

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA GURU SMA PATRA DHARMA BALIKPAPAN**

**Eufrasia pasapan<sup>1</sup> H. Tamzil Yusuf<sup>2</sup> Tutik Yuliani<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Prodi Manajemen Universitas Balikpapan

eufrapasapan@gmail.com

**ABSTRAK**

Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru sma patra dharma Balikpapan. Pembimbing bapak H. Tamzil Yusuf dan ibu tutik Yuliani. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Patra Dharma Balikpapan. Total sampel yang diuji adalah 52 guru dengan klasifikasi 36 guru tetap dan 16 guru honorer. Teknik yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

**ABSTRACT**

*The influence of the work environment, motivation and work discipline on the job satisfaction of Balikpapan Patra Dharma High School teachers. Guidance: Mr. H. Tamzil Yusuf and Mrs. Tutik Yuliani. This research aims to determine the influence of the work environment, motivation and work discipline on the job satisfaction of teachers at Patra Dharma Balikpapan High School. The total sample tested was 52 teachers with a classification of 36 permanent teachers and 16 honorary teachers. The techniques used are instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis testing, hypothesis testing.*

*Keywords: Work Environment, Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

(UU Guru dan dosen No.14 Tahun 2005 Pasal 1) mendefinisikan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya guru, sekolah sulit untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru merupakan SDM yang harus diperhatikan kepuasannya dalam bekerja, dan kepuasan yang didapatkan pun harus sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Dalam hal ini sekolah dapat menunjang sebuah kegiatan belajar mengajar. Suatu sekolah memiliki peranan penting dalam peningkatan kualitas sekolah yang dalam hal ini dapat menjadi acuan agar dapat bersaing dengan sekolah lain. Adapun terdapat beberapa Sekolah Menengah Atas yang hadir dikota Balikpapan, salah satunya ialah SMA Patra Dharma Balikpapan. SMA Patra Dharma Balikpapan memiliki beberapa jurusan yang antara lain: IPA, IPS, Dan Kelas Islam Terpadu-MDTU. SMA Patra Dharma Balikpapan juga bersaing dengan beberapa SMA-SMA Swasta lain yang ada di Balikpapan seperti: SMA Kartika V-1 Balikpapan. Dalam proses pembelajaran di SMA Patra Dharma Balikpapan masing-masing jurusan memiliki guru yang berkompeten dalam setiap bidangnya dengan program keahlian masing-masing.

(Harahap & Tirtayasa, 2020) kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan,kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja adalah keadaan psikologis menyenangkan yang dialami seseorang di lingkungan kerja karena perannya dalam organisasi dan

keberhasilan pemenuhan kebutuhannya (Alam & Wanialisa, 2021). Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai bila seluruh faktor penyebab kepuasan kerja (Syafrin et al., 2023).

Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh guru ketika didukung oleh lingkungan pekerjaannya. Lingkungan kerja guru merupakan ruang dan lahan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan serta pemahaman yang mendalam untuk membantu terlaksananya aktivitas kerja, oleh karena itu lingkungan yang baik turut membantu mencapai tujuan yang diinginkan sekolah sesuai dengan visi dan misinya (Muntasir & Konadi, 2022). Penting untuk memperhatikan lingkungan kerja, karena dapat memberikan kenyamanan guru di sekolah dan menciptakan kedekatan di antara semua guru (R. Sari & Susanti, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti & Ismiyati, 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Demikian bahwa lingkungan kerja akan menyenangkan bagi guru melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi guru sehingga kepuasan dapat meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Imam & Rismawati, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga variabel lingkungan kerja menjadi faktor yang tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan pada tanggapan responden pada saat penelitian melakukan penelitian pendahuluan Dimana mereka tidak puas terhadap lingkungan kerja mereka seperti suara bising.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru. Motivasi kerja merupakan faktor pendorong dan pembangkit semangat kerja (Qarismail & Prayekti, 2020). Guru yang memiliki motivasi tinggi merupakan kunci untuk hasil belajar mengajar. Motivasi kerja adalah kesediaan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi, yang bergantung pada kemampuannya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu (Asmawiyah et al., 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zulfah, 2023) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Temuan ini menggambarkan bahwa sebagai seorang guru tugasnya harus didasari dengan motivasi yang berfungsi sebagai pendorong untuk melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mappamiring, 2020) bahwa motivasi kerja berhubungan negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Artinya semakin rendah motivasi semakin tinggi kepuasan kerja.

Selain lingkungan kerja dan motivasi, disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Rizky et al., 2020) Disiplin kerja merupakan kepatuhan setiap individu dan kelompok terhadap perintah dan memiliki inisiatif untuk melakukan suatu Tindakan yang diperlukan apabila tidak ada perintah. Disiplin kerja juga dapat menjadi alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Bunjamin & Yosepha, 2021) karyawan yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dimana disiplin kerja yang baik, maka didalam melaksanakan tugasnya karyawan dapat bersikap profesional dan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. (A. Afandi & Bahri, 2020) Disiplin kerja pada dasarnya berarti menciptakan kesadaran bagi seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang mana pelatihan tidak terjadi dengan sendirinya melainkan harus dilatih melalui pendidikan formal maupun non formal, sekaligus motivasi yang ada dalam diri setiap seseorang harus dikembangkan dengan baik. (Putri & Kustini, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang disignifikan dalam kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan disiplin terbentuk dari suatu sikap seseorang yang berhubungan dengan kebiasaan jadi seberapapun disiplin atau tidak seseorang tidak ada pengaruhnya dengan kepuasan kerja.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

(Tsauri,2016,p.4) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

(Pudjiati, 2019, p. 2) Manajemen sumber daya manusia atau disingkat dengan MSDM adalah ilmu atau metode yang secara efektif dan efisien mengelola dan secara optimal menggunakan hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) milik individu untuk memaksimalkan tujuan mereka (sasaran) dengan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat.

### **Kepuasan Kerja**

(Agustini, 2019, p. 57) Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaannya, situasi, dan hubungan antara rekan-rekan kerja. Kepuasan kerja suatu yang penting untuk dimiliki karyawan.

(Tsauri,2016, p. 118) Pada dasarnya kepuasan kerja yaitu salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

### **Lingkungan kerja**

(Farida & Hartono, 2015, p. 10) lingkungan kerja adalah keadaan Dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram,perasaan betah/kerasa,dan lain sebagainya.

(Siagian,2014, p. 56) lingkungan kerja adalah lingkungan Dimana pegawai melakukan kegiatan pekerjaannya sehari-hari. (Widyaningrum,2019, p. 56) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk meningkatkan kerja karyawan.

### **Motivasi**

(Busro,2018, p. 51) Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk dapat melakukan aktivasi tertentu dalam mencapai tujuan. (Tsauri, 2016, p. 180) Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak, orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri.

(Dewi,2019, p. 101) Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin.

### **Disiplin Kerja**

(Dewi, 2019, p. 94) Disiplin kerja ialah suatu sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya, dikarenakan dengan disiplin kerja yang tinggi para pegawai atau bawahan akan menaati peraturan-peraturan yang ada.

(Tsauri, 2016, p. 129) Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perseorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang di tetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

### **Hasil Penelitian Terdahulu**

(Muhammad Hendra Jayanto, Nurdin Brasit, 2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal

Bakti 4 Sampali Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terlalu kepuasan kerja.

(Aini & Putri, 2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Guru dan Karyawan SMK Negeri 2 Surakarta). Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

(Imam & Rismawati, 2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Hipotesis Penelitian

Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Guru SMA Patra Dharma Balikpapan

Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Guru SMA Patra Dharma Balikpapan

Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) SMA Patra Dharma Balikpapan

### METODE PENELITIAN

#### Variabel Penelitian

#### Kepuasan Kerja (Y)

(Agustini, 2019, p. 57) Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaannya, situasi, dan hubungan antara rekan-rekan kerja. Indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut: 1. Gaji/imbalan 2. Pekerjaan 3. Supervisi 4. Promosi 5. Rekan sekerja.

#### Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

(Siagian, 2014, p. 56) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan kegiatan pekerjaannya sehari-hari. Indikator-indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut: 1. Hubungan rekan kerja setingkat 2. Hubungan atasan dengan karyawan 3. Kerjasama antar karyawan.

#### Motivasi ( $X_2$ )

(Busro, 2018, p. 51) Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk dapat melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Indikator-indikator yang dapat mempengaruhi motivasi sebagai berikut: 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri

#### Disiplin Kerja ( $X_3$ )

(Dewi, 2019, p. 94) Disiplin kerja ialah suatu sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya, dikarenakan dengan disiplin yang tinggi para pegawai atau bawahan akan menaati peraturan-peraturan yang ada. Indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut: 1. Disiplin waktu 2. Disiplin peraturan 3. Disiplin tanggung jawab.

#### Populasi Dan Sample

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan di SMA Patra Dharma Balikpapan berjumlah 52 guru. Dengan klasifikasi 36 guru tetap dan 16 guru honorer. , peneliti memilih sampel menggunakan teknik

sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 52 guru.

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Penggunaannya melalui wawancara, kuesioner, observasi. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel-variabel penelitian, dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala likert dengan 5 opsi jawaban yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RG), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

### Metode Analisis Data

#### Uji Instrumen

Uji instrument penelitian merupakan suatu hal yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian ini disusun dari indikator-indikator dan masing-masing variabel.

#### Uji Validitas Data

(Ghozali, 2018, p. 51) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Uji Signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $\alpha = 0,05$ . Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dalam pengembaian Keputusan untuk menguji validitas indikator adalah: 1. Jika  $r$  hitung positif serta  $r$  hitung >  $r$  tabel maka variabel tersebut valid 2. Jika  $r$  hitung tidak positif  $r$  hitung >  $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid

#### Uji Reliabilitas Data

(Ghozali, 2018, p. 45) Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner, dengan kriteria yaitu: 1. Apabila hasil koefisien  $\alpha$  lebih besar 0,7 maka kuesioner tersebut reliabel. 2. Apabila hasil koefisien  $\alpha$  lebih kecil 0,7 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut.

#### Uji Multikolinieritas

(Ghozali, 2018, p. 107) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Metode untuk menguji multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan besar pengambilan keputusan:

Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Jika nilai tolerance <0,10 dan nilai VIF >10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Heterokedastisitas

(Ghozali,2018) Uji heterokedastisitas yaitu menguji apakah model pada regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang heterokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian dilakukan dengan uji Glejser yaitu uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heterokedastitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan Keputusan menggunakan uji Glejser adalah:

Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heterokedastitas.

Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data terjadi heterokedastitas

### Uji Autokorelasi

(Ghozali,2018, p. 111) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah asumsi model regresi yang baik adalah tidak terdapat autokorelasi. Autokorelasi ialah korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Metode uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi Tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercepts* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada lagi diantara variabel independent. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 3.1

#### **DURBIN-WATSON (DW)**

<b>Hipotesis Nol</b>	<b>Keputusan</b>	<b>Jika</b>
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak Ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber : (Ghozali, 2018)

### Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

(Ghozali,2018, p. 18) Analisis regresi linier berganda adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (variabel terikat) dengan satu atau lebih variabel independent (variabel bebas), bertujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independent yang diketahui:

Adapun model regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Karyawan  
a = Konstanta  
X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja  
X<sub>2</sub> = Motivasi  
X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja  
e = *error* atau variabel pengganggu

penelitian ini menggunakan model analisis linier berganda (*multiple regression analysis*) yang diolah melalui program *Statistical package for social sciences* (SPSS) 25 For Windows. Penggunaan program ini untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Patra Dharma Balikpapan.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji t (Uji Parsial)**

(Ghozali, 2018, p. 98) Uji-t digunakan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji-t pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependen pada sebuah penelitian, dan menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$ . Maka cara yang digunakan adalah:

Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  artinya variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$  artinya variabel independent secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

#### **Daftar Referensi**

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Agussalim, M., Malik'aiman, A., & Yanti, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Melalui Kompetensi Guru Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof. Dr. Hamka II Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1024-1035.
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Pintu Mas Bogor. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 4(2), 172-180.
- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 1-6.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3).
- Bunjamin, C., & Yosepha, S. Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kausal Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta dan Banten). *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(1).

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.475>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/475>

**Vol. 15 No. 1.2024 (2024): EDISI KHUSUS SEMNAS FEB-UNIBA 2024**

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/semnas-feb-uniba>

- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49.
- Dimas Fajar, W. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 583-589.
- Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1-15.
- Irshan Dwi, P. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. DHIKA MANDIRI (Doctoral dissertation, UNSADA).
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 39-50.
- Khairani, N., Wulandari, A. S., Triutami, D., Hadita, H., Gustiani, I. R., Jumawan, J., ... & Nursafitri, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 1(4), 112-124.
- Latifah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian Packing PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Lena, I. O. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Rewards, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong (Doctoral dissertation, KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma).
- Mappaming. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 86-92.
- Moyau, H., & Lobubun, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Perkasa Motor Di Kota Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 73-78.
- Mubaroghah, S. M. S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian kotabima. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 222-226.
- Muchtarruddin, M., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Ariyati, Y., Desi, V. T., & Andi, F. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJAKARYAWAN PT. BATAMINDO SERVICES SININDO. *Jurnal Dimensi*, 12(2), 422-429.
- Muntasir, M., & Konadi, W. (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen). *IndOmera*, 3(5), 48-56.

**Vol. 15 No. 1.2024 (2024): EDISI KHUSUS SEMNAS FEB-UNIBA 2024**

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/semnas-feb-uniba>

- Mustika, L. S., & Oktavianti, O. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 1(1), 79-85.
- Mutttaqijn, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1).
- Narwathi, N. M. D., Trarintya, M. A. P., & Astawa, I. P. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(6), 1033-1044.
- PRATIWI, N., & PRIAMITA, M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT MENGWI (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259-266.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Qarismail, T., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 115-129.
- Rahmawati, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Richeese Cabang Mojokerto).
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHADEquity jurnal MANAJEMEN*, 4(1), 55-64.
- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123-135.
- Sadikin, M. R. (2023). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DAN KARYAWAN SMK PERMATA BUNDA. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 99-110.
- Safitri, R. D., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PETROLOG INDAH BALIKPAPAN. *MEDIA RISET EKONOMI [MR. EKO]*, 2(3), 146-158.
- Setyawan, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asher Tehnik Internasional. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Siswandi, S., Mintarti, S., & Juhardi, J. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 15(2).
- Sitepu, G., Simatupang, S. L., & Sembiring, V. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI POLITEKNIK KESEHATAN MEDAN. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, 9(2).
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.475>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/475>

**Vol. 15 No. 1.2024 (2024): EDISI KHUSUS SEMNAS FEB-UNIBA 2024**

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/semnas-feb-uniba>