

Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Melalui Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat

Suhardi Aceh¹

¹ Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln Denai No217 Medan Denai, Medan
Email: suhardiacehsepakat@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Kepuasan kerja mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, suka menolong, mengendalikan perilaku negatif. 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 penelitian ini adalah guru di SMP Negeri Pakpak Bharat dengan sampel sebanyak 76 responden. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dan menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan 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 Pakpak Bharat. Hasil uji koefisien determinasi variabel (X_1) dan (X_2) terdapat korelasi cukup kuat terhadap variabel (Y), sesuai hasil yang diperoleh yaitu $R = 0,507$ dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) memiliki korelasi cukup kuat terhadap variabel terikat (Y) 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

ABSTRACT

Job satisfaction is very important for both individuals and organizations. Job satisfaction encourages positive behavior such as productive, disciplined, obedient, innovative, helpful, controlling negative behavior. Job satisfaction itself is influenced by many factors, including organizational climate, work ethic and work discipline. This study aims to determine 1) effect of work ethic through work climate on job satisfaction in Pakpak Bharat State Junior High School, 2) effect of work discipline through work climate on job satisfaction in Pakpak Bharat State Junior High School and 3) 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 was teachers at Pakpak Bharat State Junior High School with sample of 76 respondents. The results showed 1) work ethic variable (X_1) had positive and significant effect through the work climate on teacher job satisfaction (Y) at Pakpak Bharat State Junior High School, 2) work discipline variable (X_2) had positive and significant effect through the work climate on job satisfaction (Y) at Pakpak Bharat State Junior High School, and 3) work ethic variable, work discipline had a positive and significant effect through the work climate on the job satisfaction variable at Pakpak Bharat State Junior High School. The test results of the coefficient of determination the variables (X_1) and (X_2) have a strong enough correlation to the variable (Y), according the results obtained, namely $R = 0.507$ can be used to determine the correlation between the variables (X_1) and (X_2).

Keywords: work ethic, work discipline, work climate, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

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. (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 kontraproduktif seperti korupsi, pencurian, perusakan, dan keluar kerja namun juga berhubungan dengan kebahagiaan, kesehatan psikologis dan kualitas kehidupan. 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 (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Kepuasan kerja itu sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja.

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. 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 (Setyaningrum, 2021).

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. Kepuasan kerja guru dan staf perlu diciptakan dengan sebaik mungkin agar semangat, dedikasi, kecintaan terhadap pekerjaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. 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. 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. Iklim kerja juga secara langsung mempengaruhi sikap kerja dan meningkatkan kepuasan kerja guru dan staf (Melinda, 2018).

Terdapat beberapa fakta yang diperoleh dilapangan yang tidak sesuai dengan teori, seperti jurnal Widyastuti (2021) masih adanya sebagian 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 dan 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.

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 disebabkan 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.

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, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) pengaruh etos kerja melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat, 2) pengaruh disiplin kerjamelalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat dan pengaruh etos kerja dan disiplin kerjamelalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat.

2. METODE PENELITIAN

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". 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. Penelitian ini dilakukan seluruh SMP Negeri Pakpak Bharat untuk TA. 2023/2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sebanyak 376 di SMP Negeri Pakpak Bharat dengan 26 sekolah yaitu sebanyak 319 guru. 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%, berdasarkan rumus *Slovin*, maka banyaknya sampel yang diambil sebagai bahan penelitian adalah 76 guru. Dalam hal ini, metode atau teknik pengumpulan data yang digunakan ialah sebagai berikut (Abdullah, 2019) ialah angket dan dokumentasi. Untuk teknik analisis data ialah Uji coba instrumen penelitian termasuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan untuk uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan analisis data (metode regresi linear berganda), selanjutnya uji hipotesis ialah uji simultan (F), uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menunjukkan pada uji coba instrumen yaitu uji validitas, pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. 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 $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{Valid}$ dan $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{Tidak Valid}$. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Uji Validitas Variabel X1 (Etos Kerja)

Pertanyaan	Corrected item total correlation (r hitung)	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 2 Uji Validitas Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Pertanyaan	Corrected item total correlation (r hitung)	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 3 Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Pertanyaan	Corrected item total correlation (r hitung)	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 Uji Validitas Variabel Z (Iklim Kerja)

Pertanyaan	Corrected item total correlation (r hitung)	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 1,2,3,4 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan menunjukkan semua variabel yaitu etos kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan iklim kerja hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel dinyatakan valid.

Dalam menentukan reliabilitas bisa dilihat dari nilai Alpha, jika $Alpha > 0,60$ maka bisa dikatakan reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Etos Kerja	0,654	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,758	0,60	Reliabel
Iklim Kerja	0,706	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,807	0,60	Reliabel

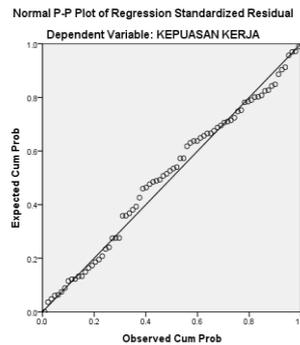
Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel etos kerja, disiplin kerja, iklim kerja dan kepuasan kerja semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Pada hasil uji asumsi klasik yaitu uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun hasil uji normalitas pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 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.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan tabel 6 Dari tabel 4.9 dapat dilihat signifikansi nilai Kolmogorov-smirnov yang diatas jika tingkat kepercayaan diatas 0,05 atau 5%, dari tabel 5 nilai signifikansinya sebesar 0,200 dapat disimpulkan bahwa data yang telah diinput adalah berdistribusi normal. Kemudian pada gambar 1 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.

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat besaran dari Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Value dengan kriteria sebagai berikut:

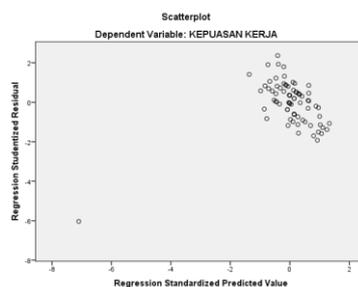
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	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 7 di atas dapat diketahui setiap variabel independen memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 atau nilai Tolerance value lebih besar dari 0,10.

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



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada hasil uji hipotesis yaitu uji F (simultan) Kriteria pengambilan keputusan yaitu H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$.

Tabel 8 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

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.

Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungannya lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0,05$).

Tabel 9 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
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

Pengujian variabel – variabel bebas dijabarkan yaitu Variabel etos kerja (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} , ($2,495 > 1,665$) atau $sig < \alpha$ ($0,022 < 0,05$), berarti variabel etos kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat. Variabel disiplin kerja (X2), Menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($3,789 > 1,665$) atau $sig < \alpha$ ($0,033 < 0,05$), berarti disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat.

Hasil uji koefisien semua variabel yaitu:

Tabel 10 Koefisien Determinasi Variabel X1 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

Tabel 11 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

Tabel 12 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

Tabel 12 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 12 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). Nilai ini menunjukkan bahwa variabel partisipasi etos kerja (X₁) dan variabel disiplin kerja (X₂) 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.

Pembahasan. Pengaruh Etos Kerja melalui Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat (H1) ialah 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 (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} , ($2,495 > 1,665$) atau $sig < \alpha$ ($0,022 < 0,05$), berarti variabel etos kerja (X1) 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.

Pengaruh Disiplin Kerja melalui Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat (H2) ialah 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 (X2), menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($3,789 > 1,665$) atau $sig < \alpha$ ($0,033 < 0,05$), berarti disiplin kerja (X2) 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). 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, dan Prasetia, 2022).

Pengaruh Etos kerja, Disiplin Kerja melalui Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja di SMP Negeri Pakpak Bharat (H3) ialah 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 guru menjadi tinggi. 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 Pakpak Bharat. 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. 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 guru menjadi 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. 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, dan Amini, 2022).

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik pada hasil penelitian yang dilakukan di SMP Negeri Pakpak Bharat ialah a) 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, b) 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, c) 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 $R^2 = 0,527$. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Amruddin, Dkk. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Sukoharjo: CV. Pradina Pustaka Grup.
- Andriadi, Delvi, Indra Prasetia, 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.
- 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.
- Melinda, Iis. (2018). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 3 Batusangkar. : i–70.
- 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).
- Rosmaini, Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 1–15.
- 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.
- Samosir, L.H., Sulsami, E & Prasetia, I (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kreativitas Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4(2), 19-128
- 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.
- Usuh, 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.
- 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
- Wijaya., Prasetia, I & Dongoran, F.R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Suasana Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STMIK Binjai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*. 4(3). 317-326