

***THE EFFECT OF DISCIPLINE GUIDANCE AND WORK MOTIVATION ON  
THE JOB SATISFACTION OF STATE CIVIL APPARATUS (ASN) TEACHERS  
AT SDN PABAKI 019 BANDUNG CITY***

**PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA GURU APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SDN PABAKI  
019 KOTA BANDUNG**

**Ratna Juningsih<sup>1</sup>, R.M Juddy Prabowo<sup>2</sup>**

Universitas Jenderal Achmad Yani<sup>1,2</sup>

[ratnajuningsih\\_21p166@mn.unjani.ac.id](mailto:ratnajuningsih_21p166@mn.unjani.ac.id)<sup>1</sup>, [juddyprabowo@mn.unjani.ac.id](mailto:juddyprabowo@mn.unjani.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*SDN Pabaki 019 Bandung City is an educational institution that has a very important role in government programs, the success factor of the school is determined by job satisfaction in carrying out its duties and functions. Based on the results of the data on absence, tardiness and early leaving of teachers at SDN Pabaki 019 Bandung City is still quite high. To increase job satisfaction there are factors that influence including discipline coaching and work motivation. This study aims to analyze the effect of discipline coaching and work motivation on job satisfaction of ASN teachers at SDN Pabaki 019 Bandung City both partially and simultaneously. The method used in this study is quantitative with data collection through interviews, documentation and questionnaires distributed to 53 ASN teachers at SDN Pabaki 019. Data analysis using multiple linear regression and coefficient of determination with the SPSS program version 24. The data measurement technique uses semantic differential. The data analysis method uses descriptive and associative methods. The results of this study indicate that the development of discipline and work motivation partially has a positive effect on the job satisfaction of ASN teachers at SDN Pabaki 019 Bandung City, and simultaneously the development of discipline and work motivation has a positive effect on the job satisfaction of ASN teachers at SDN Pabaki 019 Bandung City. It can be concluded that the better the development of discipline applied at SDN Pabaki 019 and the higher the work motivation possessed by the teacher, the higher the teacher's job satisfaction.*

**Keywords:** *Disciplin Guidance, Work Motivation, Job Satisfaction.*

**ABSTRAK**

SDN Pabaki 019 Kota Bandung merupakan suatu instansi pendidikan yang memiliki peran yang sangat penting dalam program pemerintah, faktor keberhasilan sekolah tersebut ditentukan oleh kepuasan kerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Berdasarkan hasil data ketidakhadiran, keeterlambatan dan pulang cepat pada guru SDN Pabaki 019 Kota Bandung masih cukup tinggi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja terdapat faktor yang mempengaruhi antara lain pembinaan disiplin dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru ASN SDN Pabaki 019 Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui, wawancara, dokumentasi dan kuesioner yang disebarkan kepada 53 guru ASN di SDN Pabaki 019. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi dengan program SPSS versi 24. Teknik pengukuran data menggunakan *semantic differensial*. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru ASN SDN Pabaki 019 Kota Bandung, serta secara simultan pembinaan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru ASN SDN Pabaki 019 Kota Bandung. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik pembinaan disiplin yang diterapkan di SDN Pabaki 019 dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru.

**Kata Kunci:** *Pembinaan Disiplin, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi suatu negara, salah satunya Indonesia, untuk mencapai tujuan pembangunan yang

berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan, SDM yang berkualitas sangat diperlukan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi, inovasi, dan daya saing bangsa. Indonesia memiliki

potensi SDM yang luar biasa. Namun, untuk memaksimalkan potensi tersebut diperlukan adanya perhatian terhadap kualitas pendidikan yang diterima oleh setiap individu.

Berdasarkan Peringkat Pendidikan Dunia 2023 urutan Indonesia berdampingan dengan Albania di posisi ke-66 dan Serbia di peringkat ke-68. Sejak tahun 2022-2023 Indonesia berada pada peringkat ke 67 dari 203 Negara. Sehingga, Indonesia memang belum berhasil menduduki 20 teratas dalam peringkat pendidikan. (<https://worldtop20.org/>).

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, lulusan pendidikan harus memiliki keterampilan yang relevan, seperti kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi. Oleh karena itu, setiap peningkatan pendidikan mampu menciptakan kualitas guru yang baik.

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam Pendidikan, menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 menetapkan bahwa guru adalah Pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, membina, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dengan itu guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional dan peran yang sangat penting pada jenjang pendidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pemerintah telah menerbitkan peraturan tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih

dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Maka dari itu setiap guru ASN wajib menaati peraturan yang sudah ditetapkan. Sekolah Dasar Negeri Pabaki 019 Kota Bandung adalah salah satu pendidikan dengan jenjang SD di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sekolah Dasar Negeri Pabaki 019 memiliki akreditasi A, berdasarkan sertifikat 1442/BAN-SM/SK/2019. Sekolah Dasar Negeri Pabaki 019 memiliki visi yaitu “Terwujudnya pendidikan bermutu tinggi untuk mencapai keunggulan akademik yang kolaboratif, berintegritas, dan berkarakter PABAKI BISA”.

Kepuasan kerja merupakan aspek terpenting dalam dunia pekerjaan salah satunya pada bidang pendidikan. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, hubungan antar atasan atau sesama rekan kerja, kompensasi, dan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki. Kepuasan kerja guru juga berperan sangat penting di lembaga pendidikan karena guru bagian dari apa yang diinginkan untuk mencapai tujuannya. Menurut **Fattah (2017:63)** kepuasan kerja merupakan suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspon sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut **Mangkunegara (2017:117)** ketidakpuasan kerja berhubungan dengan tingkat ketidakhadiran (absen) yang tinggi. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Pabaki 019 Kota Bandung guru sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Dapat dilihat pada data ketidakhadiran guru SDN Pabaki 019 periode Januari-September 2024. Data dapat dilihat pada Tabel 1. Berikut:

**Tabel 1. Data Ketidakhadiran Tanpa Keterangan Guru ASN SDN Pabaki 019 Kota Bandung Pada Bulan Januari-September 2024.**

NO	BULAN	JUMLAH GURU ASN	MANGKIR
1	Januari	53	8
2	Februari		17
3	Maret		10
4	April		17
5	Mei		20
6	Juni		12
7	Juli		5
8	Agustus		9
9	September		14

Sumber: Arsip Tata Usaha SDN Pabaki 019 Kota Bandung, Diolah Kembali, 2024.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa selama tahun 2024 masih tingginya tingkat ketidakhadiran pada setiap bulannya, pada bulan Mei merupakan tingkat ketidakhadiran paling tinggi yaitu guru yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 20 kali. Hal ini diduga menjadi masalah dalam kepuasan kerja guru pada SDN Pabaki 019 Kota Bandung, yaitu didasari dengan tingginya tingkat ketidakhadiran guru dalam bekerja.

Kemudian yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya yaitu terkait dengan pembinaan disiplin. Menurut **Hasibuan (2017:193)** Pembinaan disiplin dalam suatu perusahaan bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran bagi para karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku. Dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan, dimana setiap guru wajib menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan yang sudah diatur. Sedangkan menurut **Handoko (2017:118)** pembinaan disiplin adalah suatu sikap dan perbuatan tingkah laku seseorang guru sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut hasil pra survei melalui wawancara dengan Kepala Sekolah SDN Pabaki 019 Kota Bandung mengenai pembinaan disiplin telah diterapkan, di

mana adanya sanksi yang berlaku berupa teguran secara lisan dari atasan langsung maupun memberikan surat peringatan kepada guru yang melanggar peraturan. Setiap hari sabtu rutin diadakannya perkumpulan dengan semua para guru, untuk membicarakan masalah tersebut, tetapi masih saja guru yang melanggar aturan tersebut serta atasan yang kurang tegas memberikan teguran kepada para guru. Selain itu adanya guru yang melakukan pelanggaran yang berkaitan dengan absensi. hal ini dapat dilihat pada data ketidakhadiran, keterlambatan dan pulang cepat guru SDN Pabaki 019 Kota Bandung selama bekerja melalui aplikasi Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP) pada bulan Januari – September 2024.

**Tabel 2. Data Pelanggaran Disiplin Guru ASN SDN Pabaki 019 Kota Bandung Pada Bulan Januari-September 2024**

NO	BULAN	JUMLAH GURU ASN	TERLAMBAT	PULANG CEPAT
1	Januari	53	42	38
2	Februari		44	39
3	Maret		44	33
4	April		42	37
5	Mei		45	51
6	Juni		42	17
7	Juli		46	21
8	Agustus		50	45
9	September		41	36

Sumber: Arsip Tata Usaha SDN Pabaki 019 Kota Bandung, 2024.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa masih tingginya terlambat dan pulang cepat, artinya beberapa guru cenderung tidak disiplin terhadap pekerjaannya. Dapat diketahui pada periode Januari hingga September masih banyak guru yang terlambat dengan jumlah tertinggi pada bulan Agustus sebanyak 51 kali. Hal ini mungkin diduga karna adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh guru ASN SDN Pabaki 019 Kota Bandung. Apabila dibiarkan, dikhawatirkan akan berdampak pada pekerjaannya di mana para guru tidak dapat bekerja secara optimal dan merugikan instansi. Ini menunjukkan bahwa guru SDN Pabaki

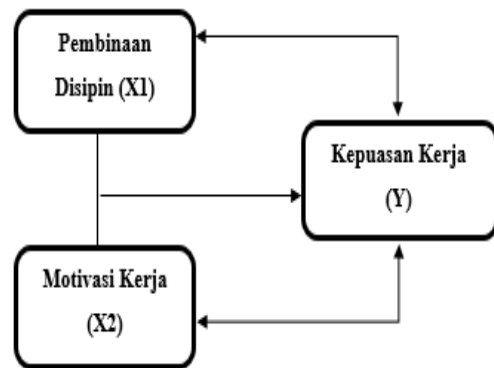
019 Kota Bandung belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang berlaku. Hal ini akan berdampak negatif pada instansi pendidikan. Pembinaan disiplin memiliki peran penting dalam pendidikan agar memperoleh hasil yang optimal. Apabila tingkat disiplin guru rendah maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja.

Berdasarkan pada tabel yang sudah dijelaskan di atas diketahui masih banyak yang tidak disiplin mengenai ketidakhadiran, keterlambatan dan pulang cepat, dari semua itu merupakan indikasi dari rendahnya motivasi kerja. Karena jika motivasi tinggi mereka akan bersemangat, dan tidak terlambat datang masuk kerja serta pulang di waktu yang tepat sesuai prosedur yang sudah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian **Gustin et al., (2017)** yang mengatakan bahwa salah satu tanda tidak memiliki motivasi kerja adalah pegawai yang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan. Selain itu menurut wawancara masih ada guru yang mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan kantor, hal ini dapat dilihat dari guru yang keluar masuk pada jam kerja. Ini menunjukkan bahwa masih kurangnya motivasi kerja.

**METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, teknik pengambilan data melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan (wawancara, kuesioner, dan dokumentasi). Responden yang memberikan tanggapan mengenai penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 53 responden guru ASN SDN Pabaki 019 Kota Bandung dengan menggunakan uji regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Analisis data yang dipakai merupakan metode deskriptif dan asosiatif. Pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala *semantic differensial*. Model konseptual

pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

**Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel dari Pembinaan Disiplin, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru ASN SDN Pabaki 019 Kota Bandung**

Adapun kriteria untuk melakukan analisis deskriptif sebagai berikut:

INTERVAL	PEMBINAAN DISIPLIN	MOTIVASI KERJA	KEPUASAN KERJA
1,00-1,80	<u>Sangat Buruk</u>	<u>Sangat Rendah</u>	<u>Sangat Tidak Puas</u>
1,81-2,64	<u>Buruk</u>	<u>Rendah</u>	<u>Tidak Puas</u>
2,61-3,40	<u>Cukup</u>	<u>Sedang</u>	<u>Cukup Puas</u>
3,41-4,20	<u>Baik</u>	<u>Tinggi</u>	<u>Puas</u>
4,21-5,00	<u>Sangat baik</u>	<u>Sangat Tinggi</u>	<u>Sangat Puas</u>

**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

**Uji validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas ini dilakukan dengan menghitung Koefisien Korelasi Pearson Product Moment ( $r_{hitung}$ ) yang berarti mengkorelsikan setiap item pernyataan dengan total skor dari masing-masing item

**Tabel 3. Rekapitulasi Uji Validitas Pembinaan Disiplin (X1)**

PERNYATAAN	R hitung	R tabel	KETERANGAN
X1.1	0.549	0.2284	VALID
X1.2	0.601		VALID
X1.3	0.640		VALID
X1.4	0.524		VALID
X1.5	0.706		VALID
X1.6	0.704		VALID
X1.7	0.615		VALID
X1.8	0.642		VALID
X1.9	0.586		VALID

**Tabel 4. Rekapitulasi Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)**

PERNYATAAN	R hitung	R tabel	KETERANGAN
X2.1	0.632	0.2284	VALID
X2.2	0.763		VALID
X2.3	0.545		VALID
X2.4	0.640		VALID
X2.5	0.628		VALID
X2.6	0.614		VALID

**Tabel 5. Rekapitulasi Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)**

PERNYATAAN	R hitung	R tabel	KETERANGAN
Y1	0.671	0.2284	VALID
Y2	0.710		VALID
Y3	0.728		VALID
Y4	0.772		VALID
Y5	0.679		VALID
Y6	0.575		VALID
Y7	0.487		VALID

Nilai  $r_{tabel}$  yang dihasilkan ditentukan oleh jumlah responden (N), dan validitasnya dinilai dengan uji signifikansi pada taraf 5% atau 0,05. Penelitian ini melibatkan total 53 partisipan yang mengisi kuesioner. Uji validitas menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,228 berdasarkan jumlah responden. Oleh karena itu, setiap item yang berhasil memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  di atas dapat dikatakan valid. Berikut hasil uji validitas dengan menggunakan koefisien korelasi pearson pada msing-masing item indikator

**Tabel 6. Uji Reliabilitas**

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pembinaan Disiplin (X1)	0,798	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,708	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,783	Reliabel

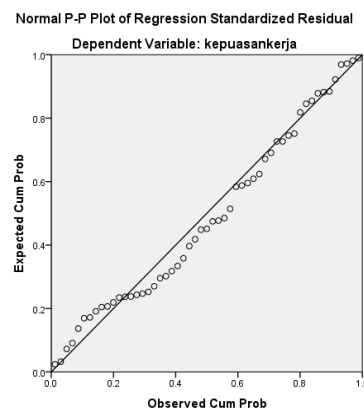
Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah data yang didapatkan melalui kuesioner dapat dipercaya dan mengalih informasi yang sebenarnya. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60

(Ursachi, Horodnic, & Zait, 2015). Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan kuesioner berhasil mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6, sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

**a. Hasil Uji Normalitas Data Secara Grafik**

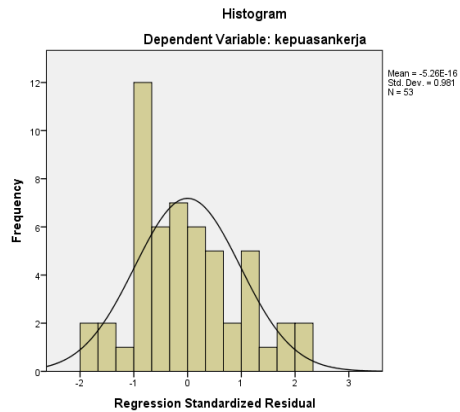


**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data Secara Grafik**

Adapun hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi gradik p-p plot, Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya, jika data dikatakan tidak terdistribusi normal, data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal., serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Ghozali 2018:112)



**b. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram**



**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Data Secara Histogram**

Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data sebaiknya berbentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan (Santoso,2015:43). Grafik histogram di atas tergolong membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan ataupun ke kiri sehingga grafik tersebut dinyatakan normal

**c. Hasil Uji Normalitas secara Statistik**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.41055469
Most Extreme Differences	Absolute	0.084
	Positive	0.084
	Negative	-0.070
Test Statistic		0.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>cd</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Secara Statistik**

Berdasarkan uji *Kolmogorov-smirnov* dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. > 0,05, yaitu 0,200 > 0,05 ini mengartikan bahwa semua data terdistribusi normal.

**2. Uji Multikolinieritas**  
**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**

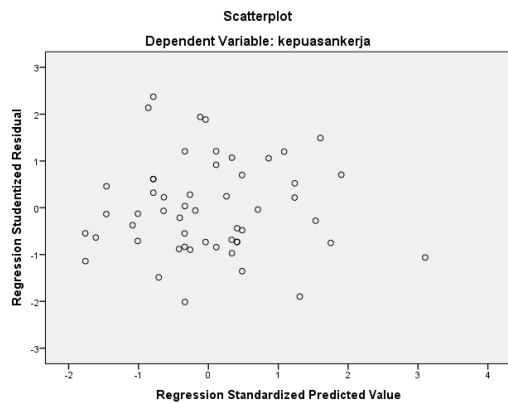
Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	4.707	4.704		1.001	0.322		
	pembinaan disiplin	0.322	0.102	0.379	3.165	0.003	0.999	1.001
	motivasi kerja	0.485	0.158	0.367	3.070	0.003	0.999	1.001

Berdasarkan nilai VIF dan data yang disajikan pada tabel, terlihat tidak terdapat bukti adanya multikolinieritas antar variabel independen. Data yang disajikan bebas dari gejala multikolinieritas karena nilai VIF maksimum yang diperbolehkan adalah 10. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinieritas

**3. Uji Heteroskedastisitas**  
**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.291	2.732		0.473	0.639
	pembinaan disiplin	0.023	0.059	0.055	0.393	0.696
	motivasi kerja	0.033	0.092	0.050	0.356	0.724

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji glesejer menunjukkan nilai sig. > 0,05 diperoleh variabel. Hal ini menunjukkan bahwa di dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Titik-titik tersebut menyebar secara acak sumbu Y, baik diatas maupun di bawah nol, seperti terlihat pada grafik menyebar pada gambar di atas. Oleh karena itu model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas (Ghozali 2018:112)

**4. Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.707	4.704		1.001	0.322
	pembinaan disiplin	0.322	0.102	0.379	3.165	0.003
	motivasi kerja	0.485	0.158	0.367	3.070	0.003

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,807 + 0,322 X_1 + 0,485 X_2$$

- Diketahui konstanta  $\alpha$  sebesar 0,4807, terlihat besarnya koefisien  $\beta_1$  adalah 0,322, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya pembinaan disiplin ( $X_1$ ) sebesar satu-satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,322.
- Diketahui konstanta  $\alpha$  sebesar 0,4807, terlihat besarnya koefisien  $\beta_2$  adalah 0,485, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar satu-satuan, maka hal

tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,485.

**Hasil Pengujian Hipotesis**

**1. Hasil Uji F (Pengujian secara Simultan)**

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel di bawah ini, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Sebaliknya jika lebih besar dari 0.05 maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 11. Hasil Uji Statistika F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.821	2	120.911	9.995	.000 <sup>b</sup>
	Residual	604.858	50	12.097		
	Total	846.679	52			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, pembinaan disiplin

Dapat dilihat dari data tabel diperoleh bahwa uji F mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Selain itu nilai  $f_{hitung}$  sebesar 9,995 melebihi  $f_{tabel}$  3,18. Diketahui  $\alpha = 0,05$ ,  $df_1$  dan  $df_2 = n-k-1 (53-2-1) = 50$ , maka nilai  $f_{tabel}$  ditentukan sebesar 3,18 per tabel. Berdasarkan nilai signifikansi  $< 0,05$  dan  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yakni diduga adanya pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan guru.

**2. Hasil Uji T (Pengujian secara Parsial)**

**Tabel 12. Hasil Uji Statistik T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.707	4.704		1.001	0.322
	pembinaan disiplin	0.322	0.102	0.379	3.165	0.003
	motivasi kerja	0.485	0.158	0.367	3.070	0.003

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

- a. Berdasarkan pada tabel di atas, variabel pembinaan disiplin (X1) mempunyai tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k-1 = 53-2-1 = 50$  maka nilai  $t_{tabel}$  uji dua pihak sebesar 1,676 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,165 > 1,676$ . Nilai  $t_{hitung}$  yang positif menunjukkan bahwa X1 mempunyai pengaruh yang searah dengan kepuasan kerja (Y), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru ASN SDN Pabaki 019 Kota Bandung.
- b. Berdasarkan pada tabel di atas, variabel motivasi kerja (X2) mempunyai tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k-1 = 53-2-1 = 50$  maka nilai  $t_{tabel}$  uji dua pihak sebesar 1,676 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,070 > 1,676$ . Nilai  $t_{hitung}$  yang positif menunjukkan bahwa X2 mempunyai pengaruh yang searah dengan kepuasan kerja (Y), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru ASN SDN Pabaki 019 Kota Bandung.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berikut adalah poin-poin penting yang dapat diambil dari hasil penelitian ini:

Pembinaan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru ASN SDN Pabaki 019 Kota Bandung.

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru ASN SDN Pabaki 019 Kota Bandung.
2. Pembinaan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru ASN SDN Pabaki 019 Kota Bandung.

## Saran

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk perbandingan dan sebagai referensi untuk melakukan penelitian bagi peneliti selanjutnya. Namun penelitian ini masih terdapat keterbatasan sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya jika melakukan penelitian dengan judul yang sama dapat menambahkan teori-teori guna memperluas pengetahuan, sampel serta indikator lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini untuk memperjelas permasalahan dan mendapatkan solusi yang terbaik. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain sebagai variabel independen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti budaya organisasi, beban kerja, kompensasi, kepemimpinan lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A., & Yuesti, A. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif dan Kualitatif*. Bali: CV Noah Aletheia.
- Duli, Nikolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Emilia, L. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Klinik Rawat Inap Al-Aziz Pasuruan) (Doctoral dissertation, STIE Malangkecewara).
- Fattah, A (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin*



- Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatera.
- Fitria, R. R., & Lestari, D. (2024). Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. XYZ. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 4447-4455.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Bisnis Multivariate dengan Program IBM SPSS 24*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khasanah, I. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Ma'arif Hasyim Asy'ari Tegalombo. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(1), 355-362.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjuni, Sukmawati. (2017) *Manajemen Suber Daya Manusia*. Cetakan. I. Makassar.
- Nitisemito, Alex S. (2015) *Manajemen Personalialia*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Nurhidayanti, A. R., & Prabowo, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ Di Kota Bandung. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 5841-5849.
- Pratiwi, A. (2019). *Bentuk Dasar Motivasi: Teori dan Aplikasinya*.
- Razzaq, N. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Di PT Pertamina Patra Niaga Jakarta Selama Work From Home. In *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)* (Vol. 2, pp. 1156-1169)..
- Sakti, R. G., & Lestari, D. (2024). Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Rajut CV. Berdikari Textile. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(2), 1281-1288.
- Saydam, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sekaran & Bougie. (2016). *Research Methods for Business*. Singapore: Jhon Wiley & Son.
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010-1022.
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Cetakan Sembilan*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia* Jakarta: Kencana.
- Unaradjan. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Yulianto, N. B., Maskan, M., & Utaminingsih, A. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Malang: UPT Percetakan dan Penerbitan Polinema.