

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KOMITMEN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA PEGAWAI SMKN 3 SUKATANI)**

Nining Suryaningsih¹; Shinta Winasis²

STIE Wibawa Karta Raharja, Kab. Purwakarta^{1,2}

Email : nsuryaningsih952@gmail.com¹; swinasissoejoso@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap tingkat disiplin pegawai di SMK Negeri 3 Sukatani, Purwakarta. Sebanyak 42 responden yang terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan dijadikan sampel melalui teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel—kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi—berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Di antara ketiganya, motivasi kerja memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kedisiplinan. Secara keseluruhan, variabel-variabel bebas tersebut mampu menjelaskan 98,4% variasi dalam variabel disiplin kerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya optimalisasi faktor-faktor internal seperti kepuasan, motivasi, dan komitmen organisasi untuk mendorong disiplin kerja di lingkungan satuan pendidikan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Komitmen Organisasi; Disiplin Kerja; Pegawai Pendidikan

ABSTRACT

This study aims to evaluate the influence of job satisfaction, work motivation, and organizational commitment on the work discipline of employees at SMK Negeri 3 Sukatani, Purwakarta. The research sample consisted of 42 educators and education personnel selected through simple random sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire designed to assess respondents' perceptions of the studied variables. The findings reveal that job satisfaction, work motivation, and organizational commitment significantly affect employee discipline. Among the three, work motivation emerged as the most dominant factor influencing discipline. Collectively, these independent variables account for 98.4% of the variability in work discipline. These results underscore the importance of enhancing job satisfaction, motivation, and organizational commitment to improve work discipline in educational settings.

Keywords : Job Satisfaction; Work Motivation; Organizational Commitment; Work Discipline; Education Employee

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Setiawal et al. (2023) menekankan bahwa kontribusi kinerja tenaga kependidikan memiliki dampak signifikan

terhadap peningkatan mutu pendidikan. Di lingkungan sekolah, peran guru dan tenaga kependidikan tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pembelajaran, melainkan juga mencakup pembentukan karakter dan pengembangan kompetensi peserta didik. Dengan demikian, optimalisasi kinerja pegawai merupakan aspek esensial yang perlu terus ditingkatkan guna menunjang pencapaian tujuan pendidikan secara maksimal (Berutu et al., 2024).

Kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, di antaranya kepuasan kerja, motivasi kerja, serta komitmen terhadap organisasi. Usman et al. (2023) memperkuat pandangan ini dengan mengemukakan bahwa performa karyawan dipengaruhi oleh sejumlah elemen, termasuk motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta dukungan di lingkungan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang optimal berkontribusi secara positif terhadap berbagai aspek, seperti peningkatan motivasi, produktivitas, loyalitas terhadap organisasi, hingga kesejahteraan psikologis individu (Jufrizen & Sitorus, 2021). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja menjadi unsur krusial yang perlu ditumbuhkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif (Yanuari, 2019). Di sisi lain, komitmen terhadap organisasi memainkan peran fundamental dalam membangun loyalitas pegawai melalui penguatan keterikatan emosional terhadap instansi tempat mereka bekerja (Hasibuan, 2023).

Disiplin kerja, sebagai manifestasi konkret dari konsistensi perilaku individu dalam menaati norma, prosedur, serta tanggung jawab organisasi, tidak dapat dilepaskan dari pengaruh signifikan tiga konstruk utama, yakni kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Ketika disiplin kerja dijalankan dalam koridor aturan kelembagaan yang telah ditetapkan, maka implikasinya adalah peningkatan efektivitas kinerja secara menyeluruh (Suryanti et al., 2021). Dalam konteks ini, pegawai yang mengalami kepuasan dalam bekerja, memiliki tingkat motivasi yang tinggi, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap institusi, cenderung mempraktikkan perilaku kerja yang lebih disiplin. Hal tersebut secara kumulatif berdampak pada peningkatan produktivitas individual maupun kolektif, yang pada akhirnya menopang performa organisasi secara integral (Utari & Rasto, 2019).

Kendati demikian, dalam implementasinya di lapangan, khususnya pada lingkungan institusi pendidikan, masih terdapat berbagai tantangan struktural maupun

kultural yang menjadi penghambat realisasi disiplin kerja secara optimal. Hal ini tercermin dalam kondisi empiris di SMK Negeri 3 Sukatani Purwakarta, di mana ditemukan permasalahan seperti ketidakstabilan dalam lingkungan kerja, rendahnya tingkat kepuasan pegawai, serta lemahnya dorongan motivasional yang berdampak pada berkurangnya integritas dan konsistensi perilaku kerja. Fenomena tersebut menunjukkan adanya disparitas antara norma ideal dan realitas implementatif, yang menjadikan upaya perbaikan disiplin kerja sebagai suatu keniscayaan. Oleh karena itu, terdapat urgensi untuk melakukan telaah empiris yang komprehensif terhadap hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam konteks pendidikan menengah kejuruan.

Penelitian ini dirancang untuk mengidentifikasi dan menganalisis secara mendalam sejauh mana determinasi variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap tingkat kedisiplinan pegawai di SMK Negeri 3 Sukatani Purwakarta. Dengan demikian, hasil yang diperoleh diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur akademik, tetapi juga menjadi basis evidensial dalam merumuskan kebijakan manajerial yang lebih adaptif dan strategis. Kebijakan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan kerja secara sistemik, sekaligus memperkuat kinerja organisasi dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) secara inheren merupakan entitas strategis yang menempati posisi sentral dalam struktur organisasi modern, berfungsi sebagai penggerak utama yang menjamin berlangsungnya seluruh aktivitas operasional dan pencapaian tujuan kelembagaan. Dalam konteks tersebut, optimalisasi pengelolaan SDM bukan hanya menjadi keharusan fungsional, melainkan juga menjadi elemen kunci dalam penciptaan keunggulan kompetitif organisasi. Oleh karena itu, penerapan sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terstruktur, sistematis, dan adaptif merupakan prasyarat yang tidak dapat dinegosiasikan dalam upaya pencapaian kinerja institusional yang berkelanjutan. Rivai (2021) menegaskan bahwa MSDM bukan sekadar praktik administratif, melainkan suatu proses integral yang melibatkan kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan kapasitas, pemeliharaan hubungan

kerja, hingga pemanfaatan potensi manusia secara maksimal untuk mencapai kepentingan organisasi maupun aspirasi individu secara simultan.

Dalam tataran implementatif, MSDM mencakup spektrum fungsi yang luas dan esensial bagi kesinambungan organisasi. Noe et al. (2021) menguraikan bahwa fungsi-fungsi tersebut antara lain meliputi perumusan kebutuhan kuantitatif dan kualitatif tenaga kerja berdasarkan analisis jabatan, pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi dengan prinsip kesesuaian kompetensi—"the right man in the right job", serta perancangan program kesejahteraan dan pengembangan karier yang berbasis meritokrasi. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tanggung jawab untuk merancang kebijakan strategis yang mampu memetakan proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, melakukan penyesuaian terhadap dinamika ekonomi makro dan mikro, serta mengantisipasi implikasi transformatif dari disrupsi teknologi terhadap pola kerja dan struktur organisasi. Oleh karena itu, efektivitas MSDM tidak hanya diukur dari efisiensi administratif, melainkan juga dari kemampuannya dalam menjembatani perubahan, membentuk budaya kerja produktif, serta memastikan keberlangsungan organisasi dalam menghadapi kompleksitas lingkungan eksternal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menempati kedudukan yang strategis dalam konfigurasi struktur organisasi profesional, termasuk di dalamnya lembaga pendidikan, mengingat implikasinya yang langsung terhadap performa individu sekaligus keberhasilan institusional secara keseluruhan. Dalam hal ini, Robbins (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan refleksi dari sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang dibentuk melalui proses evaluatif antara imbalan aktual yang diperoleh dan ekspektasi terhadap imbalan yang semestinya diterima. Pernyataan ini menekankan bahwa kepuasan tidak semata-mata berkaitan dengan aspek material, tetapi juga menyangkut persepsi subjektif mengenai keadilan dan kesetaraan perlakuan di tempat kerja. Senada dengan itu, Luthans (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai konsekuensi dari sikap positif maupun negatif individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks seperti kondisi lingkungan kerja, efektivitas sistem penghargaan, serta kualitas interaksi interpersonal di dalam organisasi.

Dalam konteks pendidikan, khususnya pada profesi pendidik, kepuasan kerja tidak hanya merefleksikan kenyamanan fisik maupun psikologis, tetapi juga berkaitan erat dengan pemenuhan aspek-aspek profesional dan struktural yang mendukung pelaksanaan tugas. Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2023) mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan guru sangat dipengaruhi oleh beberapa indikator utama, di antaranya adalah kecukupan fasilitas pembelajaran yang disediakan oleh sekolah, kelayakan gaji yang diterima, serta intensitas dukungan moral dan administratif dari kepala sekolah sebagai figur otoritas. Namun demikian, dalam tataran implementatif, sering kali beban administrasi yang berlebihan menjadi faktor penghambat signifikan dalam pencapaian kepuasan kerja yang optimal. Realitas ini selaras dengan kerangka teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (2020), yang secara konseptual membedakan antara faktor-faktor motivasional seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab—yang berperan aktif dalam meningkatkan kepuasan kerja secara intrinsik—dan faktor-faktor higienis seperti kebijakan institusional dan relasi vertikal dalam organisasi yang lebih bersifat preventif terhadap munculnya ketidakpuasan, namun tidak secara langsung menciptakan rasa puas.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai suatu dorongan psikologis yang bersifat internal maupun eksternal, yang menggerakkan individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara tekun, penuh antusiasme, serta berlandaskan rasa tanggung jawab terhadap peran yang diemban. Dalam kerangka teori Self-Determination Theory, Deci dan Ryan (2000) mengklasifikasikan motivasi kerja ke dalam dua bentuk utama, yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri individu, muncul sebagai manifestasi dari kepuasan personal, rasa pencapaian, dan makna subjektif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik dipicu oleh faktor-faktor eksternal seperti kompensasi finansial, tunjangan, insentif, serta pengakuan sosial dari lingkungan kerja. Secara paralel, Herzberg (2020) melalui Two-Factor Theory mengemukakan konsep yang senada dengan membedakan antara motivator factors, yang meliputi pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab yang secara aktif meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja dan hygiene factors, seperti kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan remunerasi, yang

apabila tidak terpenuhi berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja namun tidak serta-merta memotivasi secara positif ketika terpenuhi.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja menempati peran sentral dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam sektor pendidikan, karena berkaitan langsung dengan stabilitas tenaga pendidik, kualitas proses pembelajaran, serta kontinuitas kinerja kelembagaan. Meyer dan Allen (2022) memformulasikan konsep komitmen kerja ke dalam tiga dimensi utama, yakni komitmen afektif, yang merujuk pada keterikatan emosional dan kebanggaan terhadap pekerjaan; komitmen berkelanjutan, yang berlandaskan pada kalkulasi rasional mengenai biaya atau risiko apabila individu harus meninggalkan organisasi; serta komitmen normatif, yang berpijak pada keyakinan moral bahwa tetap berada dalam organisasi merupakan suatu kewajiban. Ketiga dimensi tersebut secara kolektif mencerminkan kompleksitas relasi antara individu dan institusi kerja yang melampaui sekadar kontrak formal, melainkan mencakup dimensi emosional, etis, dan rasional.

Komitmen terhadap pekerjaan tidak terbentuk dalam ruang hampa, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Aslindawati et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompetensi profesional merupakan dua elemen krusial yang membentuk dedikasi guru dalam menjalankan fungsi pedagogis dan administrasi. Handayani dan Kusumayadi (2023) menggarisbawahi bahwa budaya organisasi yang inklusif serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi menyediakan fondasi psikososial yang stabil, yang pada gilirannya menumbuhkan rasa memiliki dan keterikatan terhadap institusi. Selain itu, Saragih dan Suhendro (2020) menekankan bahwa iklim organisasi yang suportif dan nilai-nilai kerja yang konstruktif berperan penting dalam memperkuat hubungan antarindividu di lingkungan kerja, sekaligus memperkokoh integritas profesional guru. Di sisi lain, Susanti dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa kompetensi profesional yang memadai serta lingkungan kerja yang mendukung merupakan determinan utama dalam menjaga dan meningkatkan intensitas komitmen kerja, karena keduanya menyediakan prasyarat yang esensial bagi keberlanjutan performa dan kepuasan dalam jangka panjang.

Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja pegawai merupakan aspek fundamental dalam dunia kerja yang mencerminkan kepatuhan individu terhadap peraturan, prosedur, dan norma organisasi. Robbins (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk menaati standar perilaku yang ditetapkan organisasi guna mencapai produktivitas optimal. Disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. (Illanisa, N., et al. 2019:18).

Menurut Siregar et al. (2022) disiplin berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi. Rahmat dan Putri (2023) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan prediktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta meningkatkan kepuasan kerja guru. Dalam ruang lingkup pendidikan tinggi, Wulandari et al. (2023) menunjukkan bahwa penerapan disiplin yang konsisten menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab tenaga pendidik. Ahmad dan Yusuf (2021) bahkan menyoroti bahwa guru yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih berhasil dalam menanamkan nilai-nilai moral kepada siswa, menjadikan disiplin sebagai elemen penting dalam pendidikan karakter.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini disusun dalam kerangka pendekatan kuantitatif dengan menggunakan desain deskriptif-korelasional, yang secara metodologis dirancang untuk mengelaborasi dan menginvestigasi secara objektif keterkaitan antara variabel-variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja pegawai. Pemilihan unit analisis dilakukan melalui penerapan teknik random sampling, yang bertujuan untuk menjamin probabilitas pemilihan yang setara bagi setiap anggota populasi dan secara simultan meminimalkan potensi terjadinya distorsi seleksi yang dapat mengganggu validitas inferensial. Instrumen pengumpulan data utama berupa kuesioner terstruktur yang disusun dalam format skala Likert bertingkat, guna mengukur persepsi responden secara kuantitatif terhadap konstruk-konstruk yang telah dirumuskan secara teoritis. Sumber data sekunder diperoleh melalui telaah dokumentasi institusional, meliputi regulasi internal, laporan kinerja pegawai, serta struktur tata kelola organisasi yang bersangkutan.

Untuk memastikan keabsahan konstruk dan konsistensi internal instrumen yang digunakan, proses triangulasi metode diterapkan dengan memadukan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara terbimbing, serta kajian dokumenter, yang secara kolektif dimaksudkan untuk memperkuat validitas konvergen. Validitas isi dan reliabilitas empirik dari instrumen diuji melalui prosedur statistik yang relevan sebelum dilakukan analisis utama. Tahapan praanalisis mencakup pengujian terhadap asumsi-asumsi klasik yang mendasari model parametrik, meliputi uji normalitas distribusi data dengan Kolmogorov-Smirnov, uji homogenitas varians melalui pendekatan Bartlett, serta uji linearitas sebagai syarat fundamental untuk validitas analisis regresi.

Dalam rangka menelaah hubungan kausal dan mengestimasi besaran pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan teknik analisis regresi linear sederhana maupun regresi berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t parsial guna menentukan signifikansi statistik dari kontribusi setiap prediktor secara individual terhadap disiplin kerja pegawai sebagai variabel terikat. Selain itu, untuk mengukur derajat determinasi dari model yang dibangun, dilakukan perhitungan terhadap koefisien determinasi (R^2), yang merepresentasikan proporsi variabilitas disiplin kerja yang dapat dijelaskan secara simultan oleh ketiga konstruk independen. Keseluruhan prosedur analitis tersebut memberikan dasar epistemologis yang kokoh untuk menarik kesimpulan yang bersifat generalisabel serta mendukung konstruksi model teoritik yang valid dalam konteks manajemen sumber daya manusia di lingkungan institusi pendidikan.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Penelitian ini mengumpulkan data dari 42 pendidik dan tenaga kependidikan di SMKN 3 Sukatani, Kabupaten Purwakarta, melalui instrumen kuesioner. Data tersebut mencakup pengukuran terhadap variabel kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), komitmen kerja (X3), dan disiplin kerja pegawai (Y).

Distribusi frekuensi Kepuasan Kerja menunjukkan mayoritas responden berada pada interval 76–80 (28,57%), mencerminkan tingkat kepuasan sedang, dengan rata-rata 80,88 dan standar deviasi 5,718. Untuk Motivasi Kerja, responden dominan pada interval 84–91 (28,57%) dan 92–98 (23,81%), dengan rata-rata 94,02 dan standar deviasi 10,475. Komitmen Kerja paling banyak berada pada interval 60–64 (30,95%),

dengan rata-rata 59,79 dan standar deviasi 6,190. Disiplin Kerja menunjukkan distribusi tertinggi pada interval 75–81 dan 89–95 (masing-masing 23,81%), dengan rata-rata 90,21 dan standar deviasi 8,800.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari tiga variabel independen—Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Komitmen Kerja (X3)—terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis of variance (ANOVA), diperoleh nilai F sebesar 775,189 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$, yang secara statistik menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variabilitas pada variabel terikat. Nilai *Sum of Squares* pada model regresi tercatat sebesar 3124,025, sementara *residual sum of squares* sebesar 51,047, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi pada Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh model. Hal ini juga diperkuat oleh nilai koefisien determinasi yang tinggi, yang mengafirmasi bahwa ketiga variabel independen secara kolektif membentuk model prediktif yang kuat dan layak dalam menggambarkan fenomena disiplin kerja pegawai di lingkungan pendidikan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R square) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi varians pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang dibangun. Hasil analisis menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,984, yang mengindikasikan bahwa sebesar 98,4% variasi dalam Disiplin Kerja dapat dijelaskan secara simultan oleh ketiga variabel independen, yakni Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja. Sisanya, sebesar 1,6%, diasumsikan berasal dari faktor-faktor eksogen lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini, seperti peran kepemimpinan, iklim organisasi, dinamika beban kerja, maupun karakteristik individu lainnya. Tingginya nilai R^2 ini mencerminkan bahwa model regresi yang dikonstruksi memiliki kemampuan prediktif yang sangat kuat dan mampu merepresentasikan hubungan teoritis secara empiris dengan derajat kecocokan yang tinggi terhadap data observasional.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada lingkungan pendidikan menengah kejuruan. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan

bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, kepuasan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kedisiplinan pegawai ($t = 2,423$; $p = 0,020$), yang menandakan bahwa pegawai yang merasa puas dalam menjalankan tugasnya cenderung lebih patuh terhadap peraturan dan bertanggung jawab dalam menjalankan fungsi kerjanya. Motivasi kerja menunjukkan pengaruh paling dominan ($t = 49,312$; $p < 0,001$; $r = 0,992$), sehingga dapat dikatakan sebagai faktor utama yang mendorong perilaku disiplin. Komitmen kerja juga terbukti signifikan ($t = 2,885$; $p = 0,006$), meskipun pengaruhnya tidak sebesar motivasi, namun tetap penting sebagai pendorong loyalitas dan konsistensi pegawai dalam menjalankan perannya.

Secara simultan, analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif mampu menjelaskan hampir seluruh variansi dalam disiplin kerja, dengan nilai F-hitung = 775,189 ($p < 0,001$) dan koefisien determinasi $R^2 = 0,984$. Hal ini memperkuat posisi ketiga variabel sebagai determinan utama dari perilaku kerja yang disiplin. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan disiplin kerja pegawai harus mencakup penguatan pada aspek kepuasan, motivasi, dan komitmen kerja secara seimbang dan berkelanjutan. Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja, pemberian penghargaan yang adil, serta pembinaan hubungan emosional dan profesional antara pegawai dan institusi menjadi langkah strategis yang perlu dikedepankan. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam ranah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pendidikan, tetapi juga memberikan implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh pengelola sekolah dalam merancang kebijakan dan program kerja yang berorientasi pada peningkatan kedisiplinan pegawai secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Temuan ini merefleksikan bahwa motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, memainkan peran sentral dalam mendorong perilaku kerja yang konsisten dan bertanggung jawab. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, ketekunan, serta komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang pada

akhirnya berdampak positif terhadap tingkat kedisiplinan. Motivasi yang kuat juga mendorong individu untuk lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, meminimalkan perilaku menyimpang, serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku. Dalam konteks organisasi pendidikan, hal ini menjadi sangat relevan karena kedisiplinan pegawai berkorelasi langsung dengan kualitas layanan dan efektivitas operasional lembaga. Oleh sebab itu, penciptaan lingkungan kerja yang mampu merangsang motivasi pegawai menjadi suatu keharusan dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui kebijakan penghargaan yang adil, pemberian umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas kinerja, serta penciptaan atmosfer kerja yang mendukung pertumbuhan profesional. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja bukan hanya berdampak terhadap perilaku individual, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Selain motivasi, kepuasan kerja terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap pembentukan disiplin kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika individu merasa bahwa pekerjaannya memenuhi harapan, kebutuhan, serta nilai-nilai yang dianggap penting. Kepuasan yang dirasakan individu dalam melaksanakan tugasnya, baik dari aspek penghargaan yang diberikan atas kinerja, kenyamanan lingkungan kerja, kejelasan peran dan tanggung jawab, maupun kualitas hubungan antar rekan kerja, mendorong terbentuknya sikap positif terhadap pekerjaan dan institusi. Sikap positif ini menjadi pondasi yang kuat bagi terbentuknya loyalitas, komitmen, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi. Pegawai yang merasa puas akan lebih termotivasi untuk hadir secara konsisten, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan menunjukkan integritas dalam setiap tindakan kerja. Dalam konteks institusi pendidikan, kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga menciptakan stabilitas organisasi dan lingkungan belajar yang kondusif bagi peserta didik. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja perlu dipertimbangkan secara serius sebagai bagian integral dari kebijakan manajerial, melalui penguatan sistem penghargaan, peningkatan fasilitas kerja, pemberdayaan pegawai, serta pengembangan profesional yang berkelanjutan. Ketika kepuasan kerja tercapai secara optimal, perilaku disiplin pegawai akan tumbuh secara alami sebagai bagian dari tanggung jawab profesional dan dedikasi terhadap kemajuan organisasi.

Komitmen kerja juga menunjukkan hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja, meskipun pengaruhnya tidak sekuat motivasi kerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap institusi tempat mereka bekerja, cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Komitmen yang kuat mencerminkan loyalitas dan keterikatan emosional terhadap organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kepatuhan dan konsistensi dalam menjalankan aturan organisasi. Dengan memperkuat komitmen kerja melalui pengembangan budaya organisasi yang inklusif dan partisipatif, disiplin kerja pegawai dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di SMKN 3 Sukatani Purwakarta. Kepuasan kerja terbukti memainkan peran strategis dalam meningkatkan kedisiplinan, di mana individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin. Motivasi kerja tampil sebagai faktor paling dominan yang mendorong disiplin kerja, menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi berkorelasi erat dengan peningkatan kedisiplinan. Sementara itu, komitmen kerja juga memberikan kontribusi signifikan, di mana pegawai dengan tingkat komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih bertanggung jawab dan disiplin dalam menjalankan tugas. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 98,4% variabilitas dalam disiplin kerja, sehingga mempertegas urgensi peran ketiganya dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin di lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Deci, E. L & Ryan, R. (2000). *he What and Why of Goal Pursuit: Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Hasibuan, I. R. (2023). Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai RS Khusus Mata Medan Baru. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Hermawan, B. (2023). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah*. Jakarta: Gramedia.
- Herzberg, F. M. (2020). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 844-859.

- Khairani Berutu, Inom Nasution, & Zulkifli Tanjung. (2024). Penerapan Manajemen Kinerja Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA PAB 4 Sampali. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(6), 315–333. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i6.658>
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (14th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Meyer, J. P. (2022). Dimensi komitmen kerja: Afektif, berkelanjutan, dan normatif. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 30(2), 200-215.
- Noe, R. A. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbin, S. P. (2022). *Organizational Behavior (18th ed.)*. London: Pearson.
- Setiawan, I., Tri Ramdani, F., Sultoni, M. R. ., & Syahrin, F. A. (2023). Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Karimah Tauhid*, 2(4), 856–865. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i4.9708>
- Suryanti, S., Rokhmawanto, S., & Fauziah, M. (2021). Manajemen Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *An-Nidzam : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*, 8(1), 48-55. <https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v8i1.363>
- Usman, S., Lasiatun, K., Lasiatun, K., Kesek, M. N. ., Riatmaja, D. S. ., Papia, J. N. T. ., & B, A. M. . (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.8016>
- Utari, K. J., & Rasto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246-253.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.