

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap kepuasan kerja dan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Di SDN Gayungan 1 Surabaya.**

Oleh

Nur Dina Lailiyah\*), Dr. Kuswandi, M.Si\*), Dr. Asmirin Noor, SE., MM\*)

Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.

2018

[lailiyahdina@gmail.com](mailto:lailiyahdina@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel Disiplin kerja Dan Komitmen Terhadap Kepuasan kerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di SDN Gayungan 1 Surabaya, dengan melalui penyebaran data berupa kuisisioner, sampel yang diambil adalah 30 terdiri dari guru dan staff karyawan Di SDN Gayungan 1 Surabaya yang diambil menggunakan teknik sampel dengan samplin jenuh atau sensus. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kuantitatif dengan tehnik uji hipotesis uji tparsial dan Fsimultan dengan hasil analisis menyimpulkan bahwa uji hipotesis uji t parsial diperoleh nilai thitung variabel disiplin kerja (X1) sebesar 4.853 dengan nilai signifikansi sebesar  $(0.000 < 0,05)$  dan nilai thitung  $4.853 > ttabel 2.05553$ , artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Z) di SDN Gayungan 1 Surabaya, uji t parsial diperoleh nilai thitung variabel komitmen (X2) sebesar 3.362 dengan nilai signifikansi sebesar  $(0.020 < 0,05)$  dan nilai thitung  $4.853 > ttabel 2.05553$ , artinya komitmen (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Z) di SDN Gayungan 1 Surabaya, uji t parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja (X1) sebesar 2.744 dengan nilai signifikansi sebesar  $(0.011 < 0,05)$  dan nilai  $t_{hitung} 2.744 > t_{tabel} 2.05553$ , artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di SDN Gayungan 1 Surabaya, uji t parsial diperoleh nilai thitung variabel komitmen (X2) sebesar 2.409 dengan nilai signifikansi sebesar  $(0.023 < 0,05)$  dan nilai thitung  $2.409 > ttabel 2.05553$ , artinya komitmen (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan (Y) di SDN Gayungan 1 Surabaya, nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi (Z) sebesar 2.966 dengan nilai signifikansi sebesar  $(0.030 < 0,05)$  dan nilai  $t_{hitung} 2.966 > t_{tabel} 2.05553$ , artinya motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan (Y) di SDN Gayungan 1 Surabaya,  $F_{hitung}$  sebesar 11.778 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan  $F_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 3.34. artinya variabel disiplin kerja (X1), dan komitmen (X2), berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Z), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi di SDN Gayungan 1 Surabaya,  $F_{hitung}$  sebesar 17.521 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan  $F_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 3.34. yang artinya variabel disiplin kerja (X1), dan komitmen (X2), berpengaruh signifikan terhadap kepuasan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya,

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komitmen, Motivasi Dan Kepuasan**

## Latar Belakang Masalah

Dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Disamping itu selain harus menjalankan tugas kedinasannya, guru hendaknya mempunyai citra yang baik di masyarakat, menjadi panutan dan teladan bagi masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut diteladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan kepada anak didiknya. Bahkan cara berpakaian, berbicara dan bergaulpun sering menjadi perhatian masyarakat luas, sehingga perlu ditanamkan kedisiplinan pada guru, disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan atau kedisiplinan. Disiplin dalam bekerja sangat penting artinya bagi guru. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. (Lateiner dan Levine, terjemah Soejono, 2013 : 60). Bila para pegawai/karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. SDN Gayungan 1 Surabaya yang merupakan salah satu sekolah pendidikan negeri yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur

pendidikan dalam masyarakat. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan dilingkup daerah. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada karyawan atau guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peran sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesannya dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Pendidikan bukanlah merupakan suatu upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan, setiap saat pendidikan selalu menjadi fokus perhatian dan bahkan tidak jarang menjadi sasaran ketidakpuasan.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi di SDN Gayungan 1 Surabaya?
2. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi di SDN Gayungan 1 Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya?

4. Apakah komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya?
5. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya?
6. Apakah disiplin kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi di SDN Gayungan 1 Surabaya?
7. Apakah disiplin kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya?

### **Landasan Teori**

#### **Pengertian Disiplin kerja**

Pengertian disiplin kerja yang dikemukakan dalam penelitian Syariah (2017:193) mengemukakan bahwa "Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban". Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Menurut Hasibuan (2013:125):

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Kesadaran merupakan sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik bukan karena terpaksa. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada

bawahan, dengan demikian suatu kerja karyawan dapat meningkat

#### **1. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2013 : 194) indikator disiplin yaitu :

##### **1. Tujuan Kemampuan**

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

##### **2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan**

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
- b. Menjaga dan merawat peralatan kerja

##### **3. Ketaatan pada Standar kerja**

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan

pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
- b. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya
- c. Bekerja sesuai jam kerja

4. Ketaatan pada Peraturan Kerja Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
- b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

5. Etika Kerja Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja

### **Komitmen**

Robbins dan Judge dalam sapitri (2016:3) mendefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuantujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Menurut Wright (2011:308), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk

mengajukan upaya atas namanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meregangkan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik. Mereka memiliki niat kuat untuk pergi, jadi seperti karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit untuk memotivasi.

### **Indikator komitmen organisasi**

Allen and Meyer (1990) dalam sapitri (2016:4) mengelompokkan tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

#### **a. Komitmen *Afektif***

Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginannya sendiri..

#### **b. Komitmen *Kelanjutan***

Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuh kebutuhan.

#### **c. Komitmen *Normatif***

Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

### **Motivasi**

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Agar

pengertian motivasi ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi-definisi motivasi diantaranya adalah :

Pamela & Oloko (2015;16) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut Herzberg dikutip dalam Priansa (2014:171) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”.

Menurut Robbins dalam Priansa (2014:171), menyatakan bahwa :

“Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

#### **Dimensi indikator motivasi**

Dimensi indikator motivasi didasarkan pada teori motivasi. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi agar pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya. Menurut Maslow dalam Wukir (2013: 120) Hierarki kebutuhan manusia adalah:

#### 1) Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan di atasnya. Contoh kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal dan udara.

#### 2) Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan. Asuransi hidup dan kesehatan merupakan contoh kebutuhan yang masuk ke dalam kategori ini.

#### 3) Kebutuhan Sosial

Setelah kebutuhan tubuh dan keamanan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial. Manusia membutuhkan orang lain untuk berhubungan dan berinteraksi. Di tempat kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau bekerja sama dalam tim.

#### 4) Kebutuhan akan Penghargaan

Setelah ketiga kebutuhan sebelumnya terpenuhi maka muncul kebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi. Kebutuhan ini juga termasuk keinginan untuk mendapatkan reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan dan penghargaan.

#### 5) Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan diri

Kebutuhan paling akhir yang terletak pada hierarki paling atas muncul setelah semua kebutuhan

terpenuhi. Merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

### **Kepuasan Kerja**

Suwatno dan Priansa (2011: 263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014:203). Putra (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat.

Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi. Wibowo (2013:501) Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, oleh sebab itu manejer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2013:79), kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab.
- b. Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian.

- c. Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi.
- d. Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin.
- e. Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

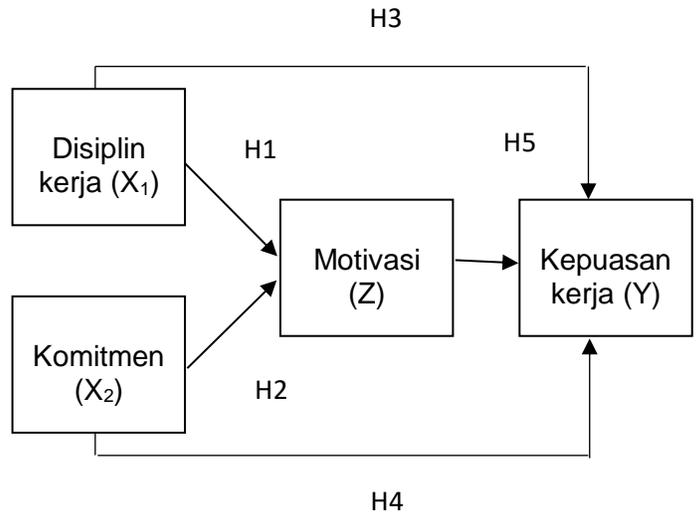
### **Penelitian Terdahulu**

1. Aditya Hendrawan (2016) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening” hasil penelitian Ini Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Dependennya, Baik Secara Parsial Maupun Simultan, variabel Motivasi Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Terjadi Mediasi Parsial, variabel Kepuasan Kerja Yang Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Terjadi Mediasi Parsial.
2. Oktafiana Eka Rizita (2016) “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rsud Dr. M. Ashari Pematang)” hasil penelitian, kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rsud Dr. M. Ashari Pematang, stres Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rsud Dr. M. Ashari Pematang, kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Dr. M. Ashari Pematang, stres Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Dr. M. Ashari

Pemalang. Kompensasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Dr. M. Ashari Pemalang Melalui Kepuasan Kerja. Sedangkan Motivasi Dan Stres Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Dr. M. Ashari Pemalang Melalui Kepuasan Kerja.

3. Hartanti Nugrahaningsih (2017) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas" hasil penelitian Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, intervensi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat menambah kekuatan dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja. intervensi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat menambah kekuatan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1 Kerangka konseptual Hipotesis**

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi di SDN Gayungan 1 Surabaya.
2. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi di SDN Gayungan 1 Surabaya.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya.
4. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya.
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya.
6. Disiplin kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi di SDN Gayungan 1 Surabaya
7. Disiplin kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya.

### **Metode Penelitian.**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut: "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

### **Populasi.**

Populasi yang diambil adalah seluruh guru dan karyawan SDN Gayungan 1 Surabaya yang berjumlah 30 orang.

### **Sampel**

Pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 30 orang.

### **Pembahasan Hasil Penelitian Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi di SDN Gayungan 1 Surabaya.**

Sesuai dengan hasil uji hipotesis uji t parsial diperoleh nilai thitung variabel disiplin kerja (X1) sebesar 4.853 dengan nilai signifikansi sebesar  $(0.000 < 0,05)$  dan nilai thitung  $4.853 > t_{tabel} 2.05553$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1

diterima yang berarti disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Z) di SDN Gayungan 1 Surabaya, hal ini sesuai dengan hasil kuisioner yang menyatakan bahwa responden selalu Merawat dan menjaga peralatan kerja dan fasilitas yang ada di SDN Gayungan 1 Surabaya, dan responden secara rutin mendapat kan saran dan arahan dari Kepala sekolah, hal ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Syariah (2017:193) mengemukakan bahwa "Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban". Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin.

### **Komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi di SDN Gayungan 1 Surabaya**

Sesuai dengan hasil uji hipotesis uji t parsial diperoleh nilai thitung variabel komitmen (X2) sebesar 3.362 dengan nilai signifikansi sebesar  $(0.020 < 0,05)$  dan nilai thitung  $4.853 > t_{tabel} 2.05553$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti komitmen (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Z) di SDN Gayungan 1 Surabaya, hal ini sesuai dengan hasil kuisioner terhadap komitmen yang menyatakan bahwa, responden akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di SDN Gayungan 1 Surabaya, responden merasa sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang, hal ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi

dan terikat pada tujuantujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

#### **Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya.**

Sesuai dengan hasil uji hipotesis uji t parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja (X1) sebesar 2.744 dengan nilai signifikansi sebesar  $(0.011 < 0,05)$  dan nilai  $t_{hitung} 2.744 > t_{tabel} 2.05553$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di SDN Gayungan 1 Surabaya, hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hartanti Nugrahaningsih (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup, Pamela & Oloko (2015;16).

#### **Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya.**

Sesuai dengan hasil uji hipotesis uji t parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen (X2) sebesar 2.409 dengan nilai signifikansi sebesar  $(0.023 < 0,05)$  dan nilai  $t_{hitung} 2.409 > t_{tabel} 2.05553$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima yang berarti komitmen (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan (Y) di SDN Gayungan 1 Surabaya, komitmen organisasional timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama, dan rasa memiliki dari para anggota

(karyawan) terhadap organisasi. Bashaw dan Grant dalam (Sopiah, 2013 : 159) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

#### **Motivasi berpengaruh Terhadap kepuasan kerja Di SDN Gayungan 1 Surabaya.**

Pada penelitian ini diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi (Z) sebesar 2.966 dengan nilai signifikansi sebesar  $(0.030 < 0,05)$  dan nilai  $t_{hitung} 2.966 > t_{tabel} 2.05553$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_5$  diterima yang berarti motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan (Y) di SDN Gayungan 1 Surabaya, hal ini juga didukung oleh Pamela & Oloko (2015;16) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

#### **Disiplin kerja dan komitmen berpengaruh Terhadap Motivasi Di SDN Gayungan 1 Surabaya.**

Pada penelitian ini menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 11.778 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan  $F_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 3.34. artinya variabel disiplin kerja (X1), dan komitmen (X2), berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Z), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi di SDN Gayungan 1 Surabaya, hal ini didukung oleh pendapat Frederick Herzberg dikutip dalam Priansa (2014:171) menyatakan bahwa: "Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang",

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya

### **Disiplin kerja dan komitmen berpengaruh Terhadap kepuasan kerja Di SDN Gayungan 1 Surabaya**

Pada penelitian ini menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 17.521 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan  $F_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 3.34. yang artinya variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), dan komitmen ( $X_2$ ), berpengaruh signifikan terhadap kepuasan ( $Y$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya, hal ini didukung oleh Suwatno dan Priansa (2011: 263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi di SDN Gayungan 1 Surabaya.
2. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi di SDN Gayungan 1 Surabaya.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya.

4. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya.
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya.
6. Disiplin kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi di SDN Gayungan 1 Surabaya
7. Disiplin kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A Sariah 2017 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerjakaryawan Pabrik Kelapa Sawit Pt. Multimas Nabati Asahan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam universitas Islam Negeri Sumatera Utaramedan <http://repository.uinsu.ac.id>.
- Aditya Hendrawan (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening <https://ejournal3.undip.ac.id>
- Barnawi, Mohammad Arifin. 2012, Buku Pintar Mengelola Sekolah(Swasta),Yogyakarta:Ar-Ruzz
- Chaniago , Hasril dan Eko Yanche Edri. Hasan Basri Durin (2016) Sebuah Otobiografi. Pekanbaru: PT Cerya Riau Mandiri Printing.
- Danang, Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Donni Junni Priansa 2014, Perencanaan & Pengembangan SDM, Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.

- Handoko, T. Hani. 2013 Manajemen Edisi kedua. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hartanti Nugrahaningsih (2017) Penelitian Hartanti Nugrahaningsih,Julaela (2017) Yang Berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Tempuran Mas <https://journal.uta45jakarta.ac.id>
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014.Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi). BumiAksara. Jakarta
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Meliya. 2015. "Metode Penelitian". Ghalia Indonesia, Bogor
- Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Oktafiana Eka Rizita (2016) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rsud Dr. M. Ashari Pernalang) <https://eprints.dinus.ac.id> .
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies 5.
- Putra, Aditia. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada.
- Rivai, Veithzal, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2016. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- \_\_\_\_\_. 2013. Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sangadji, E.M., dan Sopiah. 2013. Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertai:Himpunan Jurnal Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data). Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Sapitri, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

- Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, Sutarto. (2009). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Wukir, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Research Dr. Togu Harlen Lbn. Raja, Se, Msi, With Title The Effect Of Job Commitment And Motivation Towards Employees' Work At Office Of Health Department In Langkat Regency Arhives Of Business Research , Volume 4 Issue 6 Des 2016,