



Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Bidang SMA DKI Jakarta

Marcelino Oktavian Pratama, Hasanah

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

marcelino72659@gmail.com*, hasanah@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Bidang SMA DKI Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah penurunan tingkat kepuasan kerja pegawai pada tahun 2023–2024 yang diduga berkaitan dengan aspek kedisiplinan dan motivasi dalam bekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 68 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, sementara analisis data dilakukan melalui analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, demikian pula motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel yang paling dominan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kedisiplinan dan motivasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah serta menjadi dasar bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pegawai, Dinas Pendidikan DKI Jakarta

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk dalam instansi pemerintahan di bidang pendidikan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan mengelola SDM secara efektif dan efisien guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu indikator penting dalam pengelolaan SDM adalah kepuasan kerja, karena kepuasan kerja mencerminkan sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya serta berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Dalam konteks instansi pemerintahan, kepuasan kerja pegawai menjadi aspek krusial dalam meningkatkan kualitas layanan publik. Dinas Pendidikan Bidang SMA DKI Jakarta sebagai unit kerja yang bertanggung jawab atas pengelolaan, pembinaan, dan pengawasan pendidikan tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) memiliki peran penting dalam menjaga mutu pendidikan di wilayah DKI Jakarta.

Tabel 1. Penilaian rata-rata Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan Bidang SMA Tahun 2023-2024

Indikator	2023	2024
Hubungan dengan rekan kerja	86	80
Pekerjaan itu sendiri	88	78
Hubungan dengan atasan	85	76
Rata-rata Nilai	86,33	78,00

Tabel 2. Nilai Kepuasan Kerja

Nilai	Predikat
91-100	Sangat Baik (SB)
81-90	Baik (B)
71-80	Cukup (C)
61-70	Kurang Baik (KB)
0-51	Sangat Kurang Baik (SKB)

Berdasarkan observasi awal, data internal dilihat adanya fenomena atau kecenderungan terjadinya penurunan tingkat kepuasan kerja pegawai dari tahun 2023 ke tahun 2024. Nilai rata-rata kepuasan kerja pada tahun 2023 sebesar 86,33 dengan predikat “Baik”, menurun menjadi 78,00 dengan predikat “Cukup” pada tahun 2024. Penurunan ini terjadi pada indikator hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, serta hubungan dengan atasan, yang menunjukkan adanya permasalahan internal dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja merupakan kondisi mental pegawai yang berkaitan dengan perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapan terhadap pekerjaan tersebut. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang baik cenderung memiliki sikap positif dan mampu bekerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sri, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mendukung perilaku kerja pegawai. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja merupakan sikap patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku serta kesanggupan menjalankan tugas dan menerima sanksi apabila melanggar ketentuan (Imam & Rismawati, 2022). Kedisiplinan tercermin dalam pengaturan waktu, tanggung jawab, dan komitmen kerja yang konsisten. Kedisiplinan kerja yang baik akan mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Lubritami, 2025) membuktikan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, berdasarkan observasi awal, kedisiplinan kerja pegawai Dinas Pendidikan Bidang SMA DKI Jakarta masih tergolong kurang optimal, yang ditunjukkan oleh standar kerja yang belum maksimal.

Faktor lain yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan semangat dalam mencapai tujuan (Setyawan, 2023; Yumhi, 2021). Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, terutama melalui pemberian reward sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang diberikan. (Widyaastuty, 2024) menyatakan bahwa reward merupakan imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Berdasarkan observasi awal, motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Bidang SMA DKI Jakarta masih rendah, yang ditandai dengan penugasan yang belum sesuai keahlian serta minimnya kesempatan pengembangan kompetensi. Selain kedisiplinan dan motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja juga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal (Sutrisno, 2016). Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, turut memengaruhi kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam bekerja (Kasmir, 2014). Berdasarkan observasi awal, kompetensi dan lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Bidang SMA DKI Jakarta masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Bidang SMA DKI Jakarta, guna memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintahan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Metode asosiatif digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat antarvariabel, sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik berdasarkan data numerik (Sugiyono, 2022).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kedisiplinan kerja (X1) diukur melalui dimensi ketaatan terhadap waktu, ketaatan terhadap peraturan, dan ketaatan terhadap instruksi atasan. Motivasi kerja (X2) diukur melalui dimensi arah perilaku, kekuatan usaha, dan ketekunan, serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen

diukur melalui dimensi balas jasa yang adil dan layak, berat ringannya pekerjaan, serta suasana dan lingkungan kerja.

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepuasan Kerja (Y) Menurut (Karaferis, 2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "sebuah kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang".	1. Balas jasa yang adil dan layak	1. Kesesuaian gaji 2. Tunjangan, bonus, dan insentif yang memadai.
	2. Berat ringannya pekerjaan	1. Pekerjaan sesuai kemampuan fisik dan mental 2. Beban kerja seimbang
	3. Suasana dan lingkungan kerja	1. Hubungan kerja harmonis 2. Lingkungan kerja aman
Kedisiplinan Kerja (x1) Menurut Edy (Adamy, 2016) disiplin adalah "perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis".	1. Ketaatan terhadap aturan waktu	1. Disiplin waktu kerja 2. Jarang terlambat
	2. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan	1. Memakai seragam sesuai ketentuan 2. Menjaga tata tertib kerja
	3. Ketaatan terhadap instruksi atasan	1. Melaksanakan arahan pimpinan dengan baik. 2. Menerima tugas dengan baik
Motivasi Kerja (X2) Menurut (Gultom et al., 2024) bahwa "Motivasi bertujuan untuk menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja sama, efektif dan konsisten untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan"	1. Arah Perilaku	1. Fokus pada tujuan pekerjaan 2. Kejelasan sasaran
	2. Kekuatan Usaha	1. Tingkat usaha yang diberikan 2. Keinginan untuk berprestasi
	3. Ketekunan	1. Bertahan menghadapi hambatan 2. Tidak mudah menyerah

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Bidang SMA DKI Jakarta pada periode Oktober hingga Desember 2025. Populasi penelitian berjumlah 68 pegawai, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 68 responden. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan data pendukung instansi. Metode pengumpulan data yaitu melalui kuesioner dengan skala linkert, Pengujian instrumen penelitian, asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden yang berjumlah 68 orang, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 52,9%, sedangkan laki-laki sebesar 47,1%. Dari sisi tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK, yaitu sebesar 61,8%, sementara responden dengan pendidikan Sarjana (S1) berjumlah 38,2%. Tidak terdapat responden dengan tingkat pendidikan Diploma (D1–D3) maupun Pascasarjana (S2/S3).

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari satu tahun sebesar 50%, diikuti oleh responden dengan masa kerja 1–5 tahun sebesar 44,1%. Sementara itu, responden dengan masa kerja 6–10 tahun dan lebih dari 10 tahun masing-masing hanya sebesar 4,4% dan 1,5%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih tergolong baru dalam lingkungan kerja.

Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok usia 20–25 tahun sebesar 75%. Responden berusia kurang dari 20 tahun sebesar 8,8%, sedangkan kelompok usia 26–30 tahun dan 31–40 tahun masing-masing sebesar 7,4%. Adapun responden berusia di atas 40 tahun hanya sebesar 1,5%. Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan dominasi kelompok usia muda dengan masa kerja relatif singkat dan tingkat pendidikan menengah atas.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	R Tabel	Keterangan
Kedisiplinan Kerja (X1)	6	0,696 – 0,821	0.244	Valid
Motivasi Kerja (X2)	6	0,667– 0,870	0.244	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	6	0,707 – 0,897	0.244	Valid

Berdasarkan tabel 4, seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,244). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Artinya, setiap item kuesioner telah mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten, sehingga dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Kedisiplinan kerja	0,839	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,871	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,878	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, yaitu berkisar antara 0,839 hingga 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi telah diuji melalui uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan metode grafik histogram dan grafik Normal P-P Plot of *Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa pola distribusi data membentuk kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) yang simetris terhadap garis vertikal di tengah dan tidak terdapat pola melengkung atau penyimpangan ekstrem pada titik-titik data, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual regresi berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas, menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel X_1 dan X_2 sama-sama sebesar 0,773, serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) masing-masing sebesar 1,294. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , yang berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel X_1 (kedisiplinan kerja) dan X_2 (motivasi kerja) tidak memiliki hubungan linear yang tinggi satu sama lain, sehingga keduanya layak digunakan secara simultan untuk menjelaskan pengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja).

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot* dan hasilnya menunjukkan tidak adanya pola tertentu. Dengan demikian, varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas), dan model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.623	1.790		3.141	.003
	Kedisiplinan Kerja (X1)	.180	.067	.221	2.675	.009
	Motivasi Kerja (X2)	.607	.073	.683	8.280	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 6 di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.623 + 0.180 X1 + 0.607 X2$$

Interpretasi dari hasil uji regresi adalah sebagai berikut:

Konstanta (Intercept) sebesar 5.623 menunjukkan bahwa jika variabel independen X1 dan X2 bernilai nol, maka nilai variabel dependen Y diperkirakan sebesar 5.623. Nilai ini memiliki signifikansi sebesar 0.003 (< 0.05), sehingga konstanta berkontribusi secara signifikan terhadap Y.

Variabel X₁ memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.180 dengan nilai t sebesar 2.675 dan nilai signifikansi 0.009 (< 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa X1 berkontribusi positif dan signifikan terhadap Y. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan pada X1 akan meningkatkan Y sebesar 0.180 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Variabel X₂ memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.607 dengan nilai t sebesar 8.280 dan nilai signifikansi < 0.001. Ini berarti X2 juga berkontribusi positif dan signifikan terhadap Y. Setiap kenaikan 1 satuan pada X2 akan meningkatkan Y sebesar 0.607 satuan, dengan variabel lain dianggap konstan.

Nilai Standardized Coefficient (Beta) menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh paling dominan terhadap Y ($\beta = 0.683$), dibandingkan dengan X1 ($\beta = 0.221$).

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.648	2.15950

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

Berdasarkan tabel 7. Menunjukkan Nilai R Square = 0.658 menunjukkan bahwa sebesar 65,8% variasi atau perubahan pada variabel dependen (Y) dapat dikontribusikan oleh variabel independen X₁ dan X₂ secara bersama-sama. Artinya, model regresi yang digunakan memiliki kontribusikani sebesar 0,658 terhadap variabel Y, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dikontribusikan oleh faktor lain seperti kompetensi dan lingkungan kerja.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8. Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.623	1.790		3.141	.003
	Kedisiplinan Kerja (X1)	.180	.067	.221	2.675	.009
	Motivasi Kerja (X2)	.607	.073	.683	8.280	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 8. Hasil menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki nilai t hitung sebesar 2.675 dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0.009, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel X_1 berkontribusi positif dan signifikan terhadap Y. Dengan demikian, apabila variabel X_1 meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Y juga akan meningkat sebesar 0.180, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Selanjutnya, variabel X_2 memiliki nilai t hitung sebesar 8.280 dengan nilai signifikansi < 0.001 , yang juga lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_2 berkontribusi positif dan signifikan terhadap Y. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada X_2 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0.607, dengan asumsi variabel lain konstan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen (X_1 dan X_2) berkontribusi positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y). Di antara keduanya, variabel X_2 memiliki pengaruh paling dominan, karena memiliki nilai t hitung dan koefisien regresi (B) yang lebih besar dibandingkan dengan X_1 .

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584.404	2	292.202	62.685	$<.001^b$
	Residual	303.125	65	4.663		
	Total	887.529	67			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kedisiplinan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) pada tabel 9 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 62.658 dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar < 0.001 dan derajat kebebasan (df) yaitu $df_1 = 2$ (jumlah variabel independen) dan $df_2 = 65$ (jumlah sampel dikurangi jumlah variabel bebas dan konstanta). Karena nilai Sig < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Artinya, variabel independen X_1 dan X_2 secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap variabel dependen Y. Dengan kata lain, model regresi yang dibentuk layak untuk digunakan dalam analisis.

Diskusi

Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sri, 2023) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil yang sama juga ditemukan oleh (Rahmat & Dewi, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab kerja, serta konsistensi dalam menjalankan tugas merupakan faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, baik di instansi pemerintahan maupun organisasi lainnya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja pegawai dibandingkan kedisiplinan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Frinaldi, 2022; Lubritami, 2025; Oktavian, 2025; Rahmat & Dewi, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Dela, 2024; Pradana, 2021) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai, meskipun dikombinasikan dengan variabel lain seperti lingkungan kerja. Kesamaan temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa dorongan internal dan eksternal pegawai, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan berkembang, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini selaras dengan penelitian (Sri, 2023) yang menyatakan bahwa kombinasi disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta penelitian (Rahmat & Dewi, 2024) yang menemukan hasil serupa. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh keterpaduan antara kepatuhan terhadap aturan kerja dan dorongan untuk berprestasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Bidang SMA DKI Jakarta, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai perlu dilakukan melalui penguatan kedisiplinan dan motivasi kerja. Secara teoretis, temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia serta memperkaya kajian dengan perspektif tauhid yang memandang kerja sebagai amanah dan ibadah. Secara praktis dan kebijakan, organisasi disarankan untuk membangun budaya kerja yang disiplin, menerapkan sistem penghargaan yang adil, memberikan kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan bernilai spiritual. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek, metode pengumpulan data berbasis kuesioner, keterbatasan variabel, dan waktu penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah variabel lain yang relevan, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

1. Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian* (12th ed., Vol. 106). Kunststoffe International.
2. Dela, Rosa. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. SKF Indonesia. *Jurnal Audit & Perpajakan*, 1(2).
3. Frinaldi, A. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal El-Riyasah: Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi*, 13(2).
4. Gultom, P., Sipayung, A. B. R., & Hasibuan, G. A. A. (2024). The Effect of Work Discipline, Motivation, and Work Stress on Employee Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 12(5), 669–676.
5. Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–15.
6. Karaferis, C. (2022). Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Meta-Analytical Approach. *European Journal of Management Studies*, 27(4), 125–138.
7. Kasmir. (2014). *Analisis Laporan Keuangan*. PT. Raja Grafindo Persada.
8. Lubritami, R. (2025). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Unit Mikro Kecil “Makananku.MCN” Kota Makassar. *Journal of Economy Business Development*, 3(1).
9. Oktavian, P. A. H. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Sevensix Balikpapan. *Jurnal Edueco*, 8(1).
10. Pradana, H. H. (2021). Peran Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 9(1).
11. Rahmat, H., & Dewi, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Glory: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1).
12. Setyawan, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asher Teknik Internasional. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 1–8.
13. Sri, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(1).
14. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
15. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
16. Widyaastuty, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Jayakarta*, 6(1).
17. Yumhi, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Management Studies*, 8(2).