tindakan agresi yang berlebihan dan pembalasan terhadap kesalahan yang terjadi. Di sisi lain, para pekerja yang puas bisa membuat tindakan pelayanan konsumen di luar panggilan tugas, membuat laporan kerja yang baik, dan aktif terjun dalam semua bidang pekerjaannya.

(Maryatmi 2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi atas karakteristik karakteristik pekerjaan yang ada.

Kemudian, (Said and Mangkurat 2020) menjelaskan kepuasan kerja adalah kombinasi keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan jujur mengatakan kepuasannya terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut (Sunarta 2019) merupakan perbandingan antara kontribusi individu dan imbalan yang diterimanya. Jika dilihat dari aspek waktu, maka kepuasan kerja dapat dirasakan atau dapat terjadi pada saat imbalan yang diterima individu sama atau lebih besar dari harapan terhadap kontribusi yang diberikan individu terhadap organisasi.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau baik dari hasil pengalaman kerja seseorang (Rasyid and Tanjung 2020).

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut (Maryatmi 2021), aspek kepuasan kerja adalah:

- a. Gaji: jumlah gaji yang diterima dan persepsi tentang keadilan atas gaji tersebut.
- b. Pekerjaan itu sendiri: suatu tingkatan dimana suatu pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- c. Kesempatan promosi: ketersediaan kesempatan untuk kemajuan.

- d. **Penyeliaan:** kompetensi teknis dan ketrampilan interpersonal dari atasan langsung.
- e. **Rekan sekerja:** suatu tingkatan dimana rekan sekerja itu bersahabat, kompeten dan mendukung.
- f. **Kondisi kerja:** suatu tingkatan dimana lingkungan kerja fisik terasa nyaman dan mendukung produktifitas.
- g. **Keamanan kerja :** suatu keyakinan tentang keamanan dan keberlanjutan posisi seseorang dalam organisasi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut (Marnisah et al. 2021), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut :

- a. Terhadap produktifitas

Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dn wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

- b. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

- c. Keluarnya pekerja

Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

d. Respon terhadap ketidakpuasan kerja

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

(Maryatmi 2021) menyebutkan sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a. Tantangan. Pekerjaan menantang secara mental yang dicapai individu sangat memuaskan.
- b. Tuntutan fisik. Kerja melelahkan akan memuaskan
- c. Kepentingan pribadi. Pekerjaan yang menarik secara pribadi akan memuaskan
- d. Struktur imbalan. Imbalan yang sama dan memberikan hasil akurat bagi pekerjaan berarti memuaskan
- e. Kondisi kerja fisik. Kepuasan tergantung pada perbandingan kondisi kerja dan kebutuhan fisik
- f. Pencapaian tujuan. Kondisi kerja yang mendorong tercapainya tujuan akan memuaskan
- g. Diri. Kebanggaan diri tinggi akan merangsang bagi kepuasan kerja
- h. Orang lain dalam organisasi. Individu akan puas dengan pengawas, rekan kerja atau bawahan yang membantu mencapai imbalan. Individu juga akan lebih puas dengan rekan yang melihat sesuatu yang sama seperti yang dilakukan.

- i. Organisasi dan manajemen. Individu akan puas dengan organisasi yang memiliki kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk membantunya mencapai imbalan.
- j. Individu akan kecewa dengan peran yang bertentangan dan/atau peran ambisius yang diterapkan oleh organisasi
- k. Tunjangan luar. Keuntungan tidak memiliki pengaruh kuat pada kepuasan kerja bagi kebanyakan pekerja.

2.1.2 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, kata etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang berarti: sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. istilah kata etos diartikan sebagai suatu aturan umum, cara hidup, tatanan dari perilaku atau sebagai jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku yang berupaya untuk mencapai kualitas yang sesempurna mungkin. Etos kerja menurut (Badriati Baiq El 2021) adalah kata majemuk yang terdiri dari dua kata dengan arti yang menyatu. Dua makna khas itu adalah semangat kerja, dan keyakinan seseorang atau kelompok. Selain itu juga sering diartikan sebagai setiap kegiatan manusia yang dengan sengaja diarahkan pada suatu tujuan tertentu. Tujuan itu adalah kekayaan manusia sendiri, entah itu jasmani maupun rohani atau pertahanan terhadap kekayaan yang telah diperoleh.

Menurut (Hadiansyah and Yanwar 2017), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih

dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

Etos kerja juga menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Dalam pandangan Sinamo etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja (Lawu 2019).

Dengan kata lain, etos kerja dapat juga berupa gerakan penilaian dan mempunyai gerak evaluatif pada tiap-tiap individu dan kelompok. Dengan evaluasi tersebut akan tercipta gerak grafik menanjak dan meningkat dalam waktu-waktu berikutnya. Ia juga bermakna cermin atau bahan pertimbangan yang dapat dijadikan pegangan bagi seseorang untuk menentukan langkah-langkah

yang akan diambil kemudian. Ringkasnya, etos kerja adalah *double standar of life* yaitu sebagai daya dorong di satu sisi, dan daya nilai pada setiap individu atau kelompok pada sisi lain.

2. Indikator Etos Kerja

Beberapa hal penting yang berhubungan dengan etos kerja antara lain: hemat, tanggung jawab dan sederhana, dengan adanya disiplin waktu dapat menjadikan diri untuk menghargai waktu untuk hal yang penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, selain itu persaingan sehat dan tidak mudah patah semangat juga merupakan hal penting dalam etos kerja. Indikator etos kerja terdiri dari sikap kerja karyawan, kemauan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perasaan karyawan dalam bekerja, serta kesungguhan karyawan ketika bekerja (Nuha 2018).

- a. Sikap kerja karyawan, sikap kerja karyawan ini dapat berupa keluwesan saat bekerja serta penyesuaian kerja
- b. Kemauan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, kemauan ini dapat dilihat ketaatan dan kepatuhan serta kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- c. Perasaan karyawan dalam bekerja, perasaan karyawan ini dapat dilihat apabila seorang karyawan mempunyai etos kerja yang baik, pasti melakukan pekerjaan dengan senang tanpa adanya rasa berat hati atau terpaksa

- d. Kesungguhan karyawan ketika bekerja, karyawan yang mempunyai etos kerja dapat dilihat dari keseriusan karyawan atas tanggung jawab kerja dan hasilnya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu (Badriati Baiq El 2021):

- a. Agama;

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. 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.

- b. Budaya;

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.

c. Sosial Politik;

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 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 terpacu ke masa depan yang lebih baik.

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;

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;

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan. (Agustini 2019) mengatakan usaha-usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atau peraturan yang jelas juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap karyawan. Disiplin

dapat diukur dengan cara, yaitu kepatuhan karyawan pada jam kerja, kepatuhan karyawan pada perintah (instruksi) dari atasan, taat pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, penggunaan dan pemeliharaan bahan, penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor, dan bekerja dengan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut (Vallennia and Atikah 2019) disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai.

(Setyaningrum 2021), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

(Julitriarsa & Suprihanto 2021) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dari pendapat di atas, di katakan bahwa disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua aturan dan norma yang telah di tetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang sehingga pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi si pelanggar namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang di miliki orang tersebut. Dengan terbentuk

rasa disiplin dalam diri setiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik.

Kedisiplinan kerja dapat bersifat eksternal yaitu jika ketaatan, ketekunan, sikap kelakuan, sikap hormat aturan kerja dirasakan sebagai suatu yang ditentukan dari luar oleh orang lain (atasan atau pimpinan), sehingga akan timbul pengertian kedisiplinan yang negatif yaitu sebagai unsur di dalam sikap patuh disebabkan karena adanya “ *Overlapping of interest* “ melainkan karena takut dihukum.

2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh anggota organisasi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh anggota organisasi. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam perusahaan terdapat tiga jenis disiplin kerja, yaitu (Agustini 2019):

a. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

b. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi.

c. Disiplin progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

3. Tujuan Disiplin Kerja

Karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin hendaknya diberikan sanksi yang tepat guna menciptakan karyawan berperilaku positif dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja bagi karyawan antara lain adalah sebagai berikut (Agustini 2019):

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya seta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- f. Agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan berperilaku secara bijaksana di tempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan, melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang di masyarakat.
- g. Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat dan pada akhirnya kinerja perusahaan akan meningkat.
- h. Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan sehingga adanya potensi konflik kepentingan diantara karyawan dan perusahaan dapat diperkecil.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh

diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. (SUCITRA 2020) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Menurut (Julitriarsa & Suprihanto 2021) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

5. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian.

Disiplin berusaha mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja karyawan serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antarkaryawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut (SUCITRA 2020), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Keteladanan pimpinan

- c. Keadilan
- d. Pengawasan melekat
- e. Sanksi hukuman
- f. Ketegasan
- g. Hubungan kemanusiaan

2.1.4 Iklim Kerja

1. Pengertian Iklim Organisasi

Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memajemen sumber daya manusia (SDM). Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki itikat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng. Dalam konteks buku ini lingkungan kerja dimanifestasikan dalam istilah iklim organisasi. Artinya iklim organisasi merupakan faktor penting dalam menunjang performance atau kinerja sebuah organisasi, karena secara tidak langsung iklim

organisasi yang kondusif akan memicu gairah kerja, kepuasan kerja dan menunjang usaha peningkatan kinerja karyawan.

(Agustini 2019) mengatakan yang dimaksud dengan iklim kerja terutama adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pekerja sehubungan dengan organisasi mereka. Tanggapan ini merupakan hasil interaksi antara struktur dengan tujuan organisasi, kebutuhan serta kemampuan individu atau kelompok di dalam organisasi.

(Taufik Rahman 2021) menyebutkan iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim yang ada didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan. Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Pengendalian iklim kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktifitas sumber daya manusia. Setiap perusahaan akan memiliki ciri dan iklim kerja yang berbeda. Adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen, sangat menentukan iklim disuatu lingkungan kerja.

Pengertian iklim kerja di sekolah menurut (Dongoran and Batubara 2021) mengatakan sebagai suasana di tempat kerja yang mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok. Ketiga, iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi

individu terhadap kegiatan, praktik dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi.

Beberapa hasil studi tersebut memberikan gambaran bahwa organisasi merupakan suatu organisasi pendidikan, dimana individu-individu saling berinteraksi dan bekerja sama guna menciptakan atmosfer organisasi. Pemahaman seluruh sivitas organisasia tentang pentingnya iklim organisasi dalam organisasi harus diwujudkan dan dikembangkan secara konsisten. Studi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis iklim organisasi sebagai upaya pembentukan kinerja karyawan, termasuk etika dan moral. Pengertian beretika dan bermoral pada intinya adalah perilaku yang menjunjung tinggi kebenaran ilmiah bagi seluruh sivitas organisasian ketika berinteraksi dalam kegiatan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Penciptaan iklim organisasi merupakan tugas dan tanggungjawab seluruh komponen organisasi, namun tidak dapat dipungkiri bahwa kunci keberhasilan organisasi terletak pada peran karyawan dalam kegiatan kerja. Idealnya, setiap karyawan memiliki nilai-nilai tertentu, seperti nilai tanggungjawab, nilai kejujuran, nilai kekritisian, nilai ketekunan, nilai keingintahuan dan nilai kepedulian.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Berdasarkan penjelasan di atas, suatu iklim kerja dapat terbentuk dengan baik apabila memenuhi beberapa faktor. Menurut (Taufik Rahman 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah sebagai berikut:

a. Fleksibilitas

Fleksibilitas merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas karyawan yang diimbun dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.

c. Standart

Standar merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serata toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

d. Upah Kerja

Umpan balik merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepastinya diterima oleh karyawan.

e. Kejelasan

Kejelasan merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan perusahaan.

f. Komitmen

Komitmen merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

g. Struktur

Struktur merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

h. Dukungan

Dukungan merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja.

i. Kepemimpinan

Karyawan menerima kepemimpinan yang dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin berdasarkan keahlian yang dimilikinya.

Sedangkan menurut faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah sebagai berikut:

a. Fleksibilitas

Fleksibilitas merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas karyawan yang diimbun dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.

c. Standart

Standar merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serata toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

d. Upah Kerja

Umpan balik merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepastinya diterima oleh karyawan.

e. Kejelasan

Kejelasan merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan perusahaan.

f. Komitmen

Komitmen merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

g. Struktur

Struktur merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan.

Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

h. Dukungan

Dukungan merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja.

i. Kepemimpinan

Karyawan menerima kepemimpinan yang dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin berdasarkan keahlian yang dimilikinya

3. Indikator Iklim Kerja

Menurut (Taufik Rahman 2021), iklim kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

a. Menaruh kepercayaan dan terbuka

Suasana terbuka dan saling percaya pada informasi yang tersedia diperusahaan tersebut diperoleh dengan mudah oleh karyawan serta menerima pendapat antar karyawan yang diharapkan mampu memberikan kebaikan dalam bekerja.

b. Simpatik dan memberikan dukungan

Suasana dimana karyawan menunjukkan rasa simpatiknya dan memberi dukungan dengan cara mengharagai setiap hasil kerja sesama rekan kerja, dan bila ditemukan ada kekurangan atau kesalahan dalam pekerjaan,saling

memberitahu dan saling memberi dukungan dalam melakukan pekerjaannya serta diharapkan mendapatkan hasil yang baik.

c. Jujur dan menghargai

Mencintai suasana jujur dalam bekerja sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dalam perusahaan dan mampu memberikan hasil yang baik serta menghargai setiap hasil kerja sesama rekan didalam perusahaan.

d. Kejelasan tujuan

Suasana didalam kegiatan bekerja dilakukan sesuai dengan tujuan yang dicapai melalui pengerahan-pengarahan yang diberikan agar pekerjaan yang akan dilakukan berjalan dengan baik.

e. Pekerjaan yang beresiko

Dalam melakukan pekerjaan baik yang beresiko atau tidak beresiko, perusahaan memberikan pandangan pada bawahan bahwa perusahaan bertanggungjawab dalam sistem keamanan bagi pekerjaan yang tidak beresiko bahkan beresiko tinggi sekalipun dengan harapan pekerja menghargai perusahaan dan perusahaan menghargai setiap usaha yang dilakukan bawahan dalam melakukan semua pekerjaan yang telah dibebankan padanya.

2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian relevan adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian

serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian relevan terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian relevan yang masih terkait dengan tema yang dilakukan penulis dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 2.1
Penelitian Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Syafuruddin (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan	(1) secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap etos kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan (hipotesis pertama diterima); (2) secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap etos kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan (hipotesis kedua diterima);

			(3) secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan (hipotesis ketiga diterima); (4) terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara variabel budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan (hipotesis keempat diterima)
2.	Darsono (2020)	Pengaruh Iklim Organisasi Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Di Distrik Navigasi Kelas II	Nilai t hitung untuk koefisiensi b1 sebesar $5,537 > t_{table}=2,00$ berarti ada pengaruh antara variable iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai terbukti. Nilai t hitung untuk koefisiensi b 2

		Semarang	<p>sebesar $3.346 > t_{table} = 2,00$ berarti bahwa ada pengaruh antara variable etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai terbukti. Nilai t hitung untuk koefisiensi b3 adalah sebesar $3,775 > t_{table}$ berarti ada pengaruh variable disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai terbukti. Untuk nilai t hitung koefisiensi kepuasan kerja dengan efektivitas kinerja organisasi adalah sebesar $15,409 > t_{table} = 2.00$ berarti ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap efektifitas kerja</p>
3	Dita Normalita D (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) di Jateng dan DIY	Ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) di Jateng dan DIY, ada pengaruh positif dan signifikan dari etos kerja terhadap efektivitas

			kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) di Jateng dan DIY, dan pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan lebih dominan daripada etos kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) di Jateng dan DIY
4	Ratna Wijayanti (2017)	Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo	Terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap efektifitas kinerja, terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektifitas kinerja, tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja. Terdapat pengaruh secara bersama sama antara iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja.

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Etos Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Guru merupakan pembimbing dan contoh bagi siswa dalam pembentukan kepribadian siswa dan karena itu guru perlu mempunyai kinerja yang baik.

pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identitas diri. Maka dari itu seorang guru diuntut untuk melakukan profesinya dengan profesional disertai dengan memiliki etos kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh pada mutu dan kualitas pendidikan. Jika etos kerja guru mengalami penurunan maka kepuasan kerjanya pun tidak akan maksimal dan pencapaian tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan maksimal etos kerja.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Guru (Y)

Disiplin guru merupakan suatu upaya yang dilakukan guru untuk merangsang dan mendorong siswa untuk aktif dan kreatif dalam belajarnya. Keberhasilan siswa itu tidak lepas dari keberhasilan proses belajar, yang dipengaruhi oleh kedisiplinan seorang guru dalam mengajarnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soegong Prijodarminto, yang dikutip Tulus menjelaskan bahwa disiplin yaitu “kondisi yang tercipta dan berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban”. Ketika guru melihat hasil kerjanya berupa siswa *outcome* yang diharapkan guru maka kepuasan guru atas kedisiplinan yang ia jalankan akan semakin meningkat.

2.3.3 Pengaruh Etos Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan

Kerja (Y) Melalui Iklim Kerja (Z)

Faktor tata hubungan yang didambakan dalam situasi kerja di sekolah, yang mencakup tata hubungan yang serasi, seimbang, dan selaras. Keserasian, keseimbangan dan keserasian hubungan antara guru dan pimpinan dapat ditandai

oleh empat indikator, yaitu tingkat keseringan dalam berhubungan, interaksi sosial, kelancaran komunikasi, serta rasa kekeluargaan dan empati. Dengan demikian, dapat diduga bahwa lingkungan kerja memiliki korelasi positif dan signifikan dengan etos kerja guru.

Pimpinan selalu berharap etos kerja guru selalu meningkat dan karyawan berharap memperoleh hasil kerja yang maksimal, gaji yang sesuai, adanya kesempatan kenaikan golongan sehingga guru dapat berkembang, dan rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama. Sehingga hal ini akan menyebabkan etos kerja gurumenjadi tinggi. Hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan etos kerja guru adalah hubungan positif.

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor berpengaruh lainnya, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat disiplin guru. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan disiplin guru yang tinggi dapat di capai para guru. Tanpa adanya kepuasan kerja guru akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh sekolah, maka akibatnya disiplin karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

Iklim organisasi berfungsi sebagai faktor pengukuh dalam proses belajar-mengajar bagi perilaku kerja, terdapat pengaruh yang positif iklim organisasi terhadap penampilan kerja dan kepuasan kerja sehingga semakin sesuai dan menyehatkan suatu iklim organisasi akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja para guru dalam suatu sekolah yang bersangkutan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, kerangka berpikir, dan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat.

H₃: Etos kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni menemukan pembuktian atau pengujian secara ilmiah dengan berlandaskan pada teori-teori serta hipotesis. Sedangkan sifatnya adalah dampak dari penelitian tersebut, yaitu mencari pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Dalam penyusunan skripsi ini dibutuhkan data dan informasi yang sesuai dengan sifat permasalahannya agar data dan informasi yang diperoleh cukup lengkap digunakan sebagai dasar dalam membahas masalah yang ada metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif (Denok Sunarsi 2021).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala”. Pendekatan penelitian asosiatif ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis bentuk hubungan ini bersifat sebab akibat (Kausal), yaitu hubungan yang bersifat mempengaruhi dua variabel atau lebih.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu peneliti berusaha untuk menemukan pengaruh etos kerja, disiplin kerja melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat. Desain penelitian meliputi: populasi dan sampel

penelitian, definisi variabel penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reabilitas instrumen penelitian, dan analisis data.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan seluruh SMP Negeri Pakpak Bharat untuk TA. 2022/2023. Penelitian ini diperkirakan akan dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan Juli 2023 pada T.A 2022/2023.

Tabel. 3.1
Daftar Nama-Nama SMP Negeri Pakpak Bharat

No	Kecamatan	Sekolah
1	Salak	SMP Negeri 1 Salak
2	Salak	SMP N.2 Salak
3	STTU Julu	SMP N.1 STTU Julu
4	STTU Julu	SMP N.2 SA STTU Julu
5	STTU Julu	SMP N.3 SA STTU Julu
6	STTU Julu	SMP N.4 SA STTU Julu
7	STTU Jehe	SMP N.1 STTU Jehe
8	STTU Jehe	SMP N.2 STTU Jehe
9	STTU Jehe	SMP N.3 SA STTU Jehe
10	STTU Jehe	SMP N.4 SA STTU Jehe
11	STTU Jehe	SMP N.5 SA STTU Jehe
12	STTU Jehe	SMP N.I Penggegean
13	kerajaan	SMP N.1 Kerajaan
14	kerajaan	SMP N.2 Kerajaan
15	kerajaan	SMP N.3 SA Kerajaan
16	kerajaan	SMP N.4 Kerajaan
17	kerajaan	SMP N.5 Kerajaan
18	kerajaan	SMP N 6 Kerajaan
19	Kecupak	SMP N.1 PGGS
20	Kecupak	SMP N.2 SA PGGS
21	Siempat Rube	SMP N.1 Siempat Rube
22	Siempat Rube	SMP N.2 SA Siempat Rube
23	Siempat Rube	SMP N.3 SA Siempat Rube
24	Pagindar	SMP N.1 Pagindar
25	Tinada	SMP N.I Tinada

26	Tinada	SMP N 2 Tinada
----	--------	----------------

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian ada beberapa aspek yang menjadi bahan pertimbangan peneliti untuk subjek apa yang akan diteliti. Dikarenakan ini merupakan penelitian kuantitatif dibutuhkan populasi penelitian yang digunakan, apabila jumlah populasi melebihi dari batas ketentuan pengambilan sampel, maka dibutuhkan sebuah rumus. Populasi menurut (Amruddin 2022) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sebanyak 376 di SMP Negeri Pakpak Bharat dengan 26 sekolah. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel. 3.2
Populasi Penelitian

No	Sekolah	Jumlah Guru
1	SMP Negeri 1 Salak	35
2	SMP N.2 Salak	10
3	SMP Negeri 1 Siempat Rube	14
4	SMP Negeri 2 Satu Atap Siempat Rube	15
5	SMP Negeri 3 Satu Atap Siempat Rube	14
6	SMP Negeri 1 STTU Julu	16
7	SMP Negeri 2 Satu Atap STTU Julu	9
8	SMP Negeri 3 Satu Atap	7

	STTU Julu	
9	SMP Negeri 4 Satu Atap STTU Julu	15
10	SMP Negeri 1 PGGS	13
11	SMP Negeri 2 Satu Atap PGGS	8
12	SMP Negeri 1 Satu Atap Tinada	11
13	SMP Negeri 2 Satu Atap Tinada	9
14	SMP Negeri 1 Kerajaan	16
15	SMP Negeri 2 Kerajaan	7
16	SMP Negeri 3 Satu Atap Kerajaan	12
17	SMP Negeri 4 Satu Atap Kerajaan	17
18	SMP Negeri 5 Satu Atap Kerajaan	11
19	SMP Negeri 6 Satu Atap Kerajaan	10
20	SMP Negeri 1 Sitellu Tali Urang Jehe	7
21	SMP Negeri 2 Sitellu Tali Urang Jehe	12
22	SMP Negeri 3 Satu Atap Sitellu Tali Urang Jehe	12
23	SMP Negeri 4 Satu Atap Sitellu Tali Urang Jehe	10
24	SMP Negeri 5 Satu Atap Sitellu Tali Urang Jehe	8
25	SMP Negeri Panggegean	9
26	SMP Negeri 1 Pagindar	12
Total		319

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut (Denok Sunarsi 2021), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan untuk penentuan sampelnya, peneliti menggunakan teknik. Berdasarkan data populasi yang ada, maka untuk

menghitung besarnya sampel digunakan rumus *Slovin* dengan presisi 10% dengan tingkat kepercayaan 90%, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

ket :

n = Besarnya sampel

N = Besarnya populasi

d² = Presisi

Berdasarkan rumus *Slovin*, maka banyaknya sampel yang diambil sebagai bahan penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{319}{319 * 0,1^2 + 1}$$
$$n = \frac{319}{3,19 + 1}$$
$$n = 76,13$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76 orang.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan maksud dari istilah yang menjelaskan secara operasional mengenai penelitian yang akan dilaksanakan. Definisi operasional ini berisi penjelasan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian.

1. Etos Kerja

Sebuah keyakinan yang dimiliki oleh guru dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik ketika proses pembelajaran

2. Disiplin Kerja

Suatu sikap dan perilaku guru yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Iklim Kerja

Keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja guru yang menjadi ciri khas sebuah sekolah yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh guru dan staf.

4. Kepuasan Kerja

Ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan guru yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

(Abdullah 2019) mengatakan dalam pengumpulan data diperlukan metode atau cara yang diperlukan oleh peneliti dalam menjawab rumusan penelitian. Dalam hal ini, metode atau teknik pengumpulan data yang digunakan ialah sebagai berikut:

1. Angket

Angket atau kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Jenis kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup untuk variabel etos kerja, disiplin kerja sebagai variabel bebas, iklim kerja sebagai variabel intervening dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Dalam kuesioner tertutup, responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner tersebut. Skala yang digunakan disini adalah tipe skala *Likert*. Adapun angket yang digunakan adalah berpedoman pada skala Likert yang terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kadang-Kadang (KK), dan Tidak Setuju (TS). Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 4 point penilaian dengan skala nilai sebagai berikut :

Tabel. 3.3
Skala Angket Penelitian

Skor	Keterangan
4	Sangat Setuju
3	Setuju
2	Kadang – Kadang
1	Tidak Setuju

Berikut ini kisi – kisi instrument penelitian yang digunakan untuk mengungkap gambaran etos kerja, disiplin kerja, iklim kerja dan kepuasan kerja.

Tabel. 3.4
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator
Etos Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dengan tulus dan ikhlas 2. Bekerja dengan semangat 3. Bekerja penuh syukur 4. Bekerja memegang amanah 5. Bekerja dengan tutur kata yang santun 6. Bekerja dengan efisien 7. Membimbing dan mendidik untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik 8. Bekerja penuh kerendahan hati 9. Produktivitas dalam bekerja
Disiplin Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 2. Datang dan pulang tepat waktu setiap harinya 3. Bertanggung jawab ketika melakukan kesalahan saat bekerja 4. Mematuhi peraturan yang ada di sekolah 5. Siap menerima sanksi apabila saya melanggar peraturan sekolah
Iklim Kerja (Z)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan dan keterbukaan kepala sekolah 2. Saling membantu dalam pekerjaan 3. Antusiasme dalam mengajar 4. Kepercayaan guru terhadap siswa 5. Rasa saling menghormati 6. Kenyamanan lingkungan
Kepuasan Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas tambahan 2. Kemudahan pelaksanaan pekerjaan 3. Penghargaan dari pimpinan/ atasan dan teman sejawat 4. Promosi dalam jabatan 5. Waktu penyelesaian kerja yang sesuai

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metode penelitian sosial. Pada intinya metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data secara keseluruhan secara benar. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan dokumentasi pribadi sekolah dan guru dalam kelengkapan penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Coba Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas bertujuan untuk tingkat keandalan suatu alat ukur. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Amruddin 2022). Menghitung validitas tes yang digunakan adalah validitas empiris dengan rumus r_{xy} hasil perhitungan dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Apabila hasil analisis diperoleh jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir angket dikatakan valid, sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir angket dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen

tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya juga . Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Apabila hasil analisis diperoleh jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir angket memenuhi reliabilitas, sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir angket dikatakan tidak ,memenuhi reliabilitas. Rumus analisis reliabilitas angket adalah dengan rumus *Alpha Cronbach* Sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t}\right)$$

(Arikunto, 2014)

Keterangan :

- r_{11} : Realibilitas instrument
- k : Banyak butir soal
- $\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir
- $\sigma^2 t$: Varians total

Kuisisioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha, maka digunakan ukuran kemantapan Alpha yang diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Nilai *Alpha Cronbach's*

Nilai Alpha Cronbach's	Kualifikasi Nilai
0,00-0,20	Kurang Reliabel
0,21-0,40	Agak Reliabel
0,41-0,60	Cukup Reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat Reliabel

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk menguji model regresi, yaitu variabel dependen (terikat) dan independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal ataupun tidak. Guna mengetahui normalitas data dilakukan dengan uji statistik melalui output grafik kurva normal p-p plot. Variabel dapat dikatakan berdistribusi normal bila titik-titik yang menyebar pada model regresi berada di sepanjang garis diagonal dan penyebaran tersebut searah mengikuti garis diagonal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Widana 2020). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homokedastisitas tidak terjadi Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini deteksi dengan menggunakan analisis grafik dan varian tak bersyarat. Analisis grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$). Dasar pengambilan keputusan untuk Heteroskedastisitas dengan analisi grafik, jika tidak terjadi Heteroskedastisitas, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk

pola tertentu yang berbentuk (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (“*Variance Inflation Factors*”) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Widana 2020).

4. Analisis Data (Metode Regresi Linear Berganda)

Dalam penelitian ini, teknis analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda, dimana data yang dikumpulkan melalui kuisisioner lalu di olah dengan bantuan program SPSS. Persamaan regresi linear berganda yang di gunakan, yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + Z + Y + e$$

Keterangan :

a = konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Etos kerja

X_2 = Disiplin kerja

Z = Iklim Kerja

Y = Kepuasan Kerja

e = Kesalahan Pengganggu (“*Standart Error*”)

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian secara serempak dan parsial yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi software pengolahan data dengan SPSS dengan analisis tersebut.

1. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Nuryadi 2019) Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan jumlah sampel sebanyak 75 orang.

2. Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Nuryadi 2019) Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan jumlah sampel sebanyak 76 orang.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Nuryadi 2019) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Temuan Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Subjek penelitian atau responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di SMP Negeri Pakpak Bharat dengan 26 sekolah, disebarkannya angket/kuesioner selain jawaban para responden juga diperlukan untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 76 rangkap dan dikembalikan sebanyak 76 rangkap. Gambaran yang diperoleh tentang karakteristik ialah jenis kelamin, pendidikan terakhir dan pangkat golongan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden dari Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	31	40,8 %
2.	Perempuan	45	59,2 %
Jumlah		76	100 %

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa responden penelitian dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang (40,8%), dan responden yang berjenis kelamin

perempuan sebanyak 45 orang (59,3%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian berjenis kelamin laki-laki. Bisa disimpulkan mayoritas guru yang bekerja di SMP Negeri Pakpak Bharat dengan 26 sekolah adalah perempuan.

2. Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden dari Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	Strata Satu (S-1)	65	85,5 %
2.	Strata Satu (S-2)	11	14,5%
Jumlah		76	100

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner penelitian ini lebih didominasi oleh pendidikan terakhir Strata Satu (S-1) sebanyak 65 orang (85,5%), kemudian responden dengan pendidikan terakhir Strata Dua (S-2) dengan jumlah 11 orang (14,5%). Hal ini berarti bahwa mayoritas guru yang bekerja di SMP Negeri Pakpak Bharat pendidikan terakhirnya ialah Strata Satu (S-1).

3. Pangkat/Golongan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan disajikan pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Deskripsi responden dari pangkat/golongan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Pembina IVa	18	23,7%
2	Penata TK1, III/d	28	36,8%
3	Penata IIIc	17	22,4%
4	Penata Muda III/a	5	6,6%
5	Penata TK1/IIIb	3	3,9%
6	Pembina TK1/IVb	5	6,6%
Jumlah		76	100

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner penelitian ini lebih didominasi oleh pangkat/golongan Penata TK1, III/d sebanyak 28 orang (36,8%), kemudian Pembina IVa dengan jumlah 18 orang (23,7%), Penata IIIc sebanyak 17 (22,4%), Penata Muda III/a dan Pembina TK1/IVb masing dengan jumlah 5 (6,6%) dan terakhir Penata TK1/IIIb sebanyak 3 orang (3,9%), Hal ini berarti bahwa mayoritas guru yang bekerja di SMP Negeri Pakpak Bharat memiliki pangkat/golongan Penata TK1, III/d.

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa distribusi frekwensi yang disajikan per indikator beserta presentase frekuensi dan perolehan skor.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, satu variable intervening dan satu variabel terikat, yakni meliputi data mengenai etos kerja dan disiplin kerja (X), iklim kerja (Z) dan kepuasan kerja (Y). Sampel yang diambil data dalam penelitian ini adalah 76 orang guru di SMP Negeri Pakpak Bharat. Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut hasilnya dijelaskan sebagaimana di bawah ini.

1. Deskripsi Data Variabel X₁ (Etos Kerja)

Berdasarkan data mentah untuk variabel X₁ yang terkumpul dari hasil penyebaran angket pada 76 responden, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 butir instrumen dengan pilihan jawaban skala 4 maka dapat diketahui presentase skor dari masing-masing indikator :

Tabel 4.4
Hasil Presentase Data Variabel X₁ (Etos Kerja)

No	Pertanyaan	Σskor	%skor
1	Saya peduli terhadap situasi dan kondisi sekolah saya	278	91,4%
2	Saya mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja saya	290	95,3%
3	Pekerjaan saya membutuhkan ketekunan dan kerajinan	291	95,7%
4	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	285	93,7%
5	Pekerjaan saya anggap sebagai bentuk rutinitas keseharian saya	287	94,4%
6	Hasil kerja saya kurang memenuhi kebutuhan hidup	279	91,7%
7	Saya kurang puas jika hasil kerja saya kurang optimal	289	95%

8	Pekerjaan saya anggap sebagai hal yang tidak mulia	287	94,4%
9	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat	263	86,5%
10	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran	279	91,7%

Dari hasil pengumpulan data tersebut diketahui bahwa rata – rata perolehan skor pada hasil sebaran angket ialah 93% dimana perolehan skor tertinggi (95,7%) terdapat pada pertanyaan “Pekerjaan saya membutuhkan ketekunan dan kerajinan”, dan skor paling rendah (86,5%) terdapat pada pertanyaan “Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat”. Berdasarkan data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa etos kerja guru dalam melaksanakan tugasnya ialah positif termasuk dalam hal tanggung jawab, ketekunan, kejujuran, dan situasi serta kondisi.

2. Deskripsi Data Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Berdasarkan data mentah untuk variabel X₂ yang terkumpul dari hasil penyebaran angket pada 76 responden, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 butir instrumen dengan pilihan jawaban skala 4 maka dapat diketahui presentase skor dari masing-masing indikator :

Tabel 4.4
Hasil Presentase Data Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

No	Pertanyaan	∑skor	%skor
1	Saya tidak pernah tidak masuk bekerja	274	90,1%
2	Saya selalu datang tepat waktu ke sekolah	276	90,7%
3	Saya selalu patuh terhadap perintah atasan (kepala sekolah)	270	88,8%
4	Saya selalu mentaati pekerjaan sesuai dengan	278	91,4%

	pedoman kerja guru		
5	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan.	277	91,1%
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar	269	88,4%
7	Saya selalu teliti dan memeriksa kembali pekerjaan saya	270	88,8%
8	Saya selalu menghormati pendapat guru lain dalam menyelesaikan pekerjaan	279	91,7%
9	Saya mengenakan pakaian kerja/dinas dan rapi	278	91,4%
10	Saya memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam bekerja	279	91,7%

Dari hasil data di atas diketahui bahwa rata – rata perolehan skor pada hasil sebaran angket ialah 90,4% dimana perolehan skor tertinggi (91,7%) terdapat pada pertanyaan “Saya selalu menghormati pendapat guru lain dalam menyelesaikan pekerjaan”, dan skor paling rendah (88,4%) terdapat pada pertanyaan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar”. Berdasarkan data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja guru dalam kesehariannya menjalankan tugasnya di sekolah ialah baik termasuk dalam hal tepat waktu datang ke sekolah, patuh pada perintah, bertanggung jawab, teliti, memperbaiki kesalahan, dan menyelesaikan pekerjaannya.

3. Deskripsi Data Variabel Z (Iklim Kerja)

Berdasarkan data mentah untuk variabel Y yang terkumpul dari hasil penyebaran angket pada 76 responden, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 butir instrumen dengan pilihan jawaban skala 4 maka dapat diketahui presentase skor dari masing-masing indikator :

Tabel 4.5
Hasil Presentase Data Variabel Z (Iklim Kerja)

No	Pertanyaan	Σ skor	%skor
1	Dalam merealisasikan visi dan misi, komite sekolah dan masyarakat sekitarnya mendukung kegiatan sekolah.	260	85,5%
2	Guru tidak pernah berdiskusi tentang materi pembelajaran dengan teman sesama bidang studi.	270	88,8%
3	Kerjasama yang baik diantara teman-teman mendorong saya untuk bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	258	84,8%
4	Jika guru mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, maka dibimbing oleh kepala sekolah dalam menyelesaikanya	271	89,1%
5	Ketika menghadapi setiap kesulitan, dalam menyelesaikan saya tidak dibantu teman dan pimpinan.	263	86,5%
6	Sarana dan prasarana gedung di sekolah ini belum memadai untuk kegiatan pembelajaran.	265	87,1%
7	Setiap guru mendapat fasilitas kerja seperti meja, kursi, lemari, spidol dan lain-lain	273	89,8%
8	Guru diberikan tugas mengajar sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki.	276	90,7%
9	Guru di sekolah ini memperoleh kesempatan yang sama dalam melaksanakan tugasnya	255	83,8%
10	Penghasilan saya menjadi guru pada saat ini sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarga.	266	87,5%

Dari hasil pengumpulan data tersebut diketahui bahwa rata – rata perolehan skor pada hasil sebaran angket ialah 87,4% dimana perolehan skor tertinggi (90,7%) terdapat pada pertanyaan “Guru diberikan tugas mengajar sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki.”, dan skor paling rendah (83,8%) terdapat pada pertanyaan “Guru di sekolah ini memperoleh kesempatan yang sama dalam melaksanakan tugasnya”. Berdasarkan data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa iklim kerja guru selama di sekolah ialah guru mampu merealisasikan visi dan misi,

komite sekolah dan masyarakat sekitarnya mendukung kegiatan sekolah, kerjasama yang baik diantara teman-teman, dan Guru diberikan tugas mengajar sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki.

4. Deskripsi Data Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Berdasarkan data mentah untuk variabel Y yang terkumpul dari hasil penyebaran angket pada 76 responden, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 butir instrumen dengan pilihan jawaban skala 4 maka dapat diketahui presentase skor dari masing-masing indikator :

Tabel 4.6
Hasil Presentase Data Variabel Y (Kepuasan Kerja)

No	Pertanyaan	Σ skor	%skor
1	Gaji saya cukup, sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul	274	90,1%
2	Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	271	89,1%
3	Tunjangan penting dalam menambah jumlah gaji	272	89,4%
4	Kepala sekolah memberikan dukungan kepada saya saat bekerja	272	89,4%
5	Kepala sekolah memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada para guru	255	83,8%
6	Rekan kerja guru memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaaa	266	87,5%
7	Rekan kerja guru membantu saya dalam melakukan pekerjaan	276	90,7%
8	Saya menikmati pekerjaan sebagai guru	276	90,7%
9	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	267	87,8%
10	Saya banyak mendapatkan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sebagai guru	269	88,4%

Dari hasil data di atas diketahui bahwa rata – rata perolehan skor pada hasil sebaran angket ialah 88,7% dimana perolehan skor tertinggi (90,7%) terdapat pada pertanyaan “Rekan kerja guru membantu saya dalam melakukan pekerjaan dan Saya menikmati pekerjaan sebagai guru”, dan skor paling rendah (88,4%) terdapat pada pertanyaan “Saya banyak mendapatkan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sebagai guru”. Berdasarkan data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja guru dalam bekerja ialah baik termasuk dalam hal penggajian, tunjangan, motivasi kerja, dukungan, dan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sebagai guru.

5. Distribusi Data F Variabel X_1 (Etos Kerja)

Etos kerja juga menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Dalam pandangan Sinamo etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat

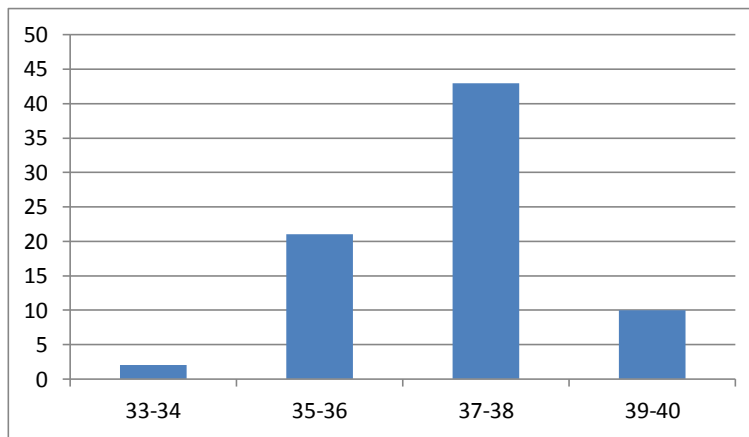
dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. Berikut ini perolehan data variabel etos kerja:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Etos Kerja

Interval	Frekuensi	Persentase
33-34	2	2,6%
35-36	21	27,6%
37-38	43	56,5%
39-40	10	13,1%
Jumlah	76	100%

Dari data di atas diketahui, tabel distribusi frekuensi 4.7 pada variabel x_1 yaitu etos kerja memiliki 4 kelas, setiap kelas interval terdiri atas 2 skor rentang. Pada kelas interval 33-34 dengan jumlah 2 guru dan persentase 2,6%, 35-36 dengan jumlah 21 guru dan persentase 27,6%, 37-38 dengan jumlah 43 guru dan persentase 56,6% serta 39-40 dengan jumlah 10 guru dan persentase 13,1%. Dapat disimpulkan dari angket yang disebar tentang etos kerja rentang 37-38 memiliki persentase tertinggi dari kelas jawaban lainnya.

Tabel distribusi frekuensi skor variabel etos kerja di atas, dapat digambarkan dalam histogram berikut ini:



Gambar 4.1 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja

6. Distribusi Data F Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para pegawai dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Disiplin kerja seorang pegawai dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu pegawai juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah balikan dari pegawai

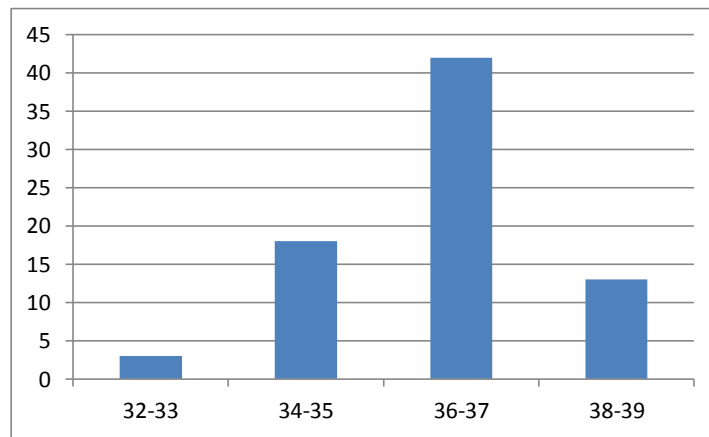
yang memiliki disiplin kerja yang baik. Berikut ini perolehan data variabel disiplin kerja:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Interval	Frekuensi	Persentase
32-33	3	3,9%
34-35	18	23,6%
36-37	42	55,2%
38-39	13	17,1%
Jumlah	76	100%

Dari data di atas diketahui, tabel distribusi frekuensi 4.8 pada variabel X_2 yaitu disiplin kerja memiliki 4 kelas, setiap kelas interval terdiri atas 2 skor rentang. Pada kelas interval 32-33 dengan jumlah 3 guru dan persentase 3,9%, 34-35 dengan jumlah 18 guru dan persentase 23,6%, 36-37 dengan jumlah 42 guru dan persentase 55,2% serta 38-39 dengan jumlah 13 guru dan persentase 17,1%. Dapat disimpulkan dari angket yang disebar tentang disiplin kerja rentang 36-37 memiliki persentase tertinggi dari kelas jawaban lainnya.

Tabel distribusi frekuensi skor variabel disiplin kerja di atas, dapat digambarkan dalam histogram berikut ini:



Gambar 4.2 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

7. Distribusi Data F Variabel Z (Iklim Kerja)

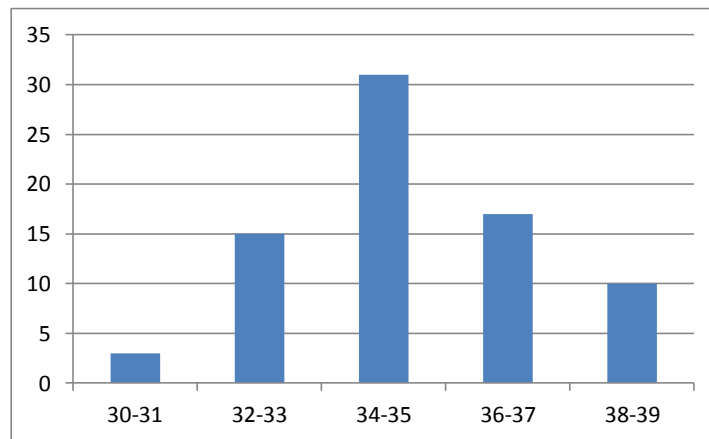
Iklim kerja tercipta sebagai hasil dari perpaduan beberapa hal, mencakup pengalaman masa lalu, pengaruh dari hambatan-hambatan yang tercipta dalam sistem organisasi, kebutuhan khusus, harapan, kepemimpinan atasan dan adanya komunikasi serta hubungan informal antara atasan dengan anggota-anggota organisasi. Di samping itu dikatakan pula bahwa iklim kerja merefleksikan berbagai usaha baik secara internal maupun eksternal dari tipe-tipe orang yang aktif dalam organisasi tersebut, proses kerja, makna komunikasi dan latihan otoritas di dalam tubuh organisasi. Oleh karena itu iklim kerja dikembangkan oleh organisasi itu sendiri. Berikut ini perolehan data variabel iklim kerja:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Iklim Kerja

Interval	Frekuensi	Persentase
30-31	3	3,9%
32-33	15	19,7%
34-35	31	40,7%
36-37	17	22,3%
38-39	10	13,1%
Jumlah	76	100%

Dari data di atas diketahui, tabel distribusi frekuensi 4.9 pada variabel Z yaitu iklim kerja memiliki 5 kelas, setiap kelas interval terdiri atas 2 skor rentang. Pada kelas interval 30-31 dengan jumlah 3 guru dan persentase 3,9%, 32-33 dengan jumlah 15 guru dan persentase 19,7%, 34-35 dengan jumlah 31 guru dan persentase 40,7%, 36-37 dengan jumlah 17 guru dan persentase 22,3% serta 38-39 dengan jumlah 10 guru dan persentase 13,1%. Dapat disimpulkan dari angket yang disebar tentang iklim kerja rentang 34-35 memiliki persentase tertinggi dari kelas jawaban lainnya.

Tabel distribusi frekuensi skor variabel iklim kerja di atas, dapat digambarkan dalam histogram berikut ini:



Gambar 4.3 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Kerja

8. Distribusi Data F Variabel Y (Kepuasan Kerja)

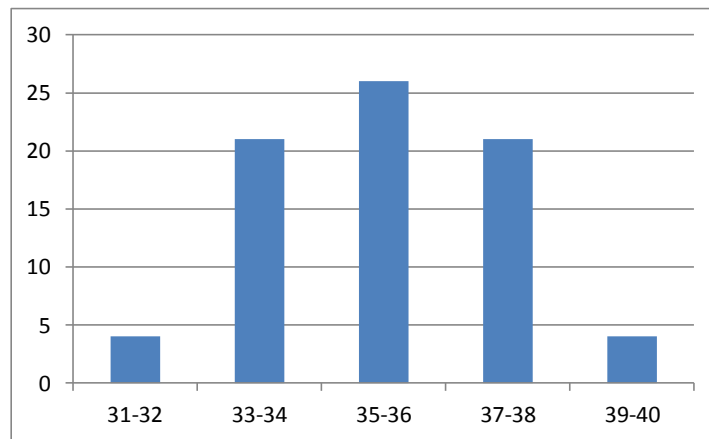
Ketika membicarakan sikap pegawai seringkali yang dimaksud tidak lain adalah kepuasan kerja mereka. Selain itu, yang melekat pada konsep ini adalah pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang seringkali tidak bisa dikatakan ideal, dan lain sebagainya selain tentang pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu untuk mengukur apakah pegawai puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka semua elemen itu harus tercakup di dalam penilaiannya. Oleh karena itu kepuasan kerja dikembangkan oleh organisasi itu sendiri. Berikut ini perolehan data variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Interval	Frekuensi	Persentase
31-32	4	5,2%
33-34	21	27,6%
35-36	26	34,2%
37-38	21	27,6%
39-40	4	5,2%
Jumlah	76	100%

Dari data di atas diketahui, tabel distribusi frekuensi 4.10 pada variabel Y yaitu kepuasan kerja memiliki 5 kelas, setiap kelas interval terdiri atas 2 skor rentang. Pada kelas interval 31-32 dan 39-40 dengan jumlah masing-masing 4 guru dan persentase 5,2%, 33-34 dan 37-38 dengan jumlah masing-masing 21 guru dan persentase 27,6%, serta 35-36 dengan jumlah 26 guru dan persentase 34,2%. Dapat disimpulkan dari angket yang disebar tentang kepuasan kerja rentang 35-36 memiliki persentase tertinggi dari kelas jawaban lainnya.

Tabel distribusi frekuensi skor variabel kepuasan kerja di atas, dapat digambarkan dalam histogram berikut ini:



Gambar 4.4 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

4.1.3. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur apa yang ingin di ukurnya. Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin di ukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama corrected item correlation. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment, yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian n

= 76 sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,222. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel X₁ (Etos Kerja)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation (r_{hitung})</i>	r_{table}	Validitas
1	0,357	0,222	Valid
2	0,383	0,222	Valid
3	0,274	0,222	Valid
4	0,373	0,222	Valid
5	0,223	0,222	Valid
6	0,297	0,222	Valid
7	0,269	0,222	Valid
8	0,405	0,222	Valid
9	0,360	0,222	Valid
10	0,414	0,222	Valid

Tabel 4.4 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel X₁ yaitu etos kerja menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel etos kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Uji Validitas Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation (r_{hitung})</i>	r_{table}	Validitas
1	0,305	0,222	Valid
2	0,239	0,222	Valid
3	0,334	0,222	Valid
4	0,428	0,222	Valid
5	0,233	0,222	Valid

6	0,260	0,222	Valid
7	0,268	0,222	Valid
8	0,415	0,222	Valid
9	0,377	0,222	Valid
10	0,316	0,222	Valid

Tabel 4.5 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel X_2 yaitu disiplin kerja menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.13
Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation (r_{hitung})</i>	r_{table}	Validitas
1	0,271	0,222	Valid
2	0,355	0,222	Valid
3	0,305	0,222	Valid
4	0,240	0,222	Valid
5	0,308	0,222	Valid
6	0,256	0,222	Valid
7	0,321	0,222	Valid
8	0,376	0,222	Valid
9	0,337	0,222	Valid
10	0,277	0,222	Valid

Tabel 4.6 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel X_3 yaitu disiplin kerja menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel kepuasan kerja guru dinyatakan valid.

Tabel 4.14
Uji Validitas Variabel Z (Iklim Kerja)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation (r_{hitung})</i>	r_{table}	Validitas
1	0,333	0,222	Valid
2	0,263	0,222	Valid
3	0,269	0,222	Valid
4	0,401	0,222	Valid
5	0,246	0,222	Valid
6	0,270	0,222	Valid
7	0,264	0,222	Valid
8	0,244	0,222	Valid
9	0,254	0,222	Valid
10	0,297	0,222	Valid

Tabel 4.7 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel Z yaitu iklim kerja menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel iklim kerja dinyatakan valid.

2. Uji Realiabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis *Reliability* melalui metode *Cronbach Alpha*. Dalam menentukan reliabilitas bisa dilihat dari nilai Alpha, jika $Alpha > 0,60$ maka bisa dikatakan reliable.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reliabilitas</i>	Keterangan
Etos Kerja	0,654	0,60	Reliabel

Disiplin Kerja	0,758	0,60	Reliabel
Iklm Kerja	0,706	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,807	0,60	Reliabel

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variable etos kerja, disiplin kerja, iklim kerja dan kepuasan kerja semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Pengujian dua sisi yang dilakukan dengan membandingkan signifikansi hasil uji (*p value*) dengan taraf signifikan sebesar 5%. Adapun hasil uji normalitas pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	76

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.64589850
Most Extreme Differences	Absolute	.190
	Positive	.133
	Negative	-.190
Test Statistic		.190
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

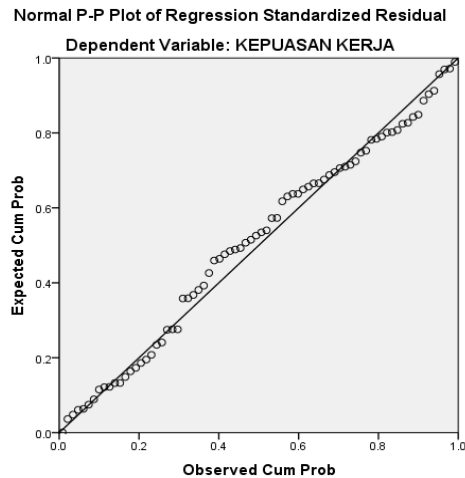
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel 4.9 dapat dilihat signifikansi nilai Kolmogorov-smirnov yang diatas jika tingkat kepercayaan diatas 0,05 atau 5%, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan jika kurang dari 0,05 atau 5% maka data tidak terdistribusi normal. Dari tabel di bawah ini nilai signifikansinya sebesar 0,200 dapat disimpulkan bahwa data yang telah diinput adalah berdistribusi normal.

Uji normalitas menggunakan p-plot pada variabel residual yang terdistribusi normal akan terletak di sekitar garis horizontal (tidak berpencar jauh dari garis diagonal). Terlihat pada gambar sebagai berikut.



Gambar 4.5
Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal, karena terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat dinyatakan data tersebut terdistribusi normal atau model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Mutikolineaitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independennya. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat besaran dari Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Value dengan kriteria sebagai berikut:

- b. Jika $VIF > 10$ atau $Tolerance\ Value < 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.
- c. Jika $VIF < 10$ atau $Tolerance\ Value > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

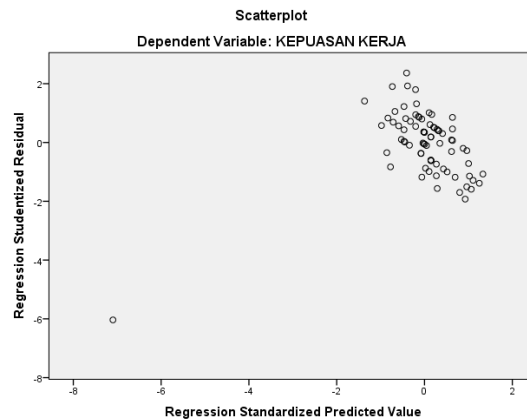
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.606	11.440		1.102	.274		
	ETOS KERJA	.106	.215	.040	.495	.622	.997	1.003
	DISIPLIN KERJA	-.161	.205	-.065	-.789	.433	.974	1.027
	IKLIM KERJA	.705	.081	.713	8.684	.000	.974	1.027

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat diketahui setiap variabel independen memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 atau nilai Tolerance value lebih besar dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian yang dilakukan ini tidak terdapat hubungan multikolinearitas antar variabel Independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot, terlihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik pada grafik scatterplot terlihat menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji F (Simultan)

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan $F < 0.05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016:96). Dengan hasil pengujian sebagai berikut:

- a. F_{tabel} diperoleh nilai dari $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$

n = jumlah sampel, $n = 76$

k = Seluruh variabel, $k = 4$

maka $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 76 - 3 = 73$ $F_{tabel} = 76 - 3 = 73$, diperoleh F_{tabel} adalah 2,73

b. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$

Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.18
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527.687	3	175.896	26.734	.000 ^b
	Residual	473.721	72	6.579		
	Total	1001.408	75			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), IKLIM KERJA, ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan hasil uji F simultan pada tabel 4.11 , maka nilai F_{hitung} sebesar $26,734 > F_{tabel}$ sebesar 2,73 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $< 0,05$ maka secara simultan variabel etos kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap variabel kepuasan kerja di SMP Negeri Pak Pak Bharat.

2. Hasil Uji T

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} Pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan

t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0,05$).

Tabel 4.19
Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.606	11.440		1.102	.274
	ETOS KERJA	.106	.215	.040	2.495	.022
	DISIPLIN KERJA	.161	.205	.065	3.789	.033
	IKLIM KERJA	.705	.081	.713	8.684	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.12, maka pengujian variabel – variabel bebas dijabarkan sebagai berikut :

- a. Variabel etos kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} , ($2,495 > 1,665$) atau $sig < \alpha$ ($0,022 < 0,05$), berarti variabel etos kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat.
- b. Variabel disiplin kerja (X_2), Menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($3,789 > 1,665$) atau $sig < \alpha$ ($0,033 < 0,05$), berarti disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Untuk menguji model penelitian ini adalah dengan menghitung koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Semakin besar R^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, dan variabel bebas mempunyai R^2 paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebas. Hasil uji koefisien variabel X_1 yaitu etos kerja dan variabel Y kepuasan kerja yaitu:

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi Variabel X_1 dan Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331 ^a	.0217	.204	1.840
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja				

Berdasarkan tabel 4.20, dimana Nilai R^2 (r^2) = 0,217. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel partisipasi etos kerja (X_1) memiliki kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y) sebesar 21,7%. Hasil uji koefisien variabel X_2 yaitu disiplin kerja dan variabel Y kepuasan kerja yaitu:

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi Variabel X2 dan Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.282 ^a	.158	.146	1.801
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Berdasarkan tabel 4.21, dimana Nilai R square (r^2) = 0,158. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel partisipasi disiplin kerja (X_2) memiliki kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y) Sebesar 11,7%. Hasil uji koefisien variabel Z yaitu iklim kerja dan variabel Y kepuasan kerja yaitu:

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi Variabel Z dan Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.276 ^a	.152	.214	1.856
a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja				

Berdasarkan tabel 4.22, dimana Nilai R square (r^2) = 0,152. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel partisipasi iklim kerja (Z) memiliki kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y) Sebesar 15,2%. Hasil uji koefisien variabel X1 (etos kerja), X2 (disiplin kerja) dan Z (iklim kerja) terhadap variabel Y kepuasan kerja yaitu:

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi Variabel X1, X2, Z dan Variabel Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.507	2.565

a. Predictors: (Constant), IKLIM KERJA, ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.23, dimana R: 0,726, menjelaskan bahwa antara variabel (X1) dan (X2) terdapat korelasi yang cukup kuat dan searah/positif terhadap perubahan variabel (Y). sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu R = 0,507 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) memiliki korelasi yang cukup kuat terhadap variabel terikat (Y). Artinya, setiap perubahan (kenaikan) variabel etos kerja dan disiplin kerja melalui iklim kerja menyebabkan kenaikan variabel kepuasan kerja guru. Nilai R square (r^2) = 0,527. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel partisipasi etos kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) melalui iklim kerja (Z) memiliki kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y) Sebesar 52,7 % dan sisanya 47,3 dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan peneliti.

4.2. Pembahasan Penelitian

4.2.1 Pengaruh Etos Kerja melalui Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat (H1)

Iklim organisasi menurut Davis dan Newstrom adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya

selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi Runtu (2018).
. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan bekerja dengan semangat, kreatif, berorientasi pada produktivitas, bertanggungjawab, komitmen, disiplin, jujur, dan memiliki integritas yang baik (Hardi et al., 2020). Hasil penelitian menunjukkan Variabel etos kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} , ($2,495 > 1,665$) atau $sig < \alpha$ ($0,022 < 0,05$), berarti variabel etos kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Pakpak Bharat.

Penelitian Zummy (2020) tingginya kepuasan dan etos kerja guru dapat membantu guru dalam melakukan beberapa hal yang berkaitan dengan kinerjanya yaitu (1) membantu merumuskan perencanaan pembelajaran dengan baik, (2) menentukan dan membuat strategi mengajar yang tepat, (3) membuat penilaian dan evaluasi yang terstruktur, objektif, dan jujur (4) menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif, (5) menstimulasi guru untuk meningkatkan perkembangan profesionalnya, dan (6) menciptakan komunikasi dengan jelas dan benar terhadap murid, orang tua murid, rekan sekerja dan stakeholder lainnya.

Guru mempunyai tugas mendidik siswa meliputi rangkaian proses belajar mengajar, memberikan dorongan, memuji, menghukum dan memisahkan siswa. Tugas guru juga sebagai pengajar, pendidik dan pemimpin. Guru dituntut mempunyai kemampuan dan ketrampilan untuk dapat menjalankan tugas tersebut, namun seringkali guru menghadapi hambatan dalam menjalankan tugasnya sehingga guru tidak dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal ini menyebabkan

guru tidak puas terhadap pekerjaannya. Menurut Setiono & Andjarwati (2019) seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Penelitian (Faisal Rahman Dongoran 2019) etos kerja dalam hal ini adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang memberi penilaian terhadap kegiatan, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpuji, salah atau tidak dapat dibanggakan. Praktik yang dimaksud dalam penelitian ini dikhususkan pada penerapan etos kerja dalam meningkatkan kinerja.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja melalui Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat (H2)

Guru memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap proses pembelajaran dan perilaku para siswanya. Jika para guru dapat bersikap disiplin terhadap tata tertib yang ada di sekolah, maka cenderung para siswa pun akan meniru sikap disiplin para gurunya tersebut. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik. Hasil penelitian menunjukkan Variabel disiplin kerja (X_2), menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($3,789 > 1,665$) atau $sig < \alpha$ ($0,033 < 0,05$), berarti disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat.

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryadi, dimana hasil penelitiannya menemukan ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja (Maryadi 2018, hal 77). Guru sebagai pendidik harus memiliki sikap disiplin karena guru mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan dan berhadapan langsung dengan siswa atau murid sehingga apabila guru tidak memiliki sikap disiplin maka siswa atau anak didik akan mencontoh dan akan mengganggu proses belajar mengajar (Siregar, Akrim, and Prasetya 2022). Penelitian Sekartini (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian dalam hasil penelitian Denika (2020, hal 131) indikator yang paling dominan pada disiplin kerja adalah disiplin perilaku serta indikator yang paling dominan pada kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri.

4.2.3 Pengaruh Etos kerja, Disiplin Kerja melalui Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat (H3)

Pimpinan selalu berharap etos kerja guru selalu meningkat dan karyawan berharap memperoleh hasil kerja yang maksimal, gaji yang sesuai, adanya kesempatan kenaikan golongan sehingga guru dapat berkembang, dan rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama. Sehingga hal ini akan menyebabkan etos kerja gurumenjadi tinggi. Hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan etos kerja guru adalah hubungan positif.

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor berpengaruh lainnya, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat disiplin guru. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan disiplin guru yang tinggi dapat di capai para guru.

Tanpa adanya kepuasan kerja guru akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh sekolah, maka akibatnya disiplin karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

Hasil uji F simultan, maka nilai F_{hitung} sebesar $26,734 > F_{tabel}$ sebesar $2,73$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ atau $< 0,05$ maka secara simultan variabel etos kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap variabel kepuasan kerja di SMP Negeri Pak Pak Bharat.

Pada hubungan variabel iklim kerja dan etos kerja ini belum banyak dilakukan, namun ada beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan. Menurut Pratiwi dan Chair selain karakteristik pekerjaan guru dan kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja guru juga berkaitan erat dengan iklim organisasi. Iklim organisasi sekolah dapat menciptakan suasana psikologis di dalam diri guru baik itu bersifat kenyamanan maupun ketidaknyaman kerja. iklim organisasi yang kondusif akan dapat meningkatkan semangat di dalam bekerja. Iklim organisasi yang kurang kondusif, akan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Imbalan yang didapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, serta adanya komunikasi yang kurang baik di antara teman sejawat, masih adanya rasa senioritas di antara sesama guru yang terus dipelihara akan memunculkan masalah bagi iklim organisasi yang ada di beberapa sekolah (Andriadi, Prasetia, and Amini 2022). Oktaviani & Ramlawati (2018) dalam penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang makasar. Hal ini menunjukkan kondisi lingkungan fisik dari suatu organisasi

atau perusahaan akan mempengaruhi etos kerja dari karyawan. Sama dengan penelitian sebelumnya yaitu dari (Lumentut, F. C, et al, 2021) berdasarkan hasil yang di dapat dari perhitungan di atas dapat dilihat bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado. Penelitian Bayu, dkk (2022) menyatakan a Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang. Penulis menyatakan bahwa penelitian ini masih perlu dilakukan karena belum banyak yang melakukan penelitian mengenai hubungan antara iklim kerja dan etos kerja selain itu dari penelitian terdahulu masih ada gap research.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menghadapi beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi kondisi dari penelitian yang dilakukan. Adapun keterbatasan tersebut ialah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai dalam peneliti ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu disiplin kerja, iklim organisasi dan etos kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan seperti ada motivasi kerja, semangat kerja, perubahan organisasi dan lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP Negeri Pakpak Bharat yang melibatkan guru-guru maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil uji t variabel etos kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} , ($2,495 > 1,665$) atau $sig < \alpha$ ($0,022 < 0,05$), berarti variabel etos kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru (Y) di SMP Negeri Pakpak Bharat.
2. Hasil uji t variabel disiplin kerja (X_2), menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($3,789 > 1,665$) atau $sig < \alpha$ ($0,033 < 0,05$), berarti disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja (Y) di SMP Negeri Pakpak Bharat.
3. Hasil uji F simultan, maka nilai F_{hitung} sebesar $26,734 > F_{tabel}$ sebesar $2,73$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ atau $< 0,05$ maka secara simultan variabel etos kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap variabel kepuasan kerja di SMP Negeri Pak Pak Bharat dan hasil uji koefisien determinasi variabel (X_1) dan (X_2) terdapat korelasi yang cukup kuat dan searah/positif terhadap perubahan variabel (Y). sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu $R = 0,507$ dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) memiliki korelasi yang cukup kuat terhadap variabel terikat (Y). Artinya, setiap perubahan

(kenaikan) variabel etos kerja dan disiplin kerja melalui iklim kerja menyebabkan kenaikan variabel kepuasan kerja guru. Nilai R square (r^2) = 0,527. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel partisipasi etos kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) melalui iklim kerja (Z) memiliki kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y) sebesar 52,7 % dan sisanya 47,3 dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan peneliti.

5.2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran Praktis

1. Etos kerja memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja guru yang dihasilkan karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, hal yang dapat dilakukan adalah dengan menumbuhkan dan meningkatkan sikap etos kerja yang baik pada diri setiap karyawan.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, hal yang dapat dilakukan oleh pihak sekolah adalah dengan membuat peraturan dan standar kerja yang lebih jelas dan dapat dimengerti oleh setiap guru.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui penerapan iklim organisasi hendaknya kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dengan meningkatkan peran atasan untuk lebih bertanggungjawab terhadap masalah yang dihadapi oleh bawahannya.

5.2.2 Saran Teoritis

1. Bagi peneliti lain agar dapat melakukan penelitian lebih mendalam terhadap kontribusi dari ke tiga variabel dan penggunaan variabel intervening mengenai kepuasan kerja guru.
2. Hendaknya dapat memperluas kajian yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru serta mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja selain yang peneliti bahas.

5.3 Implikasi

Adapun implikasi yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.3.1 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi guru dan calon guru. Membenahi diri sehubungan yang berkenaan dengan tanggung jawab, ketekunan, kejujuran, dan situasi serta kondisi dalam lingkungan kerja. Guru juga harus tepat waktu datang ke sekolah, patuh pada perintah, bertanggung jawab, teliti, memperbaiki kesalahan, dan menyelesaikan pekerjaannya.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Disiplin kerja, etos kerja dan iklim kerja itu sangat penting keberadaannya dalam kelangsungan hidup organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa,

pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung dengan adanya etos kerja, disiplin kerja dan iklim yang baik yang dimiliki oleh sekolah. Disiplin kerja, etos kerja dan iklim kerja guru yang tinggi sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kerja yang lebih baik lagi sehingga apa yang di cita-citakan suatu pendidikan dapat terealisasikan dengan baik sesuai dengan tujuan sekolah atau organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2019. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agustini, Fauziah. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Amruddin, Dkk. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: CV. Pradina Pustaka Grup.
- Andriadi, Delvi, Indra Prasetya, and Amini Amini. 2022. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Dan Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru." *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 5(2): 198–218.
- Badriati Baiq El. 2021. *ETOS KERJA Dalam Perspektif Islam Dan Budaya*. Mataram: Sanabil.
- Denok Sunarsi, Sidik Priadana. 2021. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Tangerang: Pascal Books.
- Dongoran, Aman Tua, and Ismail Hanif Batubara. 2021. "Pengaruh Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]* 2(1): 1–16.
- Faisal Rahman Dongoran, Soulthan Saladin Batubara. 2019. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BIRO REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MEDAN." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 5(1): 89–94.
- Hadiansyah, Andri, and Rini Purnamasari Yanwar. 2017. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE." *JURNAL Al-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA* 3(2): 150.
- Julitriarsa & Suprihanto. 2021. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru." *Ilmiah Magister Manajemen* 4: 11–22.
- Lawu, Suparman Hi. 2019. "PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA CABANG PEMUDA JAKARTA TIMUR." 2(1): 51–60.
- Sahlan Lubis. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 6(1): 18–26.
- Marnisah, Luis et al. 2021. *Bookchapter, 2021*.
- Maryatmi, S A. 2021. *WELL-BEING DI DUNIA KERJA*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Melinda, Iis. 2018. "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 3 Batusangkar." : i–70.
- Muhtarom, Ali. 2015. "Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja (Tinjauan Teori Dan Implementasi Manajemen Pada Guru Dan Staf Disekolah)." *Tarbawi* 1(1): 133–

43.

- Nasri. 2020. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan." *Jurnal Pendidikan dan Dakwah* 2: 166–79.
- Nuha, Muhammad Syafi'i dan Muhammad Ulin. 2018. "Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) Di Kota Gresik." *Gema Ekonomi, Jurnal Fakultas Ekonomi, Vol.7 No.1*,.
- Nuryadi, Dkk. 2019. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Pasaribu, Evan Karno, and Ayu Desi Indrawati. 2020. "Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali." *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(12): 7785–7809.
- Qureshi, Muhammad Asif et al. 2019. "The Nexus of Employee's Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Analysis of FMCG Industries of Pakistan." *Cogent Business and Management* 6(1).
- Ra'it, Nisa., & Laksmiwati, Hermien. 2020. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Guru Smk Negeri X Di Surabaya." *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*. 07(04): 32–44.
- Rasyid, Mhd. Andi, and Hasrudy Tanjung. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 60–74.
- Rosmaini, Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 1–15.
- Said, Laila Refiana, and Universitas Lambung Mangkurat. 2020. *Analisis Dan Indikator Kepuasan Kerja*.
- Setyaningrum, Dini Gita. 2021. "Upaya Peningkatan Disiplin Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 10(1): 20–25.
- Siregar, Nova Lega Hati, Akrim Akrim, and Indra Prasetia Prasetia. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Al-Wasliyah Pasar Senen Medan." *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 5(1): 87–97.
- SUCITRA, DESY. 2020. "Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai." : 1–119.
- Sunarta, Sunarta. 2019. "Pentingnya Kepuasan Kerja." *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* 16(2): 63–75.
- Taufik Rahman. 2021. "PENGARUH IKLIM KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA PT.ZAHRA KARYA LESTARI DI KABUPATEN BALANGAN." *Jurnal PubBis* 5(2): 147–60.
- Usoh, N M et al. 2020. "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8(1): 2126–36.
- Vallennia, Kirana, and Atik Atikah. 2019. "PENGARUH DISIPLIN KERJA

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT . SINAR SOSRO Rancaekek).” *E-JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN* Volume 1,,: 39–49.
- Widana, Wayan. 2020. *Uji Persyaratan Analisis*. Lumajang: Klik Media.
- Widyastuti, Yeni. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Playen.” *Media Manajemen Pendidikan* 4(1): 1–11.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://pascasarjana.umsu.ac.id/> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UCumsumedan)

SURAT PERSETUJUAN

Nomor: 551/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2023

Tentang:

**JUDUL TESIS DAN DOSEN PEMBIMBING MAHASISWA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Nama Mahasiswa : **SUHARDI ACEH**
NPM : 2120060106
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN MELALUI IKLIM KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DI SMP NEGERI
PAKPAK BHARAT
Pembimbing I : Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Pd.
Pembimbing II : Dr. Amiruddin, M.Pd

Surat persetujuan ini berlaku sampai tanggal 17 Maret 2024, Apabila hingga batas tersebut yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesisnya, maka Surat Persetujuan ini dinyatakan batal.

Medan, 24 Sya'ban 1444 H

17 Maret 2023 M



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Tembusan:

1. Ketua Prodi MMPT UMSU;
2. Dosen Pembimbing I dan II;
3. Peringgal.

