

Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Madania.

^{1*)}Nur Silva Kurniawati dan ²⁾Rizman Rifqie

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
nursilvaaa@gmail.com

*corresponding authon

Received: November 2025, Accepted: November 2025, Published: November 2025

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Madania. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Sekolah Madania yang berjumlah 154 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan metode asosiatif yang bersifat kausal. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data primer diolah menggunakan SPSS. Versi 27.0 Penelitian ini menggunakan metode uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil Uji Determinasi diketahui bahwa 81,6% variasi pada variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu (18,4%) banyak dipengaruhi oleh variabel variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu institusi, termasuk institusi pendidikan. Keberhasilan sebuah sekolah tidak hanya ditentukan oleh fasilitas atau kurikulum yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas dan kinerja sumber daya manusianya. Dalam konteks pendidikan, SDM yang berkualitas mencerminkan kemampuan suatu lembaga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif serta berorientasi pada tujuan lembaga. Murniyanto (2020) menegaskan bahwa pembinaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama agar suatu negara, termasuk lembaga pendidikan, dapat beradaptasi dengan dinamika global yang terus berkembang. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM harus dilakukan secara sistematis, intensif, dan produktif.

Institusi pendidikan, seperti sekolah, memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan kualitas pendidikan di Indonesia. Menurut Debora dan Amir (2022), sekolah berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui visi, misi, strategi, serta dukungan dari tenaga kerja profesional yang kompeten. Keberhasilan sekolah tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung seperti guru, staf, kurikulum, fasilitas, lingkungan belajar, dan proses pembelajaran. Salah satu upaya penting dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan menumbuhkan kedisiplinan dan motivasi kerja di kalangan karyawan, karena kedua faktor tersebut berperan langsung terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kajian sumber daya manusia, yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Menurut Nemmaniwar dan Deshpande (2016), kepuasan kerja adalah perasaan menyeluruh individu terhadap pekerjaan maupun aspek-aspek tertentu dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Iverson dan Deery dalam Santi (2016) antara lain imbalan, dukungan atasan, peluang promosi, hubungan rekan kerja, serta kondisi pekerjaan. Untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor utama yang perlu diperhatikan oleh manajemen.

Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin yang baik tidak hanya menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan kepribadian yang bertanggung jawab dan profesional. Afianto dan Hamidah (2017) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena karyawan yang disiplin cenderung menikmati pekerjaannya dan tidak mudah bosan. Senada dengan itu, Priadana dan Bayu (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Selain disiplin, motivasi kerja juga berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan hasil dari proses internal dan eksternal individu yang mendorong munculnya semangat dan konsistensi dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang termotivasi akan berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan tugasnya dan mencapai target organisasi. Motivasi yang baik, baik yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), dapat meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas karyawan.

Sekolah Madania sebagai salah satu institusi pendidikan swasta di Bogor memiliki peran penting dalam memberikan layanan pendidikan berkualitas dari jenjang TK hingga SMA. Reputasinya yang baik di wilayah Jabodetabek membuat sekolah ini menjadi pilihan banyak orang tua. Namun, untuk mempertahankan

kepercayaan masyarakat, Sekolah Madania perlu memastikan seluruh karyawan dan tenaga pendidik memiliki kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan data internal HRD Sekolah Madania tahun 2025, terdapat 215 karyawan dengan latar belakang pendidikan dan jabatan yang beragam.

Meskipun demikian, hasil observasi menunjukkan masih terdapat permasalahan dalam hal kedisiplinan karyawan, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kerapian berpakaian. Data keterlambatan selama Januari hingga Maret 2025 menunjukkan tren peningkatan dari 20% pada Januari menjadi 25,1% pada Maret. Selain itu, masih ditemukan pelanggaran terhadap ketentuan berpakaian yang telah diatur dalam buku peraturan sekolah. Kurangnya disiplin ini berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan citra profesional lembaga di mata siswa maupun masyarakat.

Di sisi lain, penurunan motivasi kerja juga menjadi tantangan tersendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen, beberapa karyawan merasa kurang termotivasi akibat faktor-faktor seperti minimnya apresiasi terhadap kinerja, keterbatasan peluang karier, dan ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi. Kondisi ini berpengaruh pada semangat kerja dan menurunkan kualitas pelayanan pendidikan.

Kombinasi antara rendahnya disiplin kerja dan menurunnya motivasi diduga menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan di Sekolah Madania. Padahal, kepuasan kerja yang tinggi merupakan kunci dalam menjaga kinerja optimal dan loyalitas karyawan terhadap lembaga. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Sekolah Madania." Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kedisiplinan dan motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan, serta menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Sekolah Madania.

Rumusan Masalah

Permasalahan utama di dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Uraian dari permasalahan utama penelitian ini terdiri dari:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Madania?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Madania?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Madania?

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi karena menjadi dasar terciptanya ketertiban dan keteraturan dalam bekerja. Tanpa adanya kedisiplinan, organisasi akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, dan tanggung jawab terhadap peraturan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut beberapa ahli, disiplin tidak hanya berfungsi sebagai alat penggerak agar pekerjaan berjalan dengan lancar, tetapi juga sebagai wujud kesadaran individu untuk tunduk terhadap aturan dengan sukarela demi tercapainya tujuan organisasi.

Mangkunegara (2020) membedakan disiplin kerja menjadi dua bentuk, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif bertujuan mendorong karyawan agar secara sadar menaati aturan kerja sehingga terhindar dari pelanggaran, sedangkan disiplin korektif dilakukan melalui pemberian sanksi atau teguran terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan untuk mengembalikan kedisiplinan mereka.

Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Singodimejo dalam Agustini (2019), faktor pendukung kedisiplinan meliputi pemberian kompensasi yang adil, adanya pemimpin yang tegas dan teladan, perhatian pemimpin terhadap bawahannya, serta pembentukan kebiasaan kerja yang positif. Sebaliknya, faktor penghambat disiplin antara lain tidak adanya aturan yang jelas dan kurangnya pengawasan dari pimpinan, yang dapat menyebabkan lemahnya kepatuhan terhadap peraturan.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Pandi Afandi (2021) meliputi dua aspek utama, yaitu ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja. Ketaatan waktu tercermin dari kehadiran tepat waktu, penggunaan waktu kerja secara efektif, dan tingkat kehadiran yang tinggi. Sementara itu, tanggung jawab kerja terlihat dari kepatuhan terhadap peraturan organisasi, kemampuan memenuhi target pekerjaan, serta kebiasaan membuat laporan kerja secara teratur.

Secara keseluruhan, disiplin kerja memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang tertib, produktif, dan harmonis, serta menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi berfungsi sebagai pendorong, pengarah, dan penguat perilaku kerja agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif. Beberapa teori motivasi

yang mendasarinya antara lain teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Kebutuhan McClelland, Teori ERG Alderfer, serta Teori X dan Y McGregor. Semua teori tersebut menjelaskan bahwa motivasi muncul karena adanya kebutuhan, penghargaan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang. Tujuan motivasi kerja adalah meningkatkan semangat, produktivitas, kedisiplinan, loyalitas, serta kepuasan kerja karyawan. Faktor yang memengaruhi motivasi kerja meliputi kompensasi, lingkungan kerja, supervisi, jaminan pekerjaan, serta kondisi psikologis dan sarana kerja. Indikator motivasi kerja mencakup ketentraman (balas jasa, kondisi, dan fasilitas kerja) serta dorongan (prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri). Secara keseluruhan, motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

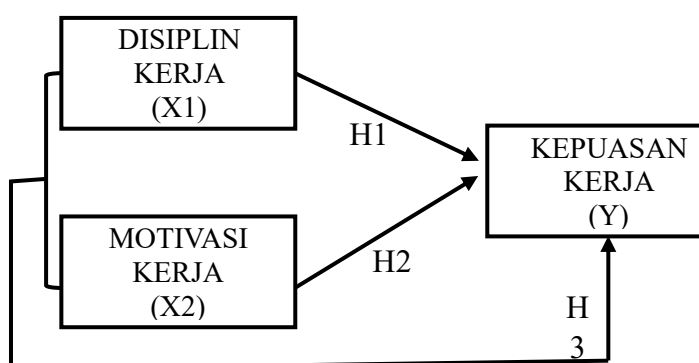
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan perasaan positif maupun negatif individu terhadap pekerjaannya, yang muncul akibat kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diterima di lingkungan kerja. Kepuasan ini dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti penghargaan, motivasi, kondisi kerja, serta hubungan sosial di tempat kerja. Beberapa teori yang menjelaskan kepuasan kerja antara lain Teori Perbedaan (Discrepancy Theory) yang menekankan kesesuaian antara harapan dan kenyataan, Teori Ekuitas (Equity Theory) yang menyoroti pentingnya keadilan, serta Teori Dua Faktor Herzberg yang membedakan antara faktor kepuasan (motivator) dan ketidakpuasan (hygiene).

Kepuasan kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan membantu tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja memberikan berbagai manfaat, seperti peningkatan produktivitas, penurunan absensi dan turnover, serta terciptanya semangat dan loyalitas kerja.

Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi pemenuhan kebutuhan, kesesuaian harapan, pencapaian nilai pribadi, rasa keadilan, serta budaya organisasi yang positif. Adapun indikator kepuasan kerja mencakup aspek pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Secara keseluruhan, kepuasan kerja menjadi elemen penting dalam menjaga stabilitas kinerja, motivasi, dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan organisasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Madania
- H₁ : Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Madania
- H₁ : Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Madania

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Metode ini dilakukan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden terpilih. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2024), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data yang valid guna menemukan,

membuktikan, serta mengembangkan pengetahuan agar dapat digunakan dalam memahami dan memecahkan masalah penelitian.

Variabel Penelitian

Berikut Variabel yang terdapat dalam penelitian ini, adalah:

1. Variabel Independen (Bebas), menurut Sugiyono (2024:39) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2).
2. Variabel Dependen (Terikat), menurut Sugiyono (2024:39), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi dampak akibat pengaruh dari variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 215 karyawan yang merupakan karyawan tetap dan karyawan kontrak. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel yang digunakan adalah karyawan tetap Sekolah Madania yang berjumlah 154 orang.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik untuk memastikan keakuratan dan kelengkapan informasi.

1. Wawancara

Wawancara tidak terstruktur digunakan untuk menggali informasi mendalam dari pihak terkait, seperti manajemen Sekolah Madania, guna mendukung analisis permasalahan awal (Sugiyono, 2024).

2. Studi Pustaka

Studi pustaka melibatkan telaah literatur dari teori dan penelitian sebelumnya untuk memperkuat landasan konseptual.

3. Kuesioner

Kuesioner disebarakan melalui *Google Form* kepada responden untuk mengukur variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, memanfaatkan skala *Likert* untuk efisiensi pengukuran (Sugiyono, 2024).

Tabel 1. Bobot Nilai Kuesioner

No	Pernyataan	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Responden pada penelitian ini merupakan para pendidik dan tenaga kependidikan yang berstatus karyawan tetap di Sekolah Madania sebanyak 154 responden, dengan karakteristik profil responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	84	54,5
	Perempuan	70	45,5
Total		154	100,0

Tabel 3. Usia

Usia			
		Frequency	Percent
Valid	< 24 tahun	8	5,2
	25 – 34 tahun	53	34,4
	35 – 44 tahun	42	27,3
	> 45 tahun	51	33,1
	Total	154	100,0

Tabel 4. Pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir			
		Frequency	Percent
Valid	SMA	56	36,4
	Diploma	8	5,2
	S1	72	46,8
	S2	18	11,7
	Total	154	100,0

Tabel 5. Masa Kerja

Masa Kerja			
		Frequency	Percent
Valid	< 1 tahun	0	0
	1 – 5 tahun	45	29,2
	5 – 10 tahun	20	13,0
	> 10 tahun	89	57,8
	Total	154	100,0

Tabel 6. Unit Kerja

Unit Kerja			
		Frequency	Percent
Valid	Primary School	24	15,6
	Secondary School	28	18,2
	Specialist Department	32	20,8
	Administration	70	45,5
	Total	154	100,0

Tabel 7. Jabatan

Jabatan			
		Frequency	Percent
Valid	Kepala Sekolah	2	1,3
	Koordinator	18	11,7
	Guru	64	41,6
	Staf Operasional	70	45,4
	Total	154	100,0

Uji Validitas

Pada uji validitas ini dilakukan guna melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah disebarkan kepada responden. Dalam pengujian validitas ini, digunakan software SPSS versi 27 terdiri dari pernyataan dengan sampel yaitu 154 responden. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Jika rhitung > rtabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan tersebut valid. Telah didapatkan bahwa rhitung > 0.361. Berikut hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja(X1), variabel Motivasi Kerja(X2) dan variabel Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	0,768	0,361	Valid
2.	0,655	0,361	Valid
3.	0,781	0,361	Valid
4.	0,638	0,361	Valid
5.	0,697	0,361	Valid
6.	0,842	0,361	Valid
7.	0,676	0,361	Valid
8.	0,456	0,361	Valid
9.	0,514	0,361	Valid
10.	0,743	0,361	Valid
11.	0,587	0,361	Valid
12.	0,666	0,361	Valid

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	0,756	0,361	Valid
2.	0,573	0,361	Valid
3.	0,638	0,361	Valid
4.	0,599	0,361	Valid
5.	0,552	0,361	Valid
6.	0,681	0,361	Valid
7.	0,804	0,361	Valid
8.	0,681	0,361	Valid
9.	0,804	0,361	Valid
10.	0,697	0,361	Valid
11.	0,503	0,361	Valid
12.	0,681	0,361	Valid

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	0,751	0,361	Valid
2.	0,629	0,361	Valid
3.	0,751	0,361	Valid
4.	0,731	0,361	Valid
5.	0,776	0,361	Valid
6.	0,767	0,361	Valid
7.	0,569	0,361	Valid
8.	0,624	0,361	Valid
9.	0,706	0,361	Valid
10.	0,753	0,361	Valid

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas ini memiliki tujuan untuk melihat seberapa benar hasil dari pengukuran secara konsisten pada uji validias sebelumnya. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabilitas apabila jawaban atas pernyataan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Dalam hal ini dapat dilihat pada tabel dengan hitungan SPSS *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 atau lebih besar dari 0,6. Dari hasil analisis uji reliabilitas pada tabel di bawah didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* pada kepuasan kerja sebesar 0,888 pada disiplin kerja sebesar 0,883 dan motivasi kerja sebesar 0,880. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan variabel kepuasan kerja (Y), disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tersebut reliabel.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	A	N of item	Keterangan
Kepuasan Kerja	.888	0,6	12	Reliabel
Disiplin Kerja	.883	0,6	12	Reliabel
Motivasi Kerja	.880	0,6	10	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Linieritas, dan Uji Heterokodastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		154
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.08073238
	<i>Absolute</i>	.036
	<i>Positive</i>	.036
	<i>Negative</i>	-.035
<i>Test Statistic</i>		.036
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal</i>		
<i>b. Calculated from data</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction</i>		

Berdasarkan data tabel output SPSS diatas, terlihat bahwa nilai signifikasi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen yaitu Disiplin Kerja (DK), Motivasi Kerja (MK) berdistribusi normal terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (KK).

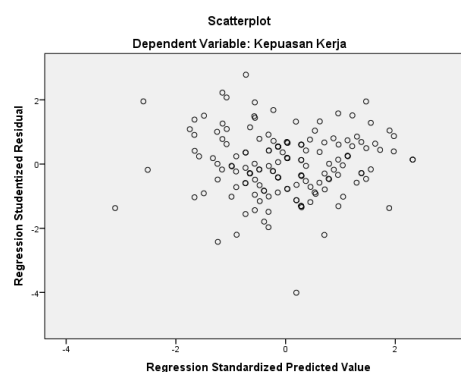
Uji Multikolinearitas

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a						
Model		Collinearity Statistics				Kesimpulan
		Tolerance	Syarat	VIF	Syarat	
1	(Constant)					
	Disiplin Kerja (X ₁)	0,140	> 0,10	7,128	< 10	Tidak terjadi Multikolinearitas
	Motivasi Kerja (X ₂)	0,140	> 0,10	7,128	< 10	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)</i>						

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa nilai tolerance pada masing-masing variabel independen lebih besar 0.1 atau tolerance > 0.1 yaitu Disiplin Kerja (X1) sebesar 0.140, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.140. Sementara untuk nilai VIF masing-masing variabel juga lebih kecil 10 atau VIF < 10, yaitu untuk yaitu Disiplin Kerja (X1) sebesar 7,128, dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 7,128. Sehingga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tidak terjadi adanya multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar *scatterplot* hasil pengujian hasil heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik residu menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol dan tidak terlihat membentuk pola tertentu, dan tidak

terlihat pola seperti mengerucut atau melebar secara sistematis. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas

<i>ANOVA Table</i>					
<i>Linearitas</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kepuasan Kerja (Y)* Disiplin Kerja (X1)	110,290	25	4,412	0,847	.675
Kepuasan Kerja (Y)* Motivasi Kerja (X2)	173,947	27	6,442	1,349	.138

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai Deviation from Linearity Signifikan dari hubungan linear antara variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar $0,675 > 0,05$, dan Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,138 > 0,05$ terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y).

Analisis Korelasi Berganda

Uji korelasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh kepada variabel dependent sekaligus mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antar variabel tersebut.

Tabel 15. Hasil Uji Korelasi Berganda

<i>Model Summary^b</i>									
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Ajusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>				
					<i>R Square Change</i>	<i>F Change</i>	<i>Df1</i>	<i>Df2</i>	<i>Sig. F Change</i>
1	0.905^a	0.819	0.816	2.094	0.819	340.795	2	151	0,000
<i>a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂)</i>									
<i>b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja (Y)</i>									

Persamaan Regresi Linier Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen dan jenis hubungannya masing - masing negatif atau positif.

Tabel 16. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficientss</i>	<i>Kesimpulan</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	(Constant)	4.814	1.341		
	Disiplin Kerja (X ₁)	0.382	0.077	0.460	Berpengaruh Positif
	Motivasi Kerja (X ₂)	0.367	0.074	0.461	Berpengaruh Positif
<i>a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja (Y)</i>					

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa persamaan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.814 + 0.382DK + 0.367MK + e$$

1. Konstanta sebesar 3,950 memberikan arti bahwa variabel kepuasan kerja sebesar 4.814 apabila variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dianggap nol.
2. Koefisien disiplin sebesar 0,382 memberikan arti bahwa setiap peningkatan satu satuan dari variabel disiplin kerja akan mempengaruhi kenaikan tingkat kepuasan kerja karyawan Sekolah Madania sebesar 0,382 dengan asumsi variabel kepasan kerja.

3. Koefisiensi variabel motivasi kerja diperoleh nilai 0,367 yang berarti pada setiap peningkatan satu satuan dari variabel motivasi kerja akan mempengaruhi kenaikan kepuasan kerja karyawan Sekolah Madania dengan asumsi variabel disiplin bersifat konstan.
4. Standar error (ϵ) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (ϵ) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (parsial).

Tabel 17. Hasil Uji t Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a				
Model		<i>t</i>	<i>t_{tabel}</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	3,588		0,000
	Disiplin Kerja (X1)	4,974	1,976	0,000
	Motivasi Kerja (X2)	4,987	1,976	0,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 17 pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4.974 > 1.976$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $pvalue < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif satu arah yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4.987 > 1.976$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $pvalue < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif satu arah yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 18. Hasil Uji F Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	F _{table}	Sig.
1	Regression	2989,991	2	1494,995	340,795	3,06	0,000 ^b
	Residual	662,405	151	4,387			
	Total	3652,396	153				
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)							
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂)							

Berdasarkan pada pengujian tabel 18 diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($340.795 > 3.06$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independent dapat menjelaskan variable dependent.

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,905^a	0,819	0,816	2.094
<i>a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂)</i>				
<i>b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja (Y)</i>				

Pada hasil tabel 19 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,816 atau 81,6%, Hal ini membuktikan bahwa variabel independen berupa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) karyawan Sekolah Madania sebesar 81,6% sementara 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Madania”, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pada pengujian ini terbukti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Madania, dengan nilai uji thitung lebih besar dari pada ttabel.
2. Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Madania, dengan nilai uji thitung lebih besar dari pada ttabel.
3. Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Madania, nilai uji fhitung lebih besar dari pada ftabel diperkuat dengan hasil nilai koefisiensi determinasi.

Saran

1. Sekolah Madania perlu memperkuat budaya disiplin melalui pembentukan tim pengawasan khusus yang memantau kehadiran dan pelaksanaan tugas secara berkala. Pimpinan sekolah diharapkan menjadi teladan dalam kedisiplinan serta mendukung penerapan sistem absensi digital yang objektif. Selain itu, pemberian penghargaan rutin bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dapat menjadi motivasi positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional. Manajemen Sekolah Madania harus menyusun program pengembangan karier, menyelenggarakan forum apresiasi, membuka kanal komunikasi dua arah, dan meninjau kebijakan kompensasi; karyawan diharapkan aktif mengikuti pelatihan, berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan diri, dan menumbuhkan motivasi intrinsik melalui target pribadi.
2. Sekolah Madania perlu menyusun program pengembangan karier berkelanjutan bagi guru dan staf melalui pelatihan, workshop, atau studi banding. Penghargaan terhadap karyawan berprestasi serta kebijakan kompensasi yang berbasis evaluasi kinerja juga perlu diperkuat. Selain itu, membuka ruang komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan dapat menciptakan rasa dihargai serta meningkatkan semangat kerja.
3. Karyawan diharapkan menjalankan peraturan kerja secara konsisten sekaligus aktif berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan diri. Pihak manajemen dapat menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan dengan memberikan kesempatan untuk berinovasi dan menetapkan target kerja yang jelas sehingga tercipta keseimbangan antara kedisiplinan, tanggung jawab, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Deepublish.
 Agustini, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
 Danang, S., & Wagiman. (2023). *Perilaku organisasi*. Alfabeta.
 Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
 Kadarisman, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Pendekatan praktis)*. Rajawali Pers.
 McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press.
 Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen personalia (Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
 Prihatini, D., & Redana, I. W. (2019). *Perilaku organisasi dan kinerja karyawan*. Deepublish.
 Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wijayanto, A., & Hermanto, H. (2020). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Scopindo Media Pustaka.