

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Karya Bhakti 3 Kota Bekasi

¹Efriandini Effendi, ²Usran Masahere, ³Asep
¹Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Bekasi

E-mail: ¹efriandineffendi@gmail.com, ²usran.uee@bsi.ac.id, ³asep.aep@bsi.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK Karya Bhakti 3 Kota Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif statistik dengan penyebaran kuesioner melalui google form kepada seluruh guru sebagai populasi, yaitu sebanyak 30 orang, menggunakan teknik sampel jenuh. Berdasarkan pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dibuktikan dari nilai t hitung $1,086 < t \text{ tabel } 2,051$ dengan tingkat signifikansi $0,287 > 0,05$. Sedangkan disiplin kerja terbukti berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung $4,166 > t \text{ tabel } 2,051$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dibuktikan dengan nilai F hitung $8,420 > F \text{ tabel } 3,37$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

Teacher job satisfaction is an important factor in determining the quality of learning. This study aims to analyze the extent to which work motivation and work discipline influence teacher job satisfaction at SMK Karya Bhakti 3 Kota Bekasi. The method used in this study is quantitative statistics with questionnaires distributed via Google Form to the entire population of 30 teachers using a saturated sampling technique. Based on hypothesis testing, this study used the t-test and F-test. The results showed that work motivation does not have a partial and significant effect on job satisfaction, as evidenced by the value of t count $1.086 < t \text{ table } 2.051$ with a significance level of $0.287 > 0.05$. Meanwhile, work discipline is proven to have a partial and significant effect on job satisfaction, with a t count of $4.166 > t \text{ table } 2.051$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and work discipline have a significant effect on job satisfaction, as indicated by an F count of $8.420 > F \text{ table } 3.37$ and a significance value of $0.001 < 0.05$.

Keyword : *Work Motivation, Work Discipline, Job Saticfaction*

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja guru termasuk komponen yang krusial, karena berpengaruh langsung terhadap kualitas pengajaran dan perkembangan siswa. Mutu sumber daya manusia, khususnya guru, merupakan salah satu penentu utama kinerja lembaga pendidikan. Guru berperan sebagai mentor dan motivator bagi siswanya, selain sebagai pendidik. Lingkungan kerja, koneksi dengan rekan kerja, dukungan manajerial, dan kemungkinan untuk pertumbuhan profesional adalah beberapa elemen yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Tempat kerja yang konstruktif dan dukungan dari rekan serta atasan dapat meningkatkan rasa keterikatan dan kepuasan guru terhadap pekerjaan mereka. Tak hanya itu, terdapat banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru salah satunya motivasi.

Menurut teori dua faktor, dua elemen pertimbangan pemeliharaan mencakup hal-hal seperti posisi, gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, hubungan dengan bawahan, administrasi dan peraturan organisasi, menyebabkan kesenangan atau ketidakpuasan. Elemen motivasi seperti keinginan untuk berhasil, pengakuan, promosi, peluang untuk berkembang, dan akuntabilitas (Bisnis et al., 2022).

Proses motivasi menggambarkan keganasan, fokus, dan kegigihan seorang guru untuk mencapai tujuan pembelajaran. Motivasi kerja guru sangat penting karena dapat mempengaruhi kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Oleh sebab itu, Guru yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan terdorong untuk selalu ingin tahu, mencoba hal-hal baru, berjuang untuk kemajuan, bekerja keras, dan bersikap terbuka untuk memenuhi tuntutan tersebut. Guru dengan tingkat motivasi yang tinggi juga cenderung mandiri, memperhatikan murid-muridnya, bekerja secara terorganisasi, menjaga ketertiban tepat

waktu, memberi penghargaan kepada siswa yang berprestasi, dan mendisiplinkan siswa yang melakukan kesalahan. Setiap pendidik memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda, namun ada yang lebih termotivasi daripada yang lain. Jika mereka tidak menghadapi tantangan dalam mencapai tujuannya, instruktur sering kali siap untuk melakukan banyak upaya, yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka.

Selain motivasi, disiplin kerja merupakan faktor penting lainnya. Pengembangan organisasi sangat diuntungkan dari kedisiplinan, yang khususnya berguna dalam memotivasi instruktur untuk mempraktikkan kedisiplinan dalam pekerjaan mereka. Karena disiplin kerja merupakan jenis pelatihan yang bertujuan untuk secara sukarela menumbuhkan beserta membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku guru guna meningkatkan kinerja pekerjaan dan memberikan kepuasan kepada guru saat mengajar di kelas. Disiplin kerja juga berperan krusial, mencerminkan komitmen dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, dan kebahagiaan kerja berkorelasi positif.

Ketika seorang guru mempraktikkan, mereka mungkin mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis dalam hal disiplin kerja, sikap, tindakan, dan perilaku mereka dan bila melanggar agar tujuan pembelajaran, tata tertib pendidikan, dan prestasi dapat terlaksana dengan baik guna memajukan sekolah, maka akan ada sanksi atas pelanggaran yang dilakukan (Siregar et al., 2022)

SMK Karya Bhakti 3 Kota Bekasi merupakan lembaga pendidikan yang menekankan peningkatan kemampuan dan keterampilan siswa di bidang pekerjaan. SMK Karya Bhakti 3 Kota Bekasi memuat rujukan pada Undang-Undang Pendidikan Nasional dalam peraturan sekolahnya. Aturan dan

tanggung jawab guru yang bekerja di bawah pengawasan dan arahan kepala sekolah termasuk di antara persyaratan ini. Oleh karena itu, menjadi tugas kepala sekolah untuk memberi inspirasi kepada instruktur.

Menurut pengamatan peneliti, terdapat beberapa permasalahan yang ada pada sekolah salah satunya adalah motivasi dan disiplin. Banyak guru yang mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang termotivasi dalam menjalankan tugas mengajar, yang berimbas pada rendahnya semangat dan kreativitas dalam proses pembelajaran. Selain itu, disiplin kerja di lingkungan sekolah juga menjadi perhatian. Beberapa guru mengalami kesulitan dalam mematuhi protokol dan jadwal pembelajaran yang ditetapkan, sehingga menghambat terciptanya proses belajar mengajar yang efisien. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru di SMK Karya Bhakti 3 Kota Bekasi masih menghadapi tantangan, khususnya pada aspek motivasi dan disiplin kerja. Oleh karena itu, permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru, sehingga diperlukan perhatian dan upaya serius untuk meningkatkan kedua aspek tersebut.

Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu dengan topik yang sama, namun terdapat perbedaan hasil di antara keduanya. Salah satunya adalah penelitian (Dewi Safitri et al., 2023) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian ini, mereka yang memiliki motivasi dan disiplin tinggi cenderung lebih bahagia dengan pekerjaannya. Di sisi lain, penelitian oleh (Nofandy et al., 2024) menemukan temuan yang saling bertentangan, yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi tidak memiliki pengaruh yang jelas terhadap kepuasan kerja guru. Temuan ini memperlihatkan

bahwasanya mungkin ada faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja guru, dan diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dinamika ini sepenuhnya.

Peneliti ingin mengeksplorasi lebih dalam tentang bagaimana disiplin dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMK Karya Bhakti 3 Kota Bekasi melalui adanya perbedaan hasil dari sejumlah penelitian tersebut, serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kedua aspek tersebut demi tercapainya kepuasan kerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas serta research gap yang peneliti temukan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Karya Bhakti 3 Kota Bekasi”**.

2. LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Istilah latin *movere*, yang berarti hasrat internal untuk bertindak atau berperilaku, merupakan akar dari kata motivasi dalam bahasa Inggris (Rofik, 2022).

Simanjutak dan Calam mengemukakan bahwa arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja (Satria, 2021).

Maryani, Yani et all mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan elemen, baik internal ataupun eksternal, yang memotivasi orang untuk bertindak, bekerja, atau mencapai tujuan di tempat kerja (Satria, 2021).

Farida mengemukakan bahwa kondisi internal yang disebut motivasi menunjang kehendak seseorang untuk mengambil tindakan tertentu guna mencapai hasil yang diinginkan. Kurangnya motivasi di tempat kerja dengan cepat menyebabkan kebosanan, karena kurangnya dorongan dalam melaksanakan pekerjaan (Putu & Haryanti, 2025).

Hasibuan mengemukakan bahwa setiap orang terinspirasi untuk mengambil tindakan karena motivasi pekerjaan mereka secara efisien dan dengan tingkat antusiasme yang tinggi. Penting untuk dipahami bahwa di setiap perusahaan, motivasi adalah faktor yang membuat karyawan lebih baik di tempat kerja (Indharwan & Adiwaty, 2021).

Hamzah B. Uno mengemukakan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar (Yudiarto & Karo Karo, 2021).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah motivasi internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dan mencapai tujuan mereka di tempat kerja, guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang positif akan menumbuhkan semangat guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pemberian motivasi yang positif dari luar baik dari lembaga maupun dari kepala sekolah dapat meningkatkan semangat kerja bagi guru. Pemberian motivasi ini dapat berupa lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan untuk mengaktualisasi diri, maupun penghargaan (*reward*) yang diberikan.

Disiplin Kerja

Mangkunegara mengemukakan bahwa “disiplin kerja merupakan penerapan

manajemen untuk memperkuat aturan-aturan organisasi” (Harliani, 2022).

Hasibuan mengemukakan bahwa disiplin sangat penting bagi kemampuan bisnis untuk mencapai tujuannya. Pengendalian diri adalah fungsi kritis di setiap organisasi karena meningkatkan disiplin pegawai, meningkatkan pekerjaan yang dicapai, dan mendorong pegawai untuk melakukan yang terbaik (Agussalim et al., 2023).

Nellitawati mengemukakan bahwa “disiplin kerja guru adalah salah satu kekuatan dan kelemahan dalam hal melakukan pekerjaan sekolah, tidak diam-diam atau implisit” (Sapitri & Gistituati, 2023).

Sinambela mengemukakan bahwa disiplin adalah kepatuhan terhadap pedoman atau arahan khusus yang ditetapkan oleh organisasi (Wilda et al., 2022).

Reinke dan Shure mengemukakan bahwa “disiplin didefinisikan sebagai proses di mana lingkungan belajar yang aman dan bermanfaat dibuat yang memungkinkan siswa untuk mengembangkan akademis dan sosial”. Definisi ini menunjukkan bahwa disiplin yang efektif harus difokuskan pada Perilaku yang bertujuan, Perilaku yang dimaksudkan, dan tempat persembunyian Perangko Penting bagi siswa (Philosophy, 2025).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku taat terhadap aturan, tanggung jawab, serta pedoman organisasi yang dilakukan secara konsisten untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang muncul berdasarkan analisis situasi kerja. Penelitian semacam itu dapat dilakukan terkait satu bidang pekerjaan tertentu, dan dapat dilakukan sebagai sarana untuk mencapai satu atau

lebih tujuan penting dalam pekerjaan (Yulianto et al., 2023).

Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai penilaian guru terhadap tingkat kesesuaian antara hasil yang diinginkan dan yang dicapai. Guru akan merasa puas bila persepsinya tidak berada di atas kenyataan dan yang diharapkan. Jika ternyata hasilnya sama atau lebih besar dari yang diantisipasi, maka orang akan lebih atau kurang puas. Sebaliknya, ketika jumlah pengetahuan yang diberikan guru berkurang hingga di bawah standar minimum, penghargaan guru terhadap pekerjaan yang dilakukan juga meningkat (Nisaul Khaira, 2022).

Afandi mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari sikap, sentimen, dan tindakan pekerja terhadap pekerjaan mereka, termasuk persepsi mereka yang salah tentang pekerjaan mereka cara untuk membantu orang mencapai satu atau lebih angka pekerjaan penting” (Keuangan et al., 2025).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun gembira seseorang terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, dan pencapaian terhadap harapan pribadi.

3. METODOLOGI

Penelitian ini adalah metode penelitian yang menggunakan wawancara dan kuesioner dalam pengumpulan data menggunakan aplikasi software SPSS versi 26. Dengan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru sebanyak 30 orang di SMK Karya Bhakti 3 Kota Bekasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan metode *non probability sampling*. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji

heterokedastisitas, dan analisis regresi linier berganda), uji hipotesis (uji t parsial dan uji f simultan), uji koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Variabel	Kode Item	Nilai R _{hitung}	Nilai R _{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0,681	0,3610	Valid
	X1.2	0,719	0,3610	Valid
	X1.3	0,646	0,3610	Valid
	X1.4	0,831	0,3610	Valid
	X1.5	0,651	0,3610	Valid
	X1.6	0,847	0,3610	Valid
	X1.7	0,690	0,3610	Valid
	X1.8	0,721	0,3610	Valid
	X1.9	0,623	0,3610	Valid
	X1.10	0,644	0,3610	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 di atas, setiap item dalam variabel Motivasi Kerja memiliki nilai r hitung > dari r tabel (0,3610). Ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel ini dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Kode Item	Nilai R _{hitung}	Nilai R _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,520	0,3610	Valid
	X2.2	0,530	0,3610	Valid
	X2.3	0,727	0,3610	Valid
	X2.4	0,559	0,3610	Valid
	X2.5	0,622	0,3610	Valid
	X2.6	0,615	0,3610	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 2 di atas, setiap item dalam variabel Disiplin Kerja memiliki nilai r hitung > dari r tabel (0,3610). Ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel ini dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Kode Item	Nilai R _{hitung}	Nilai R _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,572	0,3610	Valid
	Y.2	0,537	0,3610	Valid
	Y.3	0,688	0,3610	Valid
	Y.4	0,622	0,3610	Valid
	Y.5	0,501	0,3610	Valid
	Y.6	0,534	0,3610	Valid
	Y.7	0,572	0,3610	Valid
	Y.8	0,518	0,3610	Valid
	Y.9	0,618	0,3610	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan uji validitas yang terlihat pada tabel 3 di atas, setiap item dalam variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai r

hitung > dari r tabel (0,3610). Ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel ini dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N (Responden)	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,884	30	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,630	30	6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,744	30	9	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat pada tabel 4 di atas, semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34706063
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.110
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2025

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas yang terlihat pada tabel 5 di atas, nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.142	7.467		1.492	.147		
Motivasi Kerja	.029	.113	.040	.254	.802	.930	1.076
Disiplin Kerja	.986	.254	.608	3.882	.001	.930	1.076

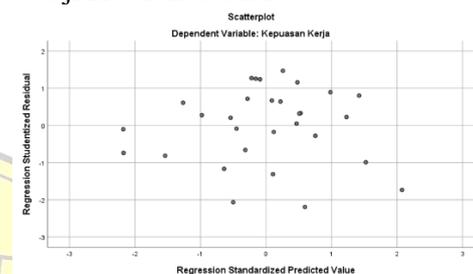
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang terlihat pada tabel 6 di atas, menunjukkan nilai tolerance sebesar

0,930 dan VIF sebesar 1,076 untuk masing-masing variabel. Karena nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas yang terlihat pada gambar 1 di atas, titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.142	7.467		1.492	.147
Motivasi Kerja	.029	.113	.040	.254	.802
Disiplin Kerja	.986	.254	.608	3.882	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Sumber: Data diolah, 2025

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 11,142 + 0,029 + 0,986$$

- Nilai konstanta sebesar 11,142 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari motivasi kerja maupun disiplin kerja, maka nilai kepuasan kerja sebesar 11,142.
- Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,029 berarti setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,029.

- c. Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,986 berarti setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,986.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,142	7,467		1,492	,147
Motivasi Kerja (X_1)	,029	,113	,040	,254	,802
Disiplin Kerja (X_2)	,986	,254	,608	3,882	,001

^a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai sig sebesar $0,802 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,254 < t$ tabel 2,051. Artinya, H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,882 > t$ tabel 2,051. Artinya, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,955	2	72,478	8,420	,001 ^b
	Residual	232,411	27	8,608		
	Total	377,367	29			

^a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
^b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F yang terlihat pada tabel 9 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar $8,420 > F$ tabel 3,37 dan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, secara simultan Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620 ^a	,384	,339	2,934

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang terlihat pada tabel 10 di atas, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,339 atau setara dengan 33,9%. Artinya, kontribusi gabungan Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) tergolong cukup lemah. Maka sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di sekolah SMK Karya Bhakti 3 Kota Bekasi, maka kesimpulannya mencakup:

1. Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) guru di SMK Karya Bhakti 3 Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $0,254 < t$ tabel 2,051 dan nilai signifikansi sebesar $0,802 > 0,05$.
2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) guru di SMK Karya Bhakti 3 Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,882 > t$ tabel 2,051 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.
3. Secara simultan, Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) guru di SMK Karya Bhakti 3 Kota Bekasi. Hal ini

dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 8,420 > F tabel 3,37 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05.

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi R², Adjusted R Square sebesar 0,339, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada SMK Karya Bhakti 3 Kota Bekasi adalah sebesar 33,9%. Artinya, kontribusi tergolong cukup lemah dan sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, Malik'aiman, A., & Yanti, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Melalui Kompetensi Guru Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof. Dr. Hamka II Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1024–1035. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1648>
- Bisnis, J. E., Jebmak, A., Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). *Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori*. 1(1).
- Dewi Safitri, R., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Petrolog Indah Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, 2(3), 146–158. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i3.291>
- Harliani. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sdn Se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin. *Kindai*, 18(1), 104–120. <https://doi.org/10.35972/kindai.v18i1.709>
- Indharwan, I., & Adiwaty, M. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Gresik. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 73–78. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v6i2.888>
- Keuangan, E., Kerja, P., Pada, G., & Calistung, Y. (2025). *Cakrawala*.
- Nisaul Khaira. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sma Negeri 1 Mutiara. *JURNAL EKSPERIMENTAL : Media Ilmiah Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 11(2), 1–7. <https://doi.org/10.58645/eksperimental.v11i2.235>
- Nofandy, F., Hadiyatno, D., & Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt. Pelayaran Agung Samudra Di Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 411–420. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.481>
- Philosophy, E. (2025). *Alacrity : Journal Of Education*. 5(1), 142–157.
- Putu, N., & Haryanti, P. (2025). *Motivasi Kerja Pustakawan Berdasarkan Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow*. 34(1), 1–11.
- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samitex Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 13(1), 105–114.
- Sapitri, D., & Gistituati, N. (2023). Disiplin Kerja Guru Di SMK Negeri Kabupaten Merangin. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3(2), 118–123. <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i2.128>
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi

- Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.555>
- Wilda, A., Ahyani, N., & Rahman, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja terhadap disiplin kerja guru. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 7(2), 213. <https://doi.org/10.29210/022127jpgi0005>
- Yudiarto, M. S., & Karo Karo, D. (2021). Dampak Gaji Terhadap Motivasi Kerja Guru Agama Kristen Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. *Inculco Journal of Christian Education*, 1(1), 33–44. <https://doi.org/10.59404/ijce.v1i1.4>
- Yulianto, Y., Nurkolis, N., & Egar, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Guru, Kreativitas Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'Arif Nahdatul Ulama Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 12(1), 84–99. <https://doi.org/10.26877/jmp.v12i1.15292>