



Pengaruh Komitmen Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Maitreyawira Kalimantan Barat

Susanti

Institut Nalanda, Indonesia

E-mail: seqilee.smile1978@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-09-10 Revised: 2025-10-15 Published: 2025-11-01 Keywords: <i>Discipline Commitment; Motivation; Job Satisfaction.</i>	This study aims to analyze the influence of discipline commitment and motivation on employee job satisfaction at Maitreyawira School, West Kalimantan. The research questions addressed include: (1) Does discipline commitment have a positive and significant effect on job satisfaction? (2) Does motivation have a positive and significant effect on job satisfaction? (3) To what extent do discipline commitment and motivation simultaneously influence job satisfaction? The research method employed is quantitative using a survey approach. The sample consisted of 100 employees, and the data analysis technique used was multiple linear regression. The results indicate that: (1) discipline commitment has a positive and significant effect on job satisfaction, with a regression coefficient of 0.228, meaning that each one-unit increase in discipline commitment will increase job satisfaction, with a significance value of 0.000 (< 0.05); (2) motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, with a regression coefficient of 0.369, meaning that each one-unit increase in motivation will increase job satisfaction by 0.369 units, with a significance value of 0.000 (< 0.05); and (3) simultaneously, discipline commitment and motivation have a significant effect on job satisfaction, contributing 43.2%. This indicates that motivation has a more dominant influence than discipline commitment in determining employee job satisfaction. Based on these findings, it is recommended that Maitreyawira School enhance programs to develop employee discipline and motivation through training, fair reward systems, and a supportive work environment so that employee job satisfaction can be optimally improved.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-09-10 Direvisi: 2025-10-16 Dipublikasi: 2025-11-01 Kata kunci: <i>Komitmen Kedisiplinan; Motivasi; Kepuasan Kerja.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen kedisiplinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira Kalimantan Barat. Rumusan masalah yang dikaji meliputi: (1) Apakah komitmen kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan (3) Sejauh mana komitmen kedisiplinan dan motivasi secara simultan memengaruhi kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian berjumlah 100 pegawai, dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) komitmen kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresinya sebesar 0.228 berarti setiap peningkatan 1 pada komitmen kedisiplinan akan meningkatkan kepuasan kerja dengan signifikansi 0.000 (< 0.05), (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.369 berarti setiap peningkatan 1 satuan pada motivasi akan meningkatkan Y sebesar 0.369 satuan dan Nilai (Sig.) untuk motivasi adalah 0.000 (< 0.05) dan (3) secara simultan, komitmen kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 43,2%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan komitmen kedisiplinan dalam menentukan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar Sekolah Maitreyawira meningkatkan program pengembangan kedisiplinan dan motivasi pegawai melalui pelatihan, sistem penghargaan yang adil, dan lingkungan kerja yang kondusif agar kepuasan kerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dipahami sebagai suatu proses pada organisasi serta dapat pula diartikan sebagai kebijakan (priyono &

marnis, 2008). Kebijakan yang diambil tentunya digunakan untuk mengelola SDM untuk diarahkan pada penyatuan elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam

beroperasi serta penyapaian kualitas hasil kerja secara maksimal (priyono & marnis, 2008). Sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi sebagai perencanaan untuk kebutuhan SDM, Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi, penilai kerja, perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja serta pencapaian efektifitas hubungan kerja. Dengan ini menjadikan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi termasuk lembaga pendidikan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting yang dapat mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia, dimana pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas tinggi. Flippo (1984) menegaskan bahwa fungsi personalia atau manajemen SDM terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, serta pemeliharaan pegawai demi mendukung tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Petrescu & Simmons (2008). Dengan demikian, pengelolaan SDM yang profesional bukan hanya meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga secara langsung mendukung keberhasilan organisasi.

Sekolah Maitreyawira Kalimantan Barat merupakan institusi pendidikan yang memiliki peranan strategis dalam membentuk generasi yang berkarakter, unggul, dan berkualitas. Capaian sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan sangat bergantung pada performa para pegawainya, yang meliputi tenaga pendidik, staf administrasi, serta tenaga pendukung lainnya. Dalam konteks ini, kepuasan kerja menjadi salah satu aspek esensial yang perlu diperhatikan, karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja secara optimal dan berkelanjutan.

Dalam suatu pekerjaan, pegawai tidak hanya sekedar bekerja, namun menghadapi berbagai macam situasi, seperti hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, imbalan yang diterima, serta kesempatan promosi. Kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan menjadi suatu prediktor yang baik terhadap keinginan atau keputusan seorang pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya (Gaziloglu & Tansel, 2002).

Menurut Robbins & Judge, (2012) Sikap individu terhadap pekerjaannya secara umum tercermin dalam kepuasan kerja, yang terbentuk dari selisih antara imbalan yang diterima dan imbalan yang diinginkan. Sementara itu, Gibson et al., (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai persepsi karyawan terhadap posisi

mereka di lingkungan kerja. Dengan terciptanya kepuasan kerja, organisasi dapat meraih peningkatan moral, kedisiplinan, dan pencapaian kinerja pegawai dalam rangka mendukung tercapainya tujuan lembaga pendidikan. engan demikian, sangat penting bagi suatu organisasi untuk menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan rasa dedikasi, loyalitas, dan kedisiplinan pegawai.

Beberapa aspek yang turut menentukan tingkat kepuasan kerja antara lain adalah besaran gaji, struktur organisasi, perilaku atasan, karakteristik pekerjaan, serta interaksi dengan rekan kerja, sebagaimana diungkapkan oleh (Sowmya & Panchanatham, 2011).

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai di Sekolah Maitreyawira Kalimantan Barat, dimana keberadaan pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proses pembelajaran serta pengelolaan administrasi sekolah karena mereka akan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang lebih kuat, serta komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi kemajuan sekolah. Kepuasan kerja merefleksikan kondisi emosional individu terhadap pekerjaannya, yang dapat teridentifikasi melalui sikap dan respons mereka terhadap tugas serta berbagai situasi yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja bukanlah sesuatu yang terjadi begitu saja, ada berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, di antaranya adalah komitmen kedisiplinan dan motivasi.

Komitmen kedisiplinan terhadap sekolah mencerminkan sejauh mana pegawai merasa memiliki tanggung jawab dan ikatan emosional yang kuat terhadap tempat mereka bekerja. Rachman, (1999) Disiplin dapat diartikan sebagai suatu proses pengendalian diri, baik secara individu maupun kolektif, yang bertujuan untuk menumbuhkan sikap patuh dan taat terhadap aturan serta tata tertib, yang didasarkan pada dorongan internal dan kesadaran pribadi yang muncul secara sukarela dari dalam diri seseorang.

Menjaga kedisiplinan dengan penuh komitmen merupakan bagian yang tak terpisahkan dari operasionalisasi manajemen SDM, karena tingkat disiplin yang tinggi pada pegawai berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya kedisiplinan yang memadai, pencapaian tujuan organisasi secara optimal menjadi sulit terwujud. Disiplin juga berfungsi sebagai instrumen kontrol yang

efektif bagi pegawai yang enggan mengubah perilaku atau sikapnya. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap kedisiplinan, misalnya dengan menaati jam kerja dan pulang sesuai ketentuan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, ketika pegawai menjaga perilaku sesuai norma yang berlaku dan melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab dan jabatan yang diemban, hal tersebut akan berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja secara menyeluruh.

Motivasi mencerminkan keinginan individu untuk mengerahkan seluruh kemampuannya demi mewujudkan tujuan organisasi, dengan pertimbangan bahwa upaya tersebut juga dapat memenuhi kebutuhan pribadi (Robbins & Judge, 2018). Menurut Mangkunegara, (2009), motivasi adalah kondisi atau kekuatan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi intrinsik seperti pengakuan atas prestasi pegawai dan motivasi ekstrinsik seperti pemberian kompensasi juga akan berdampak langsung besar terhadap seorang pegawai.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan dan harapannya. Menurut Luthans (2011), indikator kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pengawasan (supervisi), serta kepuasan terhadap rekan kerja. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan perasaan bangga, tantangan, dan kesenangan dalam menyelesaikan tugas. Kepuasan terhadap gaji meliputi persepsi keadilan dan kecukupan imbalan yang diterima sesuai beban kerja. Selanjutnya, kepuasan terhadap promosi menggambarkan peluang pengembangan karier dan kesempatan memperoleh jabatan yang lebih tinggi. Kepuasan terhadap pengawasan terkait dengan gaya kepemimpinan, dukungan, serta perhatian dari atasan. Terakhir, kepuasan terhadap rekan kerja mencerminkan hubungan sosial yang harmonis, kerja sama, dan solidaritas antar karyawan.

Berikut adalah hasil pra-survey penelitian kepada 20 orang karyawan pada Sekolah Maitreyawira guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja karyawan. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator pada kepuasan kerja pegawai

Tabel 1. Hasil Pra-Survei Variabel Komitmen Kedisiplinan

Keterangan	Ya	Tidak	Jumlah	Persen Ya	Persen Tidak
Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja.	6	14	20	30%	70%
Saya mematuhi seluruh aturan dan tata tertib sekolah.	10	10	20	50%	50%
Saya menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang ditentukan.	8	12	20	40%	60%

Hasil Pra-Survey komitmen kedisiplinan menunjukkan bahwa hanya 30% pegawai yang hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja, sementara 70% lainnya masih terlambat. Kemudian, sebanyak 50% pegawai menyatakan mematuhi aturan sekolah, sedangkan separuh lainnya belum konsisten. Selain itu, hanya 40% pegawai yang menyelesaikan tugas sesuai target waktu, sementara 60% lainnya sering melewati batas waktu yang ditentukan. Dengan begitu menunjukkan bahwa tingkat komitmen kedisiplinan masih perlu ditingkatkan karena mayoritas belum menunjukkan kepatuhan penuh terhadap aturan maupun penyelesaian tugas.

Table 2. Hasil Pra-Survei Variabel Motivasi Kerja

Keterangan	Ya	Tidak	Jumlah	Persen Ya	Persen Tidak
Saya merasa termotivasi karena adanya penghargaan atas hasil kerja.	5	15	20	25%	75%
Saya bekerja dengan semangat karena dukungan rekan dan atasan.	7	13	20	35%	65%
Saya terdorong untuk bekerja lebih baik karena adanya kesempatan pengembangan diri.	10	10	20	50%	50%

Hasil Pra-survey pada variabel motivasi kerja menunjukkan motivasi kerja pegawai belum optimal. Hanya 25% pegawai merasa termotivasi karena adanya penghargaan atas hasil kerja, sedangkan mayoritas (75%) merasa belum cukup mendapatkan penghargaan. Selanjutnya, 35% pegawai mengaku bekerja dengan semangat karena dukungan rekan dan atasan, sedangkan 65% lainnya tidak merasakan hal tersebut. Namun, terdapat 50% pegawai yang menyatakan terdorong untuk bekerja lebih baik karena adanya kesempatan pengembangan diri, meskipun separuh lainnya merasa belum

memperoleh kesempatan yang memadai. Dengan hasil pra survey tersebut menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan dukungan sosial di lingkungan kerja masih kurang kuat dalam mendorong motivasi pegawai.

Tabel 3. Hasil Pra-Survei Variabel Kepuasan Kerja

Keterangan	Ya	Tidak	Jumlah	Persen Ya	Persen Tidak
Beban kerja yang diberikan realistis dan dapat diselesaikan.	6	14	20	30%	70%
Saya puas dengan lingkungan kerja dan hubungan antarpegawai.	8	12	20	40%	60%
Kebijakan organisasi (cuti, jadwal, dll.) sudah memadai bagi kebutuhan saya.	9	11	20	45%	55%

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian responden merasa masih ada ruang perbaikan pada aspek kepuasan kerja, khususnya terkait beban kerja, lingkungan kerja, serta kebijakan organisasi. Sebanyak 30% pegawai menyatakan beban kerja yang diberikan realistis dan dapat diselesaikan, meskipun masih terdapat 70% yang belum merasakan hal tersebut. Data ini dapat diartikan bahwa terdapat peluang bagi organisasi untuk melakukan evaluasi distribusi tugas agar lebih proporsional, sehingga potensi pegawai dapat dimaksimalkan. Selanjutnya, 40% responden mengaku puas dengan lingkungan kerja dan hubungan antarpegawai, menunjukkan bahwa sudah ada modal sosial yang positif di dalam organisasi, meskipun masih perlu penguatan dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis dan kolaboratif. Pada aspek kebijakan organisasi, 45% responden menilai bahwa kebijakan seperti cuti dan jadwal kerja sudah memadai, yang menandakan hampir setengah pegawai telah merasakan manfaat kebijakan tersebut, sementara sisanya dapat menjadi masukan bagi manajemen untuk memperbaiki regulasi yang lebih adaptif. Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini mencerminkan adanya dasar kepuasan yang positif pada sebagian pegawai, namun sekaligus membuka peluang strategis bagi manajemen untuk meningkatkan efektivitas kebijakan, pengelolaan beban kerja, dan kualitas lingkungan kerja sehingga tingkat kepuasan kerja dapat terus ditingkatkan.

Dengan demikian, hasil pra-survey menunjukkan adanya permasalahan nyata terkait komitmen kedisiplinan dan motivasi kerja

pegawai. Rendahnya komitmen kedisiplinan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja individu maupun lembaga.

Fokus utama penelitian ini adalah untuk menelaah secara sistematis tingkat komitmen kedisiplinan dan motivasi memengaruhi kepuasan kerja pegawai di sekolah Maitreyawira Kalimantan Barat. Dengan memahami hubungan antara komitmen kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja, sekolah dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, seperti melalui peningkatan program pelatihan, insentif, dan pengembangan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan begitu, diharapkan sekolah dapat memiliki pegawai yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki kepuasan dan dedikasi yang tinggi.

Di samping komitmen kedisiplinan, motivasi juga berperan signifikan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Dorongan motivasi yang tinggi mampu memacu pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target, sekaligus menumbuhkan rasa puas terhadap peran dan kontribusi yang mereka berikan di lingkungan sekolah. Motivasi ini dapat bersumber dari faktor intrinsik, seperti kebanggaan atas pencapaian pribadi, maupun dari faktor ekstrinsik, seperti imbalan finansial dan bentuk apresiasi dari institusi pendidikan.

Meskipun secara teoritis komitmen dan motivasi dianggap mampu meningkatkan kepuasan kerja, kondisi empiris dan survei menunjukkan bahwa tidak semua pegawai merasakan tingkat kepuasan yang sama terhadap pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan persepsi dan tingkat komitmen serta motivasi antar individu, yang pada akhirnya berdampak pada variasi kepuasan kerja. Sehingga, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira Kalimantan Barat, agar dapat diidentifikasi faktor-faktor utama yang perlu diperkuat untuk mendorong peningkatan kinerja dan kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh.

Secara teoritis, kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui komitmen kedisiplinan dan motivasi yang kuat. Robbins & Judge (2012) serta Luthans (2011) menegaskan bahwa kedisiplinan yang baik akan mendukung pencapaian kinerja optimal, sementara motivasi yang tinggi mampu menumbuhkan semangat kerja dan mendorong kepuasan pegawai. Namun, hasil pra-survei di Sekolah Maitreyawira Kalimantan Barat

menunjukkan kondisi yang berbeda. Hanya 30% pegawai yang hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja, sementara 70% lainnya masih sering terlambat. Pada aspek motivasi, hanya 25% pegawai yang merasa termotivasi karena adanya penghargaan atas hasil kerja, sedangkan mayoritas masih belum mendapatkan apresiasi yang memadai. Hal serupa juga terlihat pada aspek kepuasan kerja, di mana hanya 30% pegawai yang menilai beban kerja realistis, serta 40% yang merasa puas dengan lingkungan kerja.

Kesenjangan ini memperlihatkan adanya perbedaan antara teori dan kenyataan di lapangan. Meskipun literatur dan penelitian sebelumnya menegaskan pentingnya komitmen kedisiplinan dan motivasi sebagai faktor penentu kepuasan kerja, kenyataan di Sekolah Maitreyawira menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut masih relatif rendah. Selain itu, penelitian terdahulu cenderung membahas kepuasan kerja secara umum, sedangkan kajian yang secara khusus menekankan peran komitmen kedisiplinan dan motivasi di lingkungan sekolah, khususnya di Kalimantan Barat, masih terbatas. Kondisi ini membentuk fenomena gap yang penting untuk diteliti lebih lanjut guna menemukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di lembaga pendidikan tersebut.

Melalui penelitian ini, diharapkan muncul perspektif yang lebih luas mengenai interaksi antara komitmen kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja, serta menghasilkan saran strategis bagi manajemen Sekolah Maitreyawira dalam mengembangkan sumber daya manusia yang lebih termotivasi dan berkomitmen tinggi.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan desain asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan bantuan aplikasi SPSS (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian adalah pegawai Sekolah Maitreyawira di Ketapang dan Kubu Raya dengan jumlah keseluruhan 133 guru dan non-guru, sedangkan sampel penelitian ditentukan secara acak (random sampling) sebanyak 100 responden, terdiri dari 30 orang dari Sekolah Maitreyawira Ketapang dan 70 orang dari Sekolah Maitreyawira Kubu Raya. Teknik random sampling dipilih karena memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi responden, sehingga mampu mengurangi potensi bias serta meningkatkan

validitas eksternal hasil penelitian (Sugiyono, 2017; Creswell, 2012). Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–4 yang memuat 75 butir pernyataan positif sesuai indikator variabel, dengan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur komitmen kedisiplinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y), sehingga data yang terkumpul dapat diolah secara kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Pengujian ini bermaksud untuk menguji apakah dalam model regresi variabel yang terikat dan variabel bebas berdistribusi normal. Data dapat berdistribusi normal apabila nilai Sig. (Shapiro-Wilk) > 0.05 = normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X1	X2	Y
Normal Parameters ^{a,b}	N	100	100	100
	Mean	81.2500	82.8000	83.7500
	Std. Deviation	7.36272	5.38423	3.44766
Most Extreme Differences	Absolute	.082	.082	.084
	Positive	.082	.054	.057
	Negative	-.081	-.082	-.084
Test Statistic		.082	.082	.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^c	.091 ^c	.079 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.486	.482	.458
Point Probability		.000	.000	.000
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Sumber : Pengelolaan Data Kuisisioner SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan pada tabel di lampiran 1.6, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki distribusi data yang normal. Variabel X1 (Komitmen Kedisiplinan) menunjukkan nilai Exact Sig. (2-tailed) sebesar 0,486, variabel X2 (Motivasi) sebesar 0,482, dan variabel Y (Kepuasan Kerja) sebesar 0,458. Ketiga nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada masing-masing variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas sebagai salah satu syarat dalam analisis regresi telah terpenuhi sehingga data layak untuk dianalisis pada tahap berikutnya.

2. Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardize		Standardized		t	Sig.
	d Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.195	2.537			2.442	.016
1 X1	-.002	.022	-.012		-.111	.912
X2	-.047	.030	-.167		-1.571	.119

a. Dependent Variable: ABS_RESID

Berdasarkan output uji heterokedastisitas yang ditunjukkan pada tabel Coefficients, terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X1 sebesar 0,912 dan untuk variabel X2 sebesar 0,119. Kedua nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap nilai *ABS_RESID*. Dengan demikian, model regresi ini tidak mengalami masalah heterokedastisitas dan dapat dinyatakan memenuhi asumsi klasik terkait homoskedastisitas, sehingga hasil analisis regresi dapat digunakan dengan lebih andal.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	46.334	4.394		10.544	.000		
1 X1	.156	.038	.333	4.108	.000	.891	1.123
X2	.299	.052	.467	5.752	.000	.891	1.123

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel Coefficients, terlihat bahwa nilai Tolerance untuk variabel X1 dan X2 sama-sama sebesar 0,891, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk keduanya sebesar 1,123. Kriteria yang umum digunakan adalah apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Karena hasil perhitungan menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF jauh di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala multikolinearitas, sehingga variabel X1 dan X2 layak digunakan dalam model.

4. Uji T (Parsial)

Table Koefisien Korelasi Berganda antara Komitmen Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekolah Maitreyawira Kalimantan Barat.

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardize		Standardized	t	Sig.
	d Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	46.334	4.394		10.544	.000
1 X1	.156	.038	.333	4.108	.000
X2	.299	.052	.467	5.752	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda Table 4.6, diperoleh persamaan regresi $Y = 46,334 + 0,156X_1 + 0,299X_2$. Nilai konstanta sebesar 46,334 menunjukkan bahwa apabila variabel X1 (Komitmen) dan variabel X2 (Motivasi) sama dengan nol, maka variabel Y (Kepuasan Kerja) diprediksi bernilai 46,334. Koefisien regresi X1 sebesar 0,156 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada komitmen akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,156 satuan, dengan asumsi motivasi berada dalam kondisi konstan. Selanjutnya, koefisien regresi X2 sebesar 0,299 berarti setiap peningkatan satu satuan pada motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,299 satuan, dengan asumsi komitmen berada dalam kondisi konstan. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki nilai Sig. 0,000 (< 0,05), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, demikian pula variabel X2 yang juga memperoleh nilai Sig. 0,000 (< 0,05) dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai beta terstandarisasi memperlihatkan bahwa pengaruh motivasi (0,467) lebih besar dibandingkan dengan komitmen (0,333), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang lebih dominan dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja responden.

Table 8. ANOVA Kepuasan Kerja (Y) Atas Komitmen Kedisiplinan (X1) dan Motivasi (X2)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	507.884	2	253.942	36.827	.000 ^b
1 Residual	668.866	97	6.896		
Total	1176.750	99			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F simultan yang tercantum pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 36,827 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Komitmen) dan X2 (Motivasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Dengan demikian, model regresi yang dibentuk dengan prediktor X1 dan X2 secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kepuasan kerja, sehingga model yang digunakan dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil ini juga menegaskan bahwa baik komitmen maupun motivasi secara simultan memberikan kontribusi yang berarti dalam memengaruhi kepuasan kerja responden.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.420	2.62593

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi pada lampiran 1.17, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,432. Hal ini berarti bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Y sebesar 43,2 persen. Sementara itu, sisanya sebesar 56,8 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,420 menunjukkan hasil penyesuaian yang konsisten, sehingga kontribusi X1 dan X2 terhadap Y tetap cukup kuat secara simultan.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 100 responden di Sekolah Maitreyawira Kalimantan Barat, diperoleh beberapa temuan penting terkait pengaruh komitmen kedisiplinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian layak digunakan, dengan variabel X1 dan X2 memiliki reliabilitas sangat tinggi, sedangkan variabel Y memiliki reliabilitas cukup, sehingga data dapat dijadikan dasar analisis regresi linier sederhana maupun berganda.

Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 21 responden (21%) berjenis kelamin laki-laki dan 79 responden (79%) merupakan perempuan. Ditinjau dari rentang usia, responden terbanyak berada pada usia 26–30 tahun yaitu sebanyak 38 orang (38%), disusul usia 19–25 tahun sebanyak 30 orang (30%), usia 31–35 tahun sebanyak 16 orang (16%), usia 36–40 tahun sebanyak 12 orang (12%), usia 41–45 tahun sebanyak 2 orang (2%), usia 46–50 tahun sebanyak 1 orang (1%), serta usia 56–60 tahun sebanyak 1 orang (1%). Tidak terdapat responden pada rentang usia 51–55 tahun (0%).

Berdasarkan profesi, mayoritas responden merupakan tenaga pendidik (guru), yaitu sebanyak 83 orang (83%). Responden lainnya terdiri dari tenaga administrasi sebanyak 4 orang (4%), juru masak atau koki sebanyak 7 orang (7%), serta petugas kebersihan sebanyak 6 orang (6%).

Berdasarkan hasil tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan terkait komitmen terhadap kedisiplinan kerja, sebagian besar responden menunjukkan pemahaman yang baik mengenai pentingnya kehadiran tepat waktu, pengelolaan waktu istirahat secara efektif, kepatuhan terhadap jadwal sekolah, serta sikap yang mencerminkan kedisiplinan dalam memanfaatkan waktu kerja.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap instrumen penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja, mayoritas responden menunjukkan pemahaman yang baik terhadap berbagai aspek motivasi, termasuk motivasi intrinsik dan ekstrinsik, motivasi sosial, tujuan serta pencapaian kerja, dan juga terhadap kondisi lingkungan serta sistem kerja yang mendukung.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan persamaan: $Y = 46,334 + 0,156X1 + 0,299X2$.

Koefisien regresi X1 sebesar 0,156 dan X2 sebesar 0,299 keduanya signifikan dengan nilai Sig. 0,000 ($< 0,05$), menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,432 mengindikasikan bahwa kedua variabel bersama-sama menjelaskan 43,2% variasi kepuasan kerja. Nilai beta terstandarisasi memperlihatkan pengaruh motivasi (0,467) lebih dominan dibandingkan komitmen (0,333).

Berdasarkan hasil uji ANOVA (Analysis of Variance) pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 36,827 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen, yaitu komitmen kedisiplinan (X1) dan motivasi (X2), berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Sekolah Maitreyawira Kalimantan Barat. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak (*fit*) untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Djari & Sitepu (2017) yang menegaskan bahwa kedisiplinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, khususnya pada institusi pendidikan. Demikian pula, hasil studi Ardianti et al. (2018) dan Wibowo & Putra (2016) menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor dominan yang meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sedangkan kedisiplinan menjadi fondasi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Dengan kata lain, hasil uji ANOVA ini memperkuat pandangan bahwa kombinasi kedisiplinan dan motivasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga berdampak pada produktivitas dan efektivitas organisasi pendidikan secara keseluruhan.

Kedisiplinan sendiri merupakan elemen krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan produktif. Namun demikian, membangun budaya kerja yang berlandaskan kedisiplinan waktu memerlukan proses yang tidak instan dibutuhkan waktu yang panjang, konsistensi, serta komitmen berkelanjutan. Salah satu langkah awal yang esensial dalam mewujudkan kedisiplinan waktu adalah melalui penguatan disiplin diri dalam diri individu itu sendiri.

Banyak pihak menganggap bahwa disiplin semata-mata diartikan sebagai kehadiran dan kepatuhan karyawan yang tepat waktu.

Pandangan tersebut sebenarnya hanya mencerminkan salah satu aspek dari tuntutan organisasi terhadap perilaku kerja. Menurut Hasibuan, (2019). kedisiplinan dapat dimaknai sebagai bentuk perilaku yang mencakup aturan-aturan baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis yang harus dipatuhi oleh individu dalam lingkungan kerja.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Kedisiplinan yang diterapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang teratur, rapi, dan terstruktur, sehingga mengurangi potensi terjadinya kekacauan maupun kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi kerja yang tertib ini memberikan kenyamanan dan memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih fokus. Sebagian besar responden meyakini bahwa rasa puas terhadap pekerjaan di dalam institusi membuat mereka merasa betah, mampu menghadapi berbagai tantangan, lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang kompleks, serta termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik demi masa depan yang lebih baik.

Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan keseriusan dalam melaksanakan tugas, mematuhi peraturan kerja, datang tepat waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Kedisiplinan ini menumbuhkan rasa tanggung jawab dan etos kerja yang baik, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013) yang mengemukakan bahwa kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi seluruh peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Apabila pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menaati aturan, maka akan muncul sikap positif terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Selain itu, temuan ini juga didukung oleh hasil studi yang dilakukan oleh Djari & Sitepu (2017), yang membuktikan adanya pengaruh signifikan antara tingkat kedisiplinan dan kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam konteks institusi pendidikan.

Dari perspektif Buddhis, hasil ini dapat dipahami melalui konsep **silā** (etika dan

disiplin moral) yang merupakan salah satu dari Noble Eightfold Path (Jalan Mulia Berunsur Delapan). Penerapan disiplin dalam pekerjaan, seperti ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan, dan tanggung jawab terhadap tugas, mencerminkan praktik sila yang konsisten. Menurut ajaran Buddhis, tindakan yang disiplin dan terarah menghasilkan ketenangan batin dan kepuasan, yang dalam konteks pekerjaan diterjemahkan sebagai kepuasan kerja. Dengan demikian, pegawai yang menunjukkan komitmen kedisiplinan yang tinggi cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih baik karena mereka merasakan harmoni antara tanggung jawab, etika, dan hasil kerja yang dicapai.

Kemudian motivasi kerja mendorong seorang pegawai untuk berprestasi sehingga kemudian merasa dihargai dan berkembang, dengan ini akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai baik berupa dorongan internal maupun eksternal, maka semakin besar pula rasa puas yang mereka rasakan terhadap pekerjaannya. Dengan ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, serta kepuasan pegawai dalam organisasi.

Selain itu, motivasi baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik teridentifikasi sebagai faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja. Motivasi intrinsik, seperti dorongan dari dalam diri untuk bekerja dengan sepenuh hati, serta motivasi ekstrinsik, seperti insentif dan apresiasi dari pihak sekolah, turut meningkatkan semangat kerja pegawai. Kondisi ini kemudian berkontribusi dalam membentuk komitmen kerja yang kuat, stabil, dan positif, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja serta produktivitas pegawai secara menyeluruh, dan memperkuat orientasi terhadap pencapaian tujuan bersama dalam organisasi.

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) menurut (Robbins & Judge, 2013). diartikan sebagai sejauh mana individu terlibat, merasa puas, dan menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dalam konteks lembaga atau sekolah, keterlibatan pegawai tidak hanya mencakup aspek fisik dan kognitif, tetapi juga melibatkan keterikatan emosional terhadap pekerjaannya. Keterlibatan ini tercermin dalam berbagai hal, seperti tingkat produktivitas, partisipasi dalam pengambilan

keputusan, antusiasme kerja, serta kepuasan terhadap lingkungan kerja dan budaya organisasi. Oleh karena itu, terdapat sejumlah faktor yang dapat mendorong pegawai untuk lebih terlibat secara aktif (*engaged*) dalam lembaga, antara lain:

Persepsi pegawai mengenai pentingnya pekerjaan mereka. Setiap pegawai perlu merasa bahwa apa yang mereka kerjakan adalah penting. Terlepas dari posisi atau jabatan yang dimiliki dalam struktur organisasi, setiap individu memiliki keinginan untuk merasakan bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi nyata bagi bagian lainnya. Hal ini berkaitan dengan kebutuhan dasar manusia untuk merasa dihargai dan memiliki peran penting. Oleh karena itu, sekolah perlu memberikan penghargaan atas setiap pencapaian yang diraih oleh seluruh pegawai. Kepemimpinan yang melibatkan guru dan pegawai dalam diskusi dan pengambilan keputusan sangat efektif memberikan umpan balik yang konstruktif dan mengakui kontribusi pegawai.

Kejelasan pegawai mengenai harapan atas karir yang bisa dicapai pada waktu memasuki lembaga akan mempengaruhi tingkat keseriusan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Harapan dapat bermacam-macam seperti mendapatkan benefit finansial, kewenangan dalam memimpin dan kontribusi yang bisa dilakukan untuk memajukan lembaga bisa menjadi salah bentuk kepuasan secara batiniah. Kejelasan pegawai dalam sekolah merujuk pada pemahaman dan pelaksanaan tata tertib serta kode etik yang berlaku di lingkungan sekolah, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memastikan kelancaran operasional di sebuah lembaga.

Komunikasi dengan sesama rekan kerja dan atasan bisa mempengaruhi motivasi pegawai di dalam bekerja. Komunikasi yang baik akan meminimalkan gap dan hambatan-hambatan didalam bekerja. Berkomunikasi secara efektif dengan sesama rekan kerja dan atasan penting untuk menerapkan komunikasi yang jelas, sopan, dan menghargai, serta menjadi pendengar yang aktif dan terbuka terhadap umpan balik, baik secara verbal maupun non-verbal.

Kepemimpinan yang inspiratif juga bisa mempengaruhi motivasi pegawai di dalam bekerja. Pemimpin yang bisa menginspirasi akan memberikan arahan yang jelas, mendengarkan pegawai, serta mendukung

kemajuan mereka. Pemimpin yang inspiratif bukan hanya memberi perintah, tetapi juga memberi makna, tujuan, dan dorongan emosional kepada timnya.

Motivasi is a concept we use when we describe the forces acting on or within an individual to initiate and direct behavior (Gibson et al., 2012). Motivasi adalah konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan kekuatan bertindak. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan yang bersumber dari dalam diri (internal) maupun dari lingkungan luar (eksternal) yang memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Dalam konteks institusi pendidikan, motivasi kerja menjadi salah satu elemen penting yang menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin besar pula kepuasan yang mereka rasakan dalam menjalankan pekerjaannya.

Mengacu pada teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1959), terdapat dua kategori utama yang memengaruhi kepuasan kerja, yakni faktor motivator (faktor yang meningkatkan kepuasan) dan faktor higienis (faktor yang mencegah ketidakpuasan). Faktor motivator meliputi pencapaian, penghargaan, dan tanggung jawab, yang secara langsung berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja. Sementara itu, faktor higienis seperti kompensasi dan kondisi lingkungan kerja berperan sebagai elemen dasar untuk menjaga stabilitas kepuasan. Dengan demikian, pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi tidak hanya menunjukkan kinerja optimal, tetapi juga merasa bangga dan puas menjadi bagian dari lembaga pendidikan. Hal ini berkontribusi pada terciptanya iklim kerja yang sehat dan produktif secara berkelanjutan.

Pegawai yang merasa dihargai, baik melalui apresiasi verbal, insentif, maupun pengembangan karir, akan cenderung

memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat ini menghasilkan perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya.

Motivasi intrinsik seperti kebanggaan terhadap pekerjaan, kepuasan pribadi, dan rasa memiliki terhadap peran dalam organisasi, memberikan dorongan kuat bagi pegawai untuk memberikan yang terbaik. Sedangkan motivasi ekstrinsik seperti kompensasi, penghargaan, dan fasilitas kerja menjadi pelengkap yang memperkuat rasa puas terhadap pekerjaan.

Hasil ini mendukung teori Herzberg tentang motivasi-higien, di mana faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, temuan ini sejalan dengan penelitian Wibowo & Putra (2016) dan Ardianti et al. (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di berbagai organisasi.

Dalam perspektif Buddhis, motivasi kerja dapat dikaitkan dengan *cetanā* atau niat yang mendorong tindakan seseorang. Motivasi yang positif dan tulus untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan, membantu orang lain, dan mencapai tujuan kolektif mencerminkan praktik *Right Intention* dalam Jalan Mulia Berunsur Delapan. Motivasi yang diarahkan dengan niat baik meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan internal pegawai, sehingga muncul rasa bahagia yang bersumber dari kontribusi yang bermanfaat bagi siswa dan lingkungan sekolah. Dengan kata lain, motivasi yang selaras dengan nilai-nilai Buddhis memperkuat kepuasan kerja karena pegawai merasakan makna dan manfaat dari setiap tindakan yang dilakukan.

Dari perspektif Buddhis, sinergi antara disiplin (*sīla*) dan motivasi niat baik (*cetanā*) merupakan kombinasi yang kuat untuk mencapai kepuasan kerja. Disiplin tanpa motivasi niat baik mungkin menghasilkan ketaatan terhadap aturan tetapi kurang bermakna secara batin. Sebaliknya, motivasi tinggi tanpa disiplin dapat menghasilkan ketidakstabilan atau inkonsistensi dalam pencapaian tujuan. Keduanya secara simultan menciptakan harmoni dan keseimbangan dalam bekerja, yang tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menghadirkan kepuasan internal yang berkelanjutan, selaras dengan prinsip kebahagiaan yang lahir dari tindakan benar dan niat baik dalam ajaran Buddhis.

Jika ditinjau secara bersama-sama, kedisiplinan dan motivasi saling melengkapi dalam menciptakan kepuasan kerja. Teori Goal Setting Locke dan Latham (1990) menegaskan bahwa tujuan yang jelas dan menantang dapat mendorong pegawai bekerja lebih konsisten dan termotivasi. Kedisiplinan menjaga keteraturan perilaku dalam mencapai tujuan tersebut, sedangkan motivasi menjadi energi pendorong utama dalam pencapaiannya. Ketika tujuan berhasil dicapai, pegawai akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi karena adanya perasaan berhasil, pengakuan, serta kesesuaian antara usaha dengan hasil. tentang faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut ;

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan pegawai, kondisi fisik dan situasi kerja, sugesti dari teman kerja.
2. Faktor individual, yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang saat kerja, jenis kelamin.
3. Faktor – faktor luar antara lain keadaan keluarga karyawan/ pegawai, rekreasi, pendidikan.

Program rogram sekolah secara pelan pelan disosialisasikan agar bisa terlaksana, segala komitmen kedisiplinan dan motivasi kerja serta tanggungjawab akan menjadi budaya baru bagi guru-guru yang sebelumnya mungkin belum terbiasa akan budaya disiplin, kerja keras dan bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Jika semua pegawai sudah sadar bahwa sekolah adalah milik mereka, maka akan menjalankan sekolah dengan setulus dan sepuh hati. Membudayakan nilai-nilai kedisiplinan, serta motivasi diri tentunya tak mudah dan harus dibina terus menerus sehingga menjadi kebiasaan.

Keterkaitan antara kedisiplinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja juga dapat dijelaskan melalui teori Expectancy (Vroom, 1964) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh harapan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan hasil yang memuaskan. Pegawai yang disiplin akan lebih konsisten dalam melaksanakan tugas, sementara motivasi akan menjadi pendorong utama dalam menjaga semangat kerja. Kombinasi keduanya akan menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan,

karena pegawai merasa usahanya sejalan dengan hasil yang diperoleh.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kedisiplinan dan motivasi kerja perlu menjadi perhatian utama pihak sekolah dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai dengan lebih efektif.

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kedisiplinan sejalan dengan hasil penelitian oleh Dinsar et al. (2023), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun, berbeda dengan temuan penelitian ini, studi Dinsar et al. Menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara individu terhadap kepuasan kerja. Meski demikian, secara simultan, kedua variabel disiplin dan motivasi kerja secarabersama-sama tetap memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis beserta pembahasan mengenai pengaruh komitmen kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira Kalimantan Barat, berikut kesimpulan yang didapat

1. Komitmen kedisiplinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira Kalimantan Barat. Hal ini terlihat dari koefisien regresi X1 sebesar 0,156 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.
2. Motivasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira Kalimantan Barat. Koefisien regresi X2 sebesar 0,299 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mampu mendorong pegawai untuk berprestasi, merasa dihargai, dan

berkembang, sehingga pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

3. Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh nilai F sebesar 36,827 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel komitmen kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira Kalimantan Barat. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel, serta membuktikan bahwa kombinasi kedisiplinan dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

B. Saran

1. Penguatan Kedisiplinan

Pihak sekolah disarankan untuk terus menumbuhkan budaya disiplin yang konsisten melalui pengawasan, pembinaan, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Upaya ini penting agar kedisiplinan tidak hanya dipahami sebatas kehadiran tepat waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan penyelesaian tugas, dan sikap tanggung jawab.

2. Peningkatan Motivasi Kerja

Motivasi pegawai perlu ditingkatkan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Sekolah dapat memberikan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan, promosi jabatan, maupun tanggung jawab yang lebih luas. Selain itu, penghargaan, insentif, serta apresiasi atas kinerja pegawai perlu diperhatikan untuk menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Mengingat bahwa kedua variabel dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan 43,2 persen variasi kepuasan kerja, maka disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, beban kerja, maupun kesejahteraan pegawai, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2009). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, (Bahasa Ind). Binarupa Aksara.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. (Fourteenth). McGraw-Hill/Irwin.
- Hasibuan, H. . (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta (ed.); j). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Rachman, M. (1999). *Manajemen Kelas*. Depdiknas, Proyek Pendidikan Guru SD.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *EBOOK: Organizational Behavior, 15th Edition* (15th ed.). New Jersey: Pearson education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior, Fifteenth Edition*. Prentice Hall, Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perlaku Organisasi* (Cetakan Ke). Salemba Empat.
- Sowmya, K. R., & Panchanatham, N. (2011). Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India. *Journal of Law and Conflict Resolution*, 3(5), 76-79.