

**PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI DAN SIKAP KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN JEKULO**

***THE INFLUENCE OF EMPLOYEE DISCIPLINE AND WORK ATTITUDE ON
ELEMENTARY SCHOOL TEACHER JOB SATISFACTION IN JEKULO DISTRICT***

Dian Imami Mashuri¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Safin Pati

¹Email: dian_imami@usp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin pegawai dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Jekulo, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. Kuesioner survei empat puluh item dengan penilaian empat poin digunakan untuk pengumpulan data. Sebanyak 400 guru (200 laki-laki dan perempuan) dari populasi lebih dari 750 dipilih. Empat (4) hipotesis dirumuskan untuk penelitian ini. Data yang dihasilkan dianalisis dengan menggunakan Analisis Korelasi *Person Product Moment* dan *Analysis of Variance* (ANOVA). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa guru yang memiliki persepsi tinggi, sedang, atau rendah terhadap kedisiplinan pegawai tidak berbeda dalam tingkat kepuasan kerjanya. Juga, sikap guru terhadap pengajaran di kelas, sikap guru terhadap tugas mendisiplinkan / mensupervisi siswa, sikap guru terhadap pengawasan instruksi dan sikap guru terhadap pengelolaan kelas tidak berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pengakuan guru dan kepuasan kerja mereka. Berdasarkan temuan pada penelitian ini, rekomendasi berikut dibuat, antara lain: untuk memastikan disiplin guru / pegawai yang sesuai, perlu diciptakan lingkungan pengajaran yang kondusif. Guru harus dihargai dengan baik atas usaha mereka melalui peningkatan kondisi pelayanan. Pelatihan dalam bekerja untuk semua guru harus dibuat wajib untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kata kunci: Disiplin, kepuasan kerja, guru, sekolah dasar, sikap kerja.

Abstract

This study examines the effect of employee discipline and work attitude on job satisfaction of elementary school teachers in Jekulo District, Kudus Regency, Central Java. A forty-item survey questionnaire with a four-point rating was used for data collection. A total of 400 teachers (200 boys and girls) from a population of over 750 were selected. Four (4) hypotheses were formulated for this research. The resulting data were analyzed using Person Product Moment Correlation Analysis and Analysis of Variance (ANOVA). The results of the study revealed that teachers who had high, medium, or low perceptions of employee discipline did not differ in their level of job satisfaction. Also, teachers' attitudes towards teaching in the classroom, lecturers' attitudes towards disciplining/supervising students, teachers' attitudes towards supervising instruction and teachers' attitudes towards classroom management were not significantly related to their job satisfaction. The results of the study show that there is a significant relationship between lecturer recognition and their job satisfaction. Based on the findings of this study, the following recommendations were made, among others: to ensure appropriate teacher/staff discipline, it is necessary to create a conducive teaching environment. Teachers should be properly rewarded for their efforts through improving conditions of

service. On-the-job training for all teachers should be made mandatory to increase their job satisfaction.

Keywords: *Discipline, job satisfaction, teacher, elementary school, work attitude.*

PENDAHULUAN

Disiplin atau kesesuaian yang kurang lebih diatur dengan perilaku-perilaku yang dapat diterima secara umum baik di lembaga pendidikan negeri maupun swasta berkaitan dengan hak, tetapi setiap hak memiliki kewajiban yang melekat. Dalam beberapa tahun terakhir, menjadi sangat jelas bahwa prinsip dan konsep yang dulunya dianggap sakral kini ditentang. Ini karena, sistem pendidikan kita di mana prinsip dan konsep ini diterapkan berubah lebih cepat daripada waktu lain dalam pendidikan sejarah pendidikan.

Pegawai pengajar atau guru menjadi lebih tercerahkan, lebih pandai bicara dan sadar akan hak-hak mereka. Oleh karena itu, tidak dapat dihindari bahwa dalam keadaan seperti ini, disiplin dan sikap pegawai untuk bekerja dibentuk dengan mempertimbangkan perkembangan pemikiran, perilaku, dan struktur lingkungan akademik mereka. Ini adalah pendapat yang dapat diterima bahwa mereka yang bertanggung jawab atas disiplin dan kesesuaian untuk bekerja di organisasi apa pun dapat dengan sikap mereka mendekati tanggung jawab ini dan melaksanakannya, kadang-kadang menciptakan lebih banyak masalah disiplin, yang dapat menjadi bagian dari disiplin yang buruk dalam organisasi. .

Perlu dicatat bahwa upaya penyelenggara pendidikan dasar untuk mengembangkan guru atau pengajar berperilaku dengan cara yang dapat diterima secara umum oleh masyarakat adalah subjek disiplin. Ini adalah kecenderungan untuk berperilaku dengan cara yang dapat diterima secara sosial tanpa tekanan dari luar. Faktanya, itu adalah kepatuhan yang diarahkan sendiri pada aturan dan peraturan,

penghormatan dan kepatuhan pada otoritas yang dibentuk.

Menurut penelitian Ezeocha (1999) dalam Ebuara & Coker (2012:3), karena guru adalah penentu kualitas terbesar dalam sistem pendidikan, sangat penting bagi mereka untuk memiliki etika perilaku yang baik. Dia lebih lanjut mengamati bahwa disiplin pegawai dan sikap mereka untuk bekerja akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja telah menjadi salah satu masalah yang paling membingungkan dan berat untuk diatasi yang dihadapi oleh kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah. Oleh karena itu ia menyimpulkan bahwa penolakan guru kadang-kadang terhadap tindakan disipliner dan sikap kerja yang baik mengambil beberapa bentuk seperti: penurunan hasil yang terus-menerus, pertengkaran, dan sifat saling iri. Oleh karena itu berpendapat bahwa di mana ada gangguan dalam disiplin dan sikap yang baik untuk bekerja, kepuasan kerja tidak akan tercapai.

Selain itu, tanpa disiplin yang sehat atau aturan terhadap tindakan non-disiplin, efektivitas sekolah dapat terkikis sampai hilang pada saathnya. Yang lebih mengganggu adalah sikap guru untuk bekerja bilamana sikap saling iri itu ada maka individu guru biasanya akan lebih memilih menghidupkan hal yang tidak baik dibanding mengerjakan sesuatu sesuai dengan rulunya. Mengingat hal ini, menurut Hasibuan (2018:194), kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa dukungan kedisiplinan yang baik, suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Situasi yang ada ini kemungkinan disebabkan oleh tingkat pendaftaran siswa yang terus meningkat, kondisi umum lingkungan sekolah yang memprihatinkan, nilai kekeluargaan dan

didikan, dan ketidakefisienan administrasi di sekolah. Semua variabel ini mengakibatkan ketidakdisiplinan guru sebagai pegawai di sekolah.

Memastikan disiplin guru yang efektif di sekolah akan sangat tergantung pada kemampuan pimpinan atau kepala sekolah untuk secara cerdas memanfaatkan berbagai pendekatan atau teknik disiplin guru untuk menanamkan perilaku yang baik di dalamnya. Mendukung saran ini, Kanter (2003:227) mengamati bahwa kebijakan yang dimiliki sekolah tentang disiplin dan cara penerapannya berdampak luas pada situasi disiplin di lembaga tersebut. Dia lebih lanjut berpendapat bahwa lebih sering daripada tidak pimpinan sekolah tidak memberikan kebijakan yang jelas tentang disiplin untuk membimbing staf. Sangat sering di mana kebijakan semacam itu ada, tidak ada upaya berkelanjutan yang dilakukan untuk memperbaikinya untuk memotivasi pekerja. Hal ini terkadang dapat menyebabkan kesalahpahaman yang mengakibatkan kesalahan staf dan ketidakpuasan kerja.

Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk menyelidiki pengaruh disiplin pegawai dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja guru di sekolah dasar untuk memastikan hubungan antara mereka dan upaya kepala sekolah dalam tata kelola sekolah.

Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan organisasi dari setiap organisasi atau pendirian badan, disiplin dan perilaku pegawai yang tepat harus ditanamkan secara memadai. Ada ungkapan keinginan dari wali murid dan masyarakat pada umumnya untuk menjadikan disiplin di sekolah sebagai keharusan lingkungan belajar yang tepat. Situasi ini kemudian mengakibatkan pendisiplinan guru sebagai pegawai di sekolah mulai dari penerbitan pertanyaan yang dikeluarkan

kepada guru atas dugaan kesalahan, dengan penahanan atau penolakan gaji, skorsing dan pemberhentian langsung oleh atasan.

Yang pasti, pengurus lembaga ini menyadari masalah ini dan langkah-langkah yang memadai telah diambil untuk mengurangi atau menghilangkan masalah disiplin di sekolah. Terlepas dari upaya ini, dan pengalaman administrasi guru selama beberapa tahun, beberapa kepala sekolah masih menemukan kesulitan mencari pendekatan yang tepat untuk mendisiplinkan disiplin guru. Selain hal tersebut, terkadang mereka bingung tentang jenis disiplin (tindakan korektif yang diambil terhadap pegawai yang melanggar peraturan sekolah atau kode etik) yang tepat. Banyak kepala sekolah kurang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk menggunakan teknik motivasi yang sesuai untuk mempertahankan sikap yang baik dari guru terhadap pekerjaan sekolah dan bahkan untuk memastikan kepuasan kerja di kalangan guru. Oleh karena itu, peneliti berusaha untuk memastikan hubungan yang ada antara tingkat disiplin pegawai dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja guru di sekolah dasar yang ada di Kecamatan Jekulo, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin pegawai dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Jekulo.

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara:

- 1) Disiplin pegawai dan kepuasan kerja guru;
- 2) Sikap guru terhadap pengajaran di kelas dan kepuasan kerja;
- 3) Sikap guru terhadap pengawasan program akademik siswa dan kepuasan kerja; dan
- 4) Pengakuan guru dan kepuasan kerja.

Pertanyaan penelitian

- 1) Apakah tingkat kedisiplinan yang diterapkan oleh guru di sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya?
- 2) Apakah ada hubungan sikap guru terhadap pengajaran di kelas dengan kepuasan kerjanya?
- 3) Apakah sikap guru terhadap supervisi program akademik siswa berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru?
- 4) Apakah pengakuan kerja atas pekerjaan guru mempengaruhi kepuasan kerja mereka?

Hipotesis penelitian

- 1) Tingkat kedisiplinan guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.
- 2) Tidak ada hubungan yang signifikan antara pengajaran guru di kelas dengan kepuasan kerjanya.
- 3) Sikap guru terhadap supervisi program akademik siswa tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.
- 4) Tidak ada hubungan yang signifikan antara pengakuan guru dengan kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA**Sikap untuk bekerja**

Peter Warr (2002:9) telah mengemukakan bahwa sikap biasanya dianggap sebagai kecenderungan evaluatif (menguntungkan dan tidak menguntungkan) seseorang terhadap seseorang, benda, peristiwa atau proses. Dia melangkah lebih jauh untuk mempertahankan sikap terhadap objek tertentu dengan demikian merupakan bias, kecenderungan seseorang terhadap respons evaluasi yang positif atau negatif. Dalam tulisan ini konsep sikap akan dipahami dari sudut pandang Warr.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015: 78), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. 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 (Hasibuan, 2015: 202). Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-Kebutuhan dasar (Robbins & Judge, 2015:46).

Menurut Greenberg dan Baron (2003:44), kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Gibson (2000:92) juga menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Wexley & Yulk (1992:67) dalam bukunya menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Lain halnya Jennifer dan Gareth (2012:51), menurutnya, kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan-perasaan dan keyakinan-keyakinan yang dimiliki oleh individu tentang organisasi mereka sebagai suatu keseluruhan. Luthans (2006:167) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama pegawai, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan. Dalam penelitian ini kami telah mengadopsi skema penjelasan di atas untuk mewakili konseptualisasi kepuasan kerja kami.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pegawai dalam mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku serta rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas masing-masing pegawai (Syafriana, 2017). Disiplin lebih dapat diartikan sebagai sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Paruru et al., 2016:229). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan (Rivai, 2003). Disiplin kerja merupakan sikap atau bentuk kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan yang dilandasi kesadaran diri dan

kemauan pegawai terhadap tugas dan pekerjaan yang dibebankan (Zahara & Hidayat, 2017).

Secara umum, disiplin adalah instruksi sistematis yang diberikan kepada siswa untuk melatih mereka sebagai siswa dalam keahlian atau perdagangan, atau aktivitas lain yang seharusnya mereka lakukan, atau untuk mengikuti kode etik atau "perintah" tertentu. Seringkali, ungkapan "mendisiplinkan" mengandung konotasi negatif. Ini karena penegakan ketertiban. Yaitu, memastikan instruksi dilakukan seringnya diatur melalui ancaman hukuman (Wikipedia). Oleh karena itu, beberapa orang memandang disiplin sebagai pembatasan hak mereka (untuk bertindak tanpa hambatan). Kebebasan untuk bertindak tanpa mengatur masyarakat akan menyebabkan anarki, kurangnya arah dalam urusan manusia dan tidak terwujudnya tujuan yang ditetapkan masyarakat atau organisasi. Bagaimana pekerja memandang dan menerima disiplin akan sangat meningkatkan keberhasilan organisasi mereka. Oleh karenanya dengan berlandaskan hal tersebut, kami menerima pandangan ini, dan mengadopsi konseptualisasi di atas.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang membahas pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja sudah pernah dilakukan oleh Djari dan Sitepu dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). Djari dan Sitepu (2017:4) menyatakan bahwa berdasarkan analisis data mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang dapat diambil kesimpulan yang salah satunya adalah kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang membahas pengaruh sikap kerja terhadap kepuasan kerja sudah pernah dilakukan oleh Siti Lam'ah Nasution dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate. Nasution (2019:7) menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian sikap kerja dan kepuasan kerja mampu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk. Sei Rumbia Estate, sesuai hasil uji F yang menunjukkan bahwa hasil perolehan Fhitung sebesar $32,116 > F_{tabel}$ yaitu 3,16 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Menurutnya, sikap kerja seorang pegawai atau karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

Pengaruh Pengakuan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang membahas pengaruh pengakuan kerja terhadap kepuasan kerja sudah pernah dilakukan oleh Retno Astutidan Emi Zulaifah dalam naskah publikasi yang berjudul Hubungan Antara Pengakuan Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan BUMN. Astutidan dan Zulaifah (2017:10) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengakuan kerja dan kepuasan kerja. Ketika tingkat pengakuan kerja meningkat, maka tingkat kepuasan kerja juga meningkat, begitu pula sebaliknya, ketika tingkat pengakuan kerja menurun, maka tingkat kepuasan kerja juga ikut menurun.

METODE PENELITIAN

Desain yang diadopsi untuk penelitian ini adalah *ex-post-facto*.

Populasi terdiri dari 750 guru/pengajar di Sekolah dasar yang berada di wilayah Kecamatan Jekulo, Kabupaten Kudus baik itu guru dengan status aparatur sipil negara maupun yang masih berstatus guru honorer. Teknik pengambilan sampel acak bertingkat digunakan untuk memilih 400 guru sebagai sampel penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti membuat pertanyaan dengan judul: Kuesioner Kepuasan Kerja, Sikap dalam Bekerja, dan Disiplin Guru (KKKSBDG). Itu memiliki empat Bagian.

Bagian A berurusan dengan informasi demografis seperti jenis kelamin, status perkawinan, usia, kualifikasi pendidikan, pekerjaan dan beban kerja. Bagian B, C dan D membahas kepuasan kerja guru (pegawai), disiplin staf dan sikap dalam bekerja masing-masing. Item-itemnya adalah skala tipe empat poin setuju atau tidak setuju dan empat (4) hipotesis dirumuskan untuk penelitian ini. Data dianalisis menggunakan koefisien korelasi product moment pearson dan analysis of variance (ANOVA). Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin pegawai, sikap kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Keandalan instruksi diperoleh dengan menggunakan metode *split-half reliability*. Metode ini menentukan konsistensi internal item dalam alat ukur. Koefisien reliabilitas tes ulang ditentukan dengan menggunakan statistik koefisien korelasi momen produk Pearson dan diperoleh koefisien 0,73 dan 0,93 yang dianggap memadai untuk penelitian seperti ditunjukkan pada tabel I dan II.

Hasil analisis dalam penggunaan instruksi ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 1. Estimasi Keandalan / *Reliability Split-Half* untuk ukuran variabel penelitian

pada Kepuasan Kerja dan Disiplin Pegawai

Variable	NO of items	Half	X	SD	rr	rtt
Tingkat Kepuasan Kerja	6	odd even	8.95 9.05	2.56 2.98	.68	.80
Tingkat Disiplin Guru	6	odd even	17.37 18.29	1.62 1.63	.72	.89

Pada tabel di atas, data yang diperoleh dari uji coba digunakan untuk mengestimasi keandalan instrumen dengan menggunakan metode reliabilitas *split-half*. Metode ini menentukan konsistensi internal item dalam alat ukur. Korelasi respon ganjil dan genap pertama kali dihitung dengan menggunakan analisis koefisien korelasi momen produk Pearson. Untuk mengoreksi panjang tes, rumus Spearman Brown Prophecy diterapkan.

Tabel 2. Estimasi Keandalan / Reliabiliti Split-Half untuk ukuran variabel penelitian pada Sikap Guru pada Pekerjaan (n=30)

Variable	NO of items	Half	X	SD	rr	rtt
Sikap terhadap tugas disiplin	6	odd even	17.3 19.6	2.9 3.8	.7	.8
Sikap terhadap pengajaran di kelas	6	odd even	11.6 13.0	2.8 2.8	.8	.9

Sikap terhadap supervisi program sekolah	6	odd even	13.0 14.1	3.1 3.2	.8	.9
Pengakuan Guru	6	odd even	13.4 13.6	2.6 2.3	.6	.8
			0	8	0	0

HASIL PENELITIAN

Hipotesis 1

H₀ dari hipotesis 1 menyatakan bahwa guru yang memiliki tingkat persepsi tinggi, sedang dan rendah tentang disiplin pegawai tidak berbeda secara signifikan dalam kepuasan kerja mereka.

Untuk menguji hipotesis ini, kepuasan kerja guru yang memiliki persepsi tinggi, sedang, dan rendah terhadap kedisiplinan pegawai dibandingkan dengan menggunakan One Way Analysis of Variance (ANOVA). Guru yang skor persepsinya tentang kedisiplinan pegawai di bawah 12 dianggap rendah, yang antara 12 dan 16 dianggap tinggi. Hasilnya disajikan di bawah ini pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Rangkuman data menggunakan one way analysis variance (ANOVA) untuk menganalisis kepuasan kerja guru dengan persepsi disiplin pegawai tinggi, sedang, dan rendah.

Persepsi Kedisiplinan Pegawai	N	X	SD
Rendah	143	13.94	1.09
Sedang	111	14.05	.95
Tinggi	146	14.18	.99
Total	400	14.06	1.02

Sources of variation	F	Df	Ms
Between Group	3.98	2	1.99

Within Group	409.697	397	1.929	1.032
Total	413.677	399		

Not significant at 0.05 level, $df = 2.39$; $F = 3.00$

Dari tabel di atas, perhitungan F-ratio sebesar 1,929 lebih rendah dari F kritis = rasio kebutuhan 3,00 untuk signifikan pada taraf 0,05 dengan 2 dan 397 derajat kebebasan.

Artinya kepuasan kerja guru yang mempersepsikan disiplin pegawai tinggi, sedang dan rendah tidak berbeda nyata sehingga hipotesis nol diterima.

Hipotesis 2

H_0 dari hipotesis 2 menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara sikap guru terhadap pengajaran di kelas dan tingkat kepuasan kerja mereka. Untuk menguji hipotesis ini, sikap guru terhadap pengajaran di kelas dan tingkat kepuasan kerjanya dikorelasikan dengan menggunakan Analisis Korelasi Product Moment Pearson.

Tabel 4. Analisis Korelasi Pearson Product Moment hubungan antara sikap guru terhadap pengajaran di kelas dan kepuasan kerja mereka ($n = 400$)

Variable	X	SD	r
Sikap terhadap pengajaran di kelas	16.5	1.14	.012*
Kepuasan Kerja	14.06	1.02	

*Not significant at 0.05 level; $df = 398$; critical $r = 0.195$

Dari tabel 4 di atas, nilai r hitung sebesar 0,12 lebih kecil dari nilai r kritis 0,195 yang diperlukan untuk signifikan pada tingkat 0,05, dengan derajat kebebasan 3,98. Artinya sikap guru terhadap pengajaran di kelas tidak berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu

hipotesis nol ditegakkan pada tingkat signifikansi 0,05.

Hipotesis 3

Hipotesis nol menyatakan bahwa sikap guru terhadap pengawasan program akademik siswa tidak berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja guru. Untuk menguji hipotesis ini, sikap guru terhadap supervisi program akademik siswa dikorelasikan dengan kepuasan kerja guru dengan menggunakan Produk Pearson.

Dengan analisis korelasi momen, hasilnya disajikan pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 5. Analisis Korelasi Product Moment Pearson tentang hubungan antara sikap guru terhadap supervisi program akademik siswa dan kepuasan kerja.

Variable	X	SD	r
Sikap terhadap pengawasan program akademik siswa	14.03	1.02	0.09*
Kepuasan Kerja	14.06	1.02	

*Not significant at 0.05 level; $df = 398$; critical $r = 0.195$

Dari tabel di atas, nilai r hitung 0,09 kurang dari nilai r kritis 0,196 yang diperlukan untuk signifikansi pada tingkat 0,05 dengan 398 derajat kebebasan. Oleh karena itu hipotesis nol yang menyatakan bahwa sikap guru terhadap supervisi program akademik siswa tidak berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja mereka ditegakkan pada tingkat signifikansi 0,05.

Hasil ini didukung oleh penelitian Udofot (2005) yang berpendapat bahwa apakah pengajar terlibat dalam program supervisi peserta

didiknya atau tidak sama sekali tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Hipotesis 4

Hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara sikap terhadap pengakuan guru dengan kepuasan kerja guru. Untuk menguji hipotesis ini, tingkat pengakuan dan kepuasan kerja guru dikorelasikan menggunakan Analisis Korelasi Product Moment Pearson. Hasilnya disajikan pada tabel 6.

Tabel 6: Korelasi Pearson Product Moment hubungan antara pengakuan guru dan kepuasan kerja (n = 400).

Variable	X	SD	r
Pengakuan	16.75	1.06	0.286*
Kepuasan Kerja	13.88	1.05	

*Significant at 0.05 level; df = 398; critical r = .195

Hasil hipotesis keempat penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pengakuan pegawai dan tingkat kepuasan kerja mereka. Ini menyiratkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru meningkat karena mereka merasakan peningkatan tingkat pengakuan mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian Agba Kwuru (2004) yang berpendapat bahwa ketika seorang pengajar diakui dan dimotivasi dengan baik, perilaku mereka akan berubah secara positif. Mereka lebih lanjut menjelaskan bahwa ketika seorang pengajar menunjukkan komitmen yang lebih besar dalam pekerjaannya, itu berarti usahanya juga diakui dan dimotivasi. Jadi kepuasan kerja guru dalam konteks hasil penelitian ini sangat bergantung pada pengakuan atas usaha guru. Secara umum, pengamatan dari penelitian ini

adalah bahwa dalam lembaga pendidikan yang suasananya kondusif dan penegakan disiplin guru tentunya akan mengalami peningkatan kepuasan kerja. Beberapa peneliti berpendapat bahwa tindakan disipliner bukanlah refleksi kepuasan secara langsung. Terlepas dari pendapat ini, karena disiplin berkaitan dengan kesehatan mental, hal itu meningkatkan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, terungkap bahwa kepuasan kerja guru tidak tergantung pada tingkat kedisiplinan mereka. Juga, kepuasan kerja mereka tidak dapat ditentukan melalui sikap mereka terhadap pengajaran di kelas. Kepuasan kerja mereka juga tidak tergantung pada sikap guru terhadap supervisi program akademik siswa. Selain itu, kepuasan kerja mereka dapat ditentukan melalui pengakuan atas diri dan usaha mereka.

SARAN

Atas dasar hasil tersebut, rekomendasi berikut dibuat:

1. Mekanisme penegakan disipliner yang tepat harus dibentuk untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan sekolah. Ini menciptakan lingkungan yang aman dan berlaku untuk kepuasan kerja.
2. Sikap guru terhadap pekerjaan harus diakui oleh otoritas sekolah yang dibentuk untuk memungkinkan prestasi kerja.
3. Lebih banyak perhatian harus diberikan pada pengawasan program akademik siswa untuk meningkatkan efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Astutidan, Retno & Emi Zulaifah. 2017. Hubungan Antara Pengakuan Kerja

- dan Kepuasan Kerja pada Karyawan BUMN. Universitas Islam Indonesia
- Djari, Janny Adriani & Firdaus Sitepu. 2017. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). Program Studi Nautika PIP Semarang.
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Gibson, James, L., 2000, Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey.
- Hasibuan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- id.wikipedia.org. 2022. Disiplin. Diakses 29 Agustus 2022 dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Disiplin>
- Jennifer, M.George., and Jones. Gareth. R. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behaviour. Sixth Edition*. Pearton Education, Inc, New Jersey.
- Kanter, M. (2003). *Attitude and Work Situation*. Research journal 4, 227-229. Katz, D. & Kaha (1998). *The psychology of organization*. New York : John Wiley.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Nasution, Siti Lam'ah. 2019. Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate. Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu: STIE Labuhanbatu
- Paruru, Julita S. L. H. V. Joyce Lopian, H. N. T. (2016). *Influence of Work Discipline and Working Ability on Employee's Performance of. EMBA*, 5(1), 225–233
- Rivai, Veitzal., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Eko Dan Bisnis (*Riau Economics and Business Reviews*), 8(4).
- Syafrina, Nova. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Reviews*). P.ISSN: 1410-7988 & E.ISSN: 2614-123X. Vol. 8, No.4, Desember 2017.
- Victor Obule Ebuara & Maurice Ayodele Coker, (2012) *Jurnal Online Influence of staff Discipline and Attitude toWork on Job Satisfaction Lecturers in Tertiary inCross River State*. <http://www.Proquest.umi.com>
- Warr, P. (2002). *The Study of Well-being, Behaviour and Attitudes*. In

P. Warr (Ed.), *Psychology at work* (pp. 1–25). Penguin Press.

Wexley, Kenneth N., Yukl, Gary A. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jakarta : Rineka Cipta

Zahara, Rizki Novriyanti dan Hidayat, Hajan. 2017. Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*. Vol. 1. No. 2.