

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen Di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan

Muhammad Bahtiyar Adityas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia
Email: bahtiyaradityas@gmail.com

English Title: The Influence Of Work Discipline And Work Motivation On Job Satisfaction Through Organizational Commitment As An Intervening Variable In Teachers Of The Ma'arif Four Five Kalen Education Foundation In The District Kedungpring, Lamongan District

Abstrak Tujuan penelitian untuk pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Guru Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen Di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan. Simple random sampling dengan jumlah 63 responden, Teknik analisis yang digunakan menggunakan regresi linier berganda dengan analisis jalur (path) dengan program SPSS. Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dimana tingkat signifikansi pada 0,033 lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dimana tingkat signifikansi pada 0,019 lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana tingkat signifikansi pada 0,003 lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana tingkat signifikansi pada 0,038 lebih kecil dari 0,05. Komitmern organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana tingkat signifikansi pada 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmner organisasi bahwa pengaruh langsung lebih besar bila dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pihak intansi dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan guru dalam mengajar.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi, komitmen dan kepuasan kerja

Abstract *The research objective was to determine the effect of work discipline and work motivation on job satisfaction through organizational commitment as an intervening variable in the Ma'arif Empat Lima Kalen Education Foundation Teacher in Kedungpring District, Lamongan Regency. Simple random sampling with a total of 63 respondents, the analysis technique used is multiple linear regression with path analysis (path) with the SPSS program. The results of the research on work discipline have a positive and significant effect on organizational commitment where the significance level at 0.033 is less than 0.05. Work motivation has a positive and significant effect on organizational commitment where the significance level at 0.019 is less than 0.05. Work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction where the significance level at 0.003 is less than 0.05. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction where the significance level at 0.038 is less than 0.05. Organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction where the significance level at 0.000 is less than 0.05. The effect of work discipline, work motivation on job satisfaction through organizational commitment, that the direct effect is greater than the indirect effect through intervening variables. The results of the study can be used as reference material for institutions in increasing organizational commitment and teacher satisfaction in teaching.*

Keyword: *work discipline, motivation, commitment and job satisfaction*

LATAR BELAKANG

Tenaga pendidik atau guru adalah komponen penting dalam kesatuan organisasi lembaga pendidikan. Sama halnya dengan kondisi karyawan dalam organisasi atau perusahaan yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pemeran aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Guru dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan lembaga pendidikan yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang bisa memengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Bahkan, emosional guru juga bisa berpengaruh terhadap kegiatan belajar dan mengajar di kelas. Penelitian dari Makhwathana dkk (Mudzielwana, Mulovhedzi, and Makhwathana 2016, hal 34) menyimpulkan bahwa emosi negatif dari guru membuat guru kehilangan kendali, berteriak, dan menjadi ceroboh saat berbicara, sedangkan emosi positif dari guru membuat pengajaran menjadi efektif. Sikap yang tercermin dari guru yang juga bagian dari penilaian karyawan di lembaga pendidikan yang dapat merepresentasikan bentuk kepuasan kerja.

Salah satu bentuk supervisi pendidikan adalah pelatihan dan penilaian kinerja guru (PKG). Hal ini bertujuan untuk membantu guru agar mampu melakukan tugas dan kewajibannya serta menjaga perilaku yang positif. Menurut Maryadi menyimak betapa strategisnya kedudukan guru, maka guru dituntut memiliki sikap terpuji antara lain disiplin kerja (Maryadi 2018, hal 122) . Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana seseorang individu mampu menjalankan peraturan yang telah ditetapkan ditempat mereka bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah kesadaran akan unsur ketaatan, mengerti tanpa melaksanakan kepatuhan ini tujuan organisasi tidaklah tercapai. Jadi disiplin merupakan kunci untuk tercapainya tujuan suatu organisasi, sehingga disiplin kerja harus diperhatikan oleh pihak organisasi (Nalle 2018, hal 59).

Peranan lembaga pendidikan sebagai ruang utama berjalannya proses pendidikan mengharuskan adanya pengorganisasian yang baik dalam lingkungan organisasi

termasuk pengelolaan sumber daya manusia didalamnya. Hal ini karena kepala sekolah, guru pengawas, dan guru senior berperang penting dalam proses stimulasi intelektual serta model penting dari nilai dan praktik (Maryadi 2018, hal 122). Yayasan Pendidikan Empat Lima Kalen di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan adalah lembaga pendidikan swasta dibawah naungan LP Ma'arif Lamongan. Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen menungi beberapa organisasi meliputi;

1. PAUD Muslimat NU Kalen
2. TK Muslimat NU Kalen
3. MI Empat Lima Kalen
4. SMP Empat Lima 2 Kedungpring
5. SMK NU 1 Kedungpring

Sebagai salah satu lembaga pendidikan tertua di wilayah kecamatan Kedungpring, Yayasan Pendidikan Empat Lima Kalen memiliki reputasi yang cukup baik dikalangan masyarakat baik dari segi pencapaian prestasi belajar siswa maupun bakti pengabdian kepada masyarakat sekitar. Penilaian terhadap Guru Yayasan sangat rutin dilakukan pada akhir semester, dimana penilaian dilakukan sekolah pasca pelaksanaan pembinaan guru dan dilakukan langsung oleh siswa yang merasakan dampak akan proses pembelajaran guru. Survey menunjukkan dari hasil penilaian terhadap Guru yayasan yang dilakukan oleh siswa, didapatkan beberapa hal yang menarik yaitu mengenai disiplin Guru yayasan. Terutama terkait dengan jadwal pelajaran dan kehadiran Guru yayasan tersebut. Ditemukan bahwa siswa menjawab bahwa Guru yayasan kurang disiplin terkait dengan jadwal pelajaran, sebageian siswa menjawab cukup dan sedikit siswa menjawab baik dan sangat baik.

Sudut pandang kepuasan kerja karena faktor eksternal, selain kualitas supervisi, ada faktor eksternal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni hubungan sosial, promosi dan penggajian. Fenoma lain yang juga didapat melalui kegiatan observasi langsung kepada guru Yayasan Empat Lima Kalen diketahui banyak mengeluh soal kompensasi yang kurang baik, sebagian Guru yayasan berpendapat cukup baik dan sebagian kecil Guru yayasan lainnya berpendapat baik mengenai kompensasinya. Aspek yang paling banyak dikeluhkan adalah minimnya peningkatan dari pada kompensasi, Guru yayasan menginginkan adanya peningkatan kompensasi dikarenakan harga kebutuhan rumah tangga yang semakin mahal dan adanya tunjangan kesehatan. Sebenarnya banyak peneliti yang mengungkapkan bahaya rendahnya gaji guru terhadap peningkatan kualitas pendidikan karena guru nantinya akan kesulitan berkonsentrasi terhadap pelajaran dan secara langsung berpengaruh terhadap pembelajaran siswa yang semakin lamban. Beberapa mengatakan bahwa satu kondisi yang realistis jika peningkatan kompensasi ini juga meningkatkan motivasi bekerja guru (Manurung and Riani 2017, hal 47).

Rifaldi menyatakan motivasi memiliki fungsi yang strategis dalam membangkitkan semangat kerja para guru agar dapat bekerja dengan baik dan menciptakan kepuasan kerja guru (Rifaldi Muhammad Aldi 2014, hal 77). Maka dengan terpenuhinya beberapa hal yang di inginkan guru seperti peningkatan kompensasi atau gaji dinilai bisa mendorong semangat bekerja guru sehari-hari dan membentuk kepuasan atas kinerja guru. Namun uniknya dengan latar belakang individu (guru) yang merupakan bagian dari kolega pendahulu yayasan atau eks alumni organisasi kemasyarakatan dibawah naungan

Nahdlatul ulama, faktor semacam gaji dan kurangnya harmonisasi antar pegawai tidak terlalu mempengaruhi individu-individu ini dalam bekerja dan kegiatan sehari-hari. Pun juga terkait kedisiplinan yang dilakukan sebagian guru dan tidak dilakukan sebagian lainnya. Hal ini dikarenakan komitmen sebagian individu ini dalam hal pengabdian menjadi point utama saat menjalankan pekerjaan. Kondisi ini dinilai bahwa sebagian besar guru memiliki komitmen yang kuat atas organisasi dan pekerjaannya.

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi. Allen and Mayer dalam (Yousef 2000, hal 35) menyatakan komitmen organisasi sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai langkah-langkah kekuatan identifikasi karyawan dengan, dan keterlibatan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Masalah pelanggaran aturan seperti absensi hingga berujung pada pemecatan dan mengundurkan diri merupakan salah satu wujud karyawan yang tidak puas dan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan (Sedarmayanti 2017, hal 89)

Selain terkait harapan akan peningkatan kompensasi sebagai bentuk motivasi guru, dan tingginya atensi bertahan beberapa individu dalam organisasi yang disebutkan sebelumnya, hasil observasi langsung menunjukkan satu fenomena lain yakni soal komitmen organisasi guru. Hal ini tercermin dari rendahnya partisipasi dalam kegiatan rapat yayasan, bahwa walaupun sudah melalui surat undangan rapat atau surat untuk mengikuti suatu kegiatan, tidak semua Guru Yayasan memenuhi undangan tersebut bahkan terkesan enggan dengan berbagai alasan maupun tanpa alasan, ada yang mengikuti kegiatan tetapi tidak sepenuhnya, bahkan ada yang hanya sekedar mengisi daftar hadir saja. Didapat juga informasi Guru yayasan dilingkungan Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen akan menerima tawaran pekerjaan mengajar ditempat lain jika ada tawaran yang datang kepada mereka, dan tidak sedikit Guru yayasan menolak tawaran tersebut. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau tidak memiliki komitmen dengan organisasi memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan (Putra Pratama and Nurdiana Dihan 2017, hal 19).

Berdasarkan kondisi yang diuraikan, maka perlu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen Di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi di Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi di Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan?
6. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi di Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan?

LANDASAN EORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai sejauh mana mereka merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Beberapa pengertian kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas (Mussardo 2019, hal 149).

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor – faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada masing – masing karyawan. *Azeem* menyatakan ada lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (*Azeem* 2010, hal 18):

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Pengawasan
- 4) Kesempatan promosi
- 5) Hubungan dengan sesama pekerja

Pengertian Komitmen Organisasi

Mottaz dalam (Putra Pratama and Nurdiana Dihan 2017, hal 133) menyatakan bahwa komitmen organisasi terkait dengan identifikasi. Misalnya, komitmen seseorang terhadap organisasi adalah respon afektif (sikap) yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan atau menempel individu kepada organisasi. Darwish A Komitmen organisasi didefinisikan sebagai perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi, perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Sopiah 2017, hal 77) memberikan definisi "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*" yaitu komitmen organisasional adalah derajat yang manakaryawan percaya dan menerima tujuan – tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi dan nilainya. Pada dasarnya, mengukur komitmen organisasi adalah penilaian kesesuaian antara nilai-nilai sendiri individu dan keyakinan dan organisasi (Sopiah 2017, hal 77).

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Young *et al.* dalam (Sopiah 2017, hal 133) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu :

- 1) Promosi
- 2) Karakteristik pekerjaan
- 3) Komunikasi
- 4) Kepemimpinan
- 5) Pertukaran ekstrinsik
- 6) Pertukaran intrinsik
- 7) Imbalan ekstrinsik
- 8) Imbalan intrinsik

Pengertian Disiplin Kerja

Siagian menyatakan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati (Lusri and Siagian 2017, hal 141). Simamora disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora 2015, hal 78). Menurut Handoko disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional (Handoko 2011, hal 121). Rollinson menyatakan bahwa disiplin adalah beberapa tindakan yang diambil terhadap seorang individu yang gagal untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi (Rollinson and Hutchings 2013, hal 112).

Menurut Martoyo faktor-faktor yang dapat menunjang pembinaan disiplin (Mustafa 2015, hal 163) yaitu:

- 1) Motivasi

Pada dasarnya motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Seorang manajer tidak dapat mengerjakan pekerjaannya sendiri, oleh karena itu manajer harus memberikan tugas – tugas kepada para karyawan. Akan tetapi bila tugas itu tidak berjalan dengan baik, maka manajer tersebut harus segera mencari penyebabnya.

2) Diklat

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Hal ini sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia organisasi itu sendiri, hal ini berarti sumber daya tersebut perlu diberikan pendidikan dan pelatihan yang sebaik-baiknya.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses.

4) Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman – ancaman tetapi perlu pertimbangan yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup. Tingkat kesejahteraan yang dimaksud terutama adalah besarnya kompensasi yang mereka terima sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja, bila kepuasan kerja terjadi maka akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi maupun ditugaskan kepada mereka di lingkungan kerja.

5) Penegakkan disiplin

Maksudnya adalah penegakkan disiplin melalui hukum. Faktor hukum adalah Salah satu dari banyak faktor yang mendukung pembinaan disiplin. Hukum disiplin adalah serangkaian peraturan yang berisi norma – norma untuk mengatur, menegakkan dan memelihara disiplin / tata kehidupan agar segala tugas dan kewajiban dalam organisasi yang bersangkutan dapat terlaksana dengan baik dan tepat.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan 2016, hal 78). Menurut Mangkunegara motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Mangkunegara 2012, hal 93).

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow (1943) dalam Mangkunegara (2018:120) terdiri atas lima kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan ilmiah yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu *Simple random sampling* dengan jumlah 63 responden, Teknik analisis yang digunakan menggunakan regresi linier berganda dengan analisis jalur (*path*) dengan program SPSS.

HASIL PENELITIAN

Uji hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *path analysis* atau analisis jalur. Ghozali menjelaskan bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda (Ghozali 2016, hal 255). Analisis jalur sendiri digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Adapun analisis jalur yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada *software for windows* SPSS 20.0 yang memperoleh hasil yang akan ditunjukkan pada tabel

Tabel 1:**Hasil Analisis Jalur I Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.225	.413		2.970	.004
Disiplin Kerja	.311	.143	.337	2.180	.033
Motivasi kerja	.368	.152	.374	2.419	.019

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel 2:**Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.671 ^a	.451	.432	.36616	2.101

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

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel hasil perhitungan regresi linier berganda tersebut di atas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Z = 1.225 + 0,311 X_1 + 0,368 X_2$$

Besarnya nilai e_1 pada persamaan regresi pertama dapat dihitung dengan menggunakan rumus $e_1 = \sqrt{1-R^2}$. Nilai R square 1 (R_1^2) menjelaskan mengenai adanya besaran nilai R square pada persamaan regresi pertama, nilai R_1^2 . Sehingga besarnya nilai e_1 dalam penelitian ini dapat dihitung dengan $e_1 = \sqrt{1-0,451}$ dan hasilnya adalah sebesar 0,671. Selanjutnya nilai e_1 dimasukkan kedalam persamaan regresi pertama diatas yaitu $Z = 1.225 + 0,311 + 0,368 + 0.671$ Artinya apabila skor disiplin kerja 0.311 dan motivasi kerja 0.368 ini meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan skor komitmen organisasi yang dirasakan oleh guru yayasan yaitu disiplin kerja sebesar 0,311 dan motivasi kerja sebesar 0.368 dengan error 0,671.

1. Pengujian variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adanya pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai sig sebesar 0,033 dengan nilai koefisien beta 0,337. Nilai sig $0.033 < 0.05$. sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2.180 > 1,6706$ mengidentifikasi bahwa H1 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengujian variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adanya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai sig sebesar 0,019 dengan nilai koefisien beta 0,374. Nilai sig $0.019 < 0.05$. sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2.419 > 1,6706$ mengidentifikasi bahwa H2 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji Persamaan II

Hasil persamaan II analisis jalur II hasil perhitungan regresi linier berganda tersebut diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z_4 + e_2$$

$$Y = 0.177 + 0,342X_1 + 0,252X_2 + 0,379Z + e_2$$

Besarnya nilai e_2 pada persamaan regresi kedua dapat dihitung dengan menggunakan rumus $e_1 = \sqrt{1-R^2}$ Nilai R square 1 (R_1^2) menjelaskan mengenai adanya besaran nilai R square pada persamaan regresi kedua, nilai R_1^2 . Sehingga besarnya nilai e_1 dalam penelitian ini dapat dihitung dengan $e_1 = \sqrt{1-0,727}$ dan hasilnya adalah sebesar 0,852. Selanjutnya nilai e_2 dimasukkan kedalam persamaan regresi pertama diatas yaitu $Y = 0.177 + 0,342 + 0,252 + 0,379 + 0.852$ Artinya apabila skor disiplin kerja 0.342 dan motivasi kerja 0.252 dan komitmen organisasi 0.379 ini meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan skor kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru yayasan yaitu disiplin kerja sebesar 0,342 dan motivasi kerja sebesar 0.252 dan komitmen organisasi 0.379 dengan error 0,808.

1. Pengujian variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai sig sebesar 0,003 dengan nilai koefisien beta 0,354. Nilai sig $0.003 < 0.05$. sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $3.098 > 1,6706$ mengidentifikasi bahwa H3 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengujian variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai sig sebesar 0,038 dengan nilai koefisien beta 0,245. Nilai sig $0.038 < 0.05$. sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2.123 >$

1,6706 mengidentifikasi bahwa H4 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

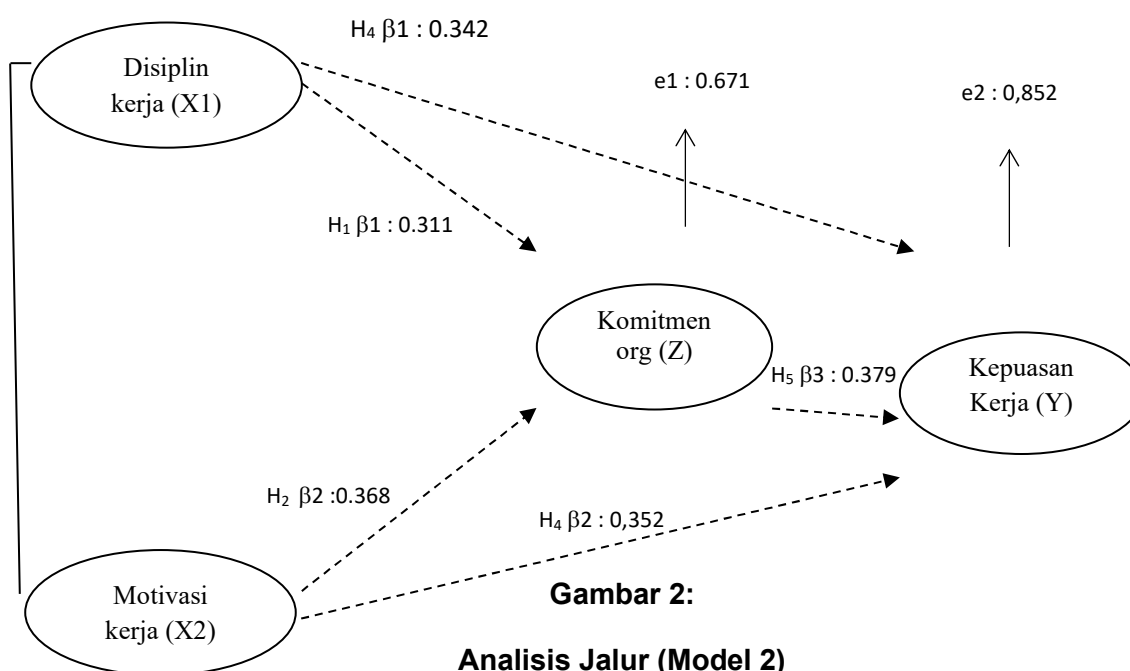
3. Pengujian variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,362. Nilai sig $0.000 < 0.05$. sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $3.944 > 1,6706$ mengidentifikasi bahwa H5 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Mediasi (Analisis Jalur)

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi (*intervening*) didalam penelitian ini menggunakan metode jalur path (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari analisa regresi berganda. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teori dan yang dapat dilakukan oleh analisis jalur dengan menemukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel (Ghozali 2016, hal 255).

Hubungan langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*). Hubungan tidak langsung terjadi apabila ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel tersebut dengan menentukan hasil perkalian antara nilai standardized variabel independent ke variabel mediasi dengan variabel mediasi ke variabel dependen. Apabila koefisien path regresi hasil perhitungan secara tidak langsung lebih besar dari perhitungan langsung maka kesimpulannya variabel mediasi mampu menjelaskan variabel dependen artinya mediasi diterima (ada mediasi), begitu sebaliknya.



- a. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai beta 0.342×0.241 didapatkan nilai total 0.120
- b. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai beta $0,311 \times 0,368 \times 0,379$ didapatkan nilai total 0,0433. Maka ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi nilai total didapatkan $0,120 - 0.0433 = 0.077$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lebih besar bila dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening.

PEMBAHASAN

H1 : Pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap komitmen organisasi di Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan

Berdasarkan pengujian t tes, nilai t_{hitung} sebesar 2.180 dengan tingkat signifikansi pada 0,033 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian secara empiris H1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di terima.

Artinya hasil penyebaran kuesioner mengenai disiplin kerja, semuanya memiliki rata-rata diatas 4 dengan rata-rata terendah sebesar 4.07 pada pernyataan “ Saya disekolah hadir tepat waktu sesuai jam masuk.” ini mengindikasikan bahwa bahwa guru selalu tepat waktu dalam masuk jam kerja dan disiplin, walaupun nilai rata-rata terendah, guru menjunjung tinggi nilai kedisiplinan pada anak didiknya, dapat sebagai contoh. Dan rata-rata tertinggi sebesar 4.33 pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas/ pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan”, ini mengindikasikan bahwa guru dalam mengerjakan tugas selalu tepat waktu sesuai dengan perintah pimpinan dalam hal ini kepala sekolah.

Kedisiplinan kerja yang ditunjukkan guru juga mempengaruhi kinerjanya (Amran et al. 2012, hal 78) . Karena dengan kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan sekolah, guru dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam belajar. Menurut (Mangkunegara 2012, hal 88) disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dan mendukung sesuatu yang telah dibuat. Manajemen untuk menegakkan standar organisasi yang dinyatakan dalam pelaksanaan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi. Disiplin kerja sebagai salah satu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan yayasan dengan guru sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dalam upaya mematuhi semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku sosial. tanpa pengecualian.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Amran (Amran et al. 2012, hal 78) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Di samping itu hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Prabasari yang menyimpulkan bahwa tersapat pengaruh

positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi (Prabasari and Netra 2013, hal 72).

H2 : Pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap komitmen organisasi di Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t diketahui nilai sign. $0,019 < 0,05$, maka hipotesis kedua (H2) terbukti kebenarannya, artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi. Dari 5 pernyataan mengenai motivasi kerja, semuanya memiliki rata-rata diatas 3 dengan rata-rata terendah sebesar 4.04 pada pernyataan “ Terpenuhinya kebutuhan hidup yang cukup mendorong saya bekerja lebih baik.” dan rata-rata tertinggi sebesar 4.39 pada pernyataan “ Hubungan sesama guru selalu terjaga dengan baik”.

Hal ini berarti semakin baik dan meningkat dari motivasi kerja yang dimiliki guru maka semakin meningkat pula komitmen organisasi tersebut. Hal yang perlu dilakukan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja terutama berkaitan dengan motivasi yang berhubungan dengan kegiatan baik itu pengajaran maupun hasil bimbingan terhadap kinerja guru seperti memberikan tunjangan yang lebih apabila ada guru berprestasi yang ditetapkan sekolah, mengikutsertakan guru pada kegiatan-kegiatan sosial dan lain sebagainya, dengan disiplin kerja yang dimiliki guru akan menyebabkan guru menggunakan semaksimal mungkin terhadap hasrat untuk bekerja secara benar sehingga diperoleh komitmen organisasi yang maksimal pula.

Menurut Mangkunegara (Mangkunegara 2012, hal 251) motivasi merupakan proses yang mendorong seseorang dalam menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya untuk mencapai target baik target individu maupun organisasi dimana ia berada. Hubungan motivasi dengan komitmen organisasi dapat diuraikan sebagai berikut semakin tinggi motivasi seseorang untuk bertahan dan terlibat dalam suatu organisasi maka akan semakin meningkat komitmen seseorang, Motivasi kerja yang timbul dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain, atasan, fisik fasilitas, kebijakan, aturan, penghargaan dan uang non-tunai layanan, jenis bekerja dan tantangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi, dan juga Prabasari yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap komitmen organisasi (Prabasari and Netra 2013, hal 54)

H3 : Pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamonga.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t diketahui nilai sign. $0,003 < 0,05$, maka hipotesis tiga (H3) terbukti kebenarannya, artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Penyebaran kuesioner didapatkan mengenai disiplin kerja, semuanya memiliki rata-rata diatas 4 dengan rata-rata terendah sebesar 4.07 pada pernyataan “ Saya disekolah hadir tepat waktu sesuai jam masuk.” dan rata-rata tertinggi sebesar 4.33 pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas/ pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan”. Ini mengindikasikan bahwa guru disiplin kerja guru mempengaruhi kepuasan guru dalam mengajar.’

Menurut Hasibuan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan kerja tinggi (Hasibuan 2016, hal 176). Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Jika seorang pegawai mulai lalai terhadap kewajibannya akan berpengaruh terhadap aktivitas instansi. Adanya ketidakdisiplinan yang tinggi dapat disebabkan oleh berbagai macam factor. Salah satu factor yang berperan dalam menyebabkan tingginya ketidakdisiplinan guru adalah besar kecilnya tingkat kepuasan kerja. Jadi jika instansi sekolah dapat memberikan kepuasan kerja terhadap guru maka para pegawai akan melakukan tugasnya dengan tinggi dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, saling menghargai, dan mempunyai rasa memiliki terhadap tempat ia bekerja sehingga hal ini akan menimbulkan disiplin kerja yang tinggi.

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryadi), dimana hasil penelitiannya menemukan ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja (Maryadi 2018, hal 77). Sukirman mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan memiliki adanya hubungan yang positif. Kedisiplinan karyawan dapat tumbuh apabila memiliki rasa nyaman dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kondisi kerja yang tidak nyaman, kurangnya kesempatan berprestasi, serta kurang mendapatkan pengakuan dari atasan dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan (Sukirman 2011, hal 103).

Penelitian Parwitamenyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin, bahwa makin tinggi kepuasan kerja, maka makin tinggi pula disiplin tersebut. Sebaliknya pada saat kepuasan kerja rendah, hal tersebut akan berdampak pada rendahnya disiplin kerja (Gde Bayu Surya Parwita 2019, hal 55).

H4 : Pengaruh Motivasi kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Ma’arif Empat Lima Kalen di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamonga.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t diketahui nilai sign. $0,038 < 0,05$, maka hipotesis empat (H4) terbukti kebenarannya, artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Ini menunjukkan apabila guru termotivasi kerja yang tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Variabel motivasi kerja dibentuk dengan lima indikator yaitu Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan untuk merasa memiliki, Kebutuhan akan harga diri dan Kebutuhan untuk

mengaktualisasikan diri dikelola dengan tinggi sehingga memberikan kontribusi yang bermakna terhadap kepuasan kerja pegawai, namun untuk lebih meningkatkan kepuasan yang lebih tinggi lagi menurut penilaian pegawai perlu mendapat perhatian dalam hal pengembangan karir, keamanan dalam bekerja, suasana kerja, kebijakan promosi oleh pimpinan

Hal ini relevan dengan pendapat (Hasibuan 2016, hal 183), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam teori motivasi *Two Factor* dari *Frederick Herzberg* mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja yaitu faktor *dissatisfiers* (gaji, kebijakan perusahaan, status, relasi antar personal) dan faktor *satisfiers* (prestasi, penghargaan, promosi, lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri).

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja guru dan pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap guru dan pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Guru yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja seperti karyawan yang menaati jam masuk dan pulang kerja akan mempengaruhi bagi guru tersebut dalam bekerja. Selain itu guru dan pegawai yang selalu bekerja dengan menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan atau tanggungjawab, akan memberikan kepuasan guru dalam mengajar.

H5 : Pengaruh komitmen organisasi secara langsung terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t diketahui nilai sign. $0,000 < 0,05$, maka hipotesis lima (H5) terbukti kebenarannya, artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Ini menunjukkan apabila guru berkomitmen dalam yang tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Dari 4 pernyataan mengenai komitmen organisasi, semuanya memiliki rata-rata diatas 4 dengan rata-rata terendah sebesar 3.92 pada pernyataan " Bapak/ibu merasa harus tetap setia pada sekolah dan merupakan kewajiban moral dan Bapak/ibu selalu dilibatkan dalam kegiatan sekolah." dan rata-rata tertinggi sebesar 4.26 pada pernyataan " Bapak/ibu merasa peduli dengan organisasi karena senang karena menjadi bagian organisasi tersebut". Ini mengindikasikan bahwa guru sangat peduli dengan tempat mengajar.

Komitmen organisasional mempunyai peran peting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Agar harapan kerja terpenuhi komitmen organisasional harus dapat diterapkan dengan baik yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja dalam organisasi. Badjuri, (Arifah and Romadhon 2015, hal 15) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi dapat tumbuh mana kala harapan kerja terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya

dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Hubungan dari kepuasan kerja dengan turnover intention dan komitmen organisasi lebih dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagai antecedent dari komitmen organisasional (Prabasari and Netra 2013, hal 86).

Seorang guru yang memiliki komitmen yang kuat untuk tetap mengajar dan mengabdikan seperti guru yang merasakan kenyamanan dengan mengajar di sekolah tersebut tentunya akan memiliki kepuasan dengan mengajarnya. Guru yang berkeinginan menghabiskan sisa karirnya pada sekolah akan memberikan kepuasan tersendiri pada guru tersebut.

H6 : Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi di Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai $\beta = 0.342 \times 0.241$ didapatkan nilai total 0.120. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai $\beta = 0.311 \times 0.368 \times 0.379$ didapatkan nilai total 0.0433. Maka ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi nilai total didapatkan $0.120 - 0.0433 = 0.077$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lebih besar bila dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening. Hal ini dikarenakan guru berkerja dengan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, berkerja sesuai dengan aturan yang berlaku, menggunakan waktu dengan baik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mematuhi perintah atasan serta taat dan tertib dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2016, hal 187). Dengan disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan karena disiplin merupakan operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin guru, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, dan tanpa disiplin guru yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Demikian juga motivasi, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor anggota-anggotanya dalam melakukan fungsinya masing-masing. Faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas mengajar dari anggota organisasi adalah komitmen organisasi yang dimiliki. Motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan. Batasan tersebut memperlihatkan kepada kita bahwa setiap gerak individu sadar atau tidak pasti memiliki motivasi (Sedarmayanti 2017).

Di samping kedisiplinan dan motivasi, faktor budaya juga berpengaruh signifikan terhadap timbulnya komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins bahwa kepuasan kerja dapat menyatukan berbagai karakteristik individu kedalam suatu wadah perilaku yang didasarkan nilai-nilai kebersamaan dan diyakini kebenarannya. Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (Stephen P. Robbins 2012, hal 219).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian didapatkan bahwa seluruh variabel yang disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara individu maupun secara langsung terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi di Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan.

Hasil penelitian didapatkan guru kurang peduli tentang sekolah, mengenai visi dan misi sekolah, masih masih didapatkan guru masih mengajar disekolah lain, sehingga kurang keterlibatan dengan sekolah, untuk sekolah kepala sekolah untuk memperhatikan komitmen organisasional sekolah Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan melakukan dengan cara meningkatkan rasa senang terhadap pekerjaan dengan memberikan uang tunjangan kepada para guru yang telah lama mengabdikan dan kepada guru yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu, pihak sekolah di Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan mendorong para guru agar mau bekerja keras dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan memberikan penghargaan terhadap para guru yang berprestasi dan teladan sehingga dapat menghilangkan anggapan para guru bahwa orang yang bekerja keras dengan tidak bekerja keras tidak diperlakukan sama. Rendahnya komitmen karyawan akan mengganggu jalannya keefektifan dan keefisienan sekolah yang juga berakibat kepada prestasi para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, Azlan et al. 2012. "Relationship of Firm Attributes, Ownership Structure and Business Network on Climate Change Efforts: Evidence from Malaysia." *International Journal of Sustainable Development and World Ecology*.
- Arifah, Dista Amalia, and Candra Romadhon. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Journal of Visual Languages & Computing*.
- Azeem, Syed Mohammad. 2010. "Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman." *Psychology*.
- Gde Bayu Surya Parwita. 2019. "Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention." *Forum Manajemen*.
- Ghozali, Imam. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23." (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. "Manajemen personalia Dan Sumber Daya Manusia." *Pengantar Manajemen*.
- Hasibuan, Melayu. 2016. "Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah Edisi Ke-7." In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Lusri, Lidia, and Hotlan Siagian. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya.” *Agora*.
- Mangkunegara. 2012. Jakarta: Ghalia Indonesia *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*.
- Manurung, Nurlaely, and Asri Laksmi Riani. 2017. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi.” *Jurnal Manajemen Daya Saing* 18(1): 10.
- Maryadi, Nasrudin. 2018. “Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan Dalam Pembelajaran Di Sd.” *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Mudzielwana, N.P., S.A. Mulovhedzi, and R.M. Makhwathana. 2016. “Tell or Read: Adult Role to Promote Health and Literacy in Children.” *Journal of Human Ecology*.
- Mussardo, Giuseppe. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rs Pantiwilasa Citarum Semarang).” *Statistical Field Theor* 53(9): 1689–99.
- Mustafa, Deden Rudy. 2015. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.” *Barista*.
- Nalle, Carles Y A. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BP21P Sorong-Papua Barat.”
- Prabasari, I., and I. Netra. 2013. “PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI BALI.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Putra Pratama, M Aditya, and Fareshti Nurdiana Dihan. 2017. “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *JBTI : Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi* 8(2).
- Rifaldi Muhammad Aldi, Roesmaningsih Ningsih. 2014. “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smk Adb Invest Se-Kota Surabaya.” *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*.
- Rollinson, Njal, and Jeffrey A. Hutchings. 2013. “The Relationship between Offspring Size and Fitness: Integrating Theory and Empiricism.” *Ecology*.
- Sedarmayanti. 2017. “perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja.” In *perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, DAN PRODUKTIVITAS KERJA*, , 168–467.
- Simamora, Lambok. 2015. “Pengaruh Persepsi Tentang Kompetensi Pedagogik Guru Dan Kebiasaan Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Matematika.” *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*.

- Sopiah, Sopiah. 2017. "Pengaruh Desain Kerja Dan Manajemen Teknologi Informasi Terhadap Mutu Pelayanan Guru Smk Negeri Di Wilayah Jakarta Utara." *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Stephen P. Robins, Mary Coulter. 2012. *Angewandte Chemie International Edition Management*.
- Sukirman, Sukirman. 2011. "Peranan Bimbingan Guru Dan Motivasi Belajar Dalam Rangka Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Sma Negeri 1 Metro Tahun 2010." *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*.
- Yousef, Darwish A. 2000. "Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country." *Journal of Managerial Psychology*.