

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU SMK NEGERI 3 BALIKPAPAN**

Nurhasanah¹, Misna Ariani², Tutik Yuliani³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan

¹nurh99971@gmail.com

²misna.ariani@uniba-bpn.ac.id

³tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 3 Balikpapan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling purposive dengan jumlah sampel 68 guru SMK Negeri 3 Balikpapan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS dalam mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Balikpapan. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Balikpapan. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Balikpapan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Work Environment, Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction of Teachers Vocational High School 3 Balikpapan. The sampling technique in this study was purposive sampling with a sample of 68 teachers Vocational High School 3 Balikpapan. Methods of data collection is done by distributing questionnaires. This study uses SmartPLS in processing data. The results of this study indicate that the work environment variable has no significant effect on teacher job satisfaction Vocational High School 3 Balikpapan. Motivation variable has a significant effect on teacher job satisfaction Vocational High School 3 Balikpapan. And work discipline variable has a significant effect on teacher job satisfaction Vocational High School 3 Balikpapan.

Keywords: Work Environment; Motivation; Work Discipline; Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Salah satu lembaga pendidikan pada jenjang sekolah menengah adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah lembaga pendidikan formal yang memberikan pendidikan kepada siswa yang ingin memperluas pengetahuan mereka di bidang khusus. Sebagai lembaga pendidikan yang bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan, proses utamanya adalah pembelajaran bagi peserta didik yang ingin memperdalam pengetahuan mereka di bidang tertentu (Iqram, 2019). Di Kota Balikpapan salah satu lembaga pendidikan resmi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang dibuat oleh pemerintah kota adalah SMK Negeri 3 Balikpapan merupakan salah satu satuan lembaga pendidikan dengan jenjang Sekolah Menengah Kejuruan

Negeri. SMK Negeri 3 Balikpapan juga mempunyai kompetitor dengan SMK Negeri 2 Balikpapan, SMK Negeri 4 Balikpapan, SMK Negeri 1 Balikpapan, SMK Negeri 5 Balikpapan, SMK Negeri 6 Balikpapan.

Guru merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh besar terhadap peningkatan hasil belajar siswa (Zuhra et al., 2021). Guru bertanggung jawab dalam proses pembelajaran untuk membentuk kepribadian yang kuat dan berkualitas pada diri siswa (Krismawati & Manuaba, 2022). Guru dengan kepuasan kerja yang tinggi ditandai dengan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, serta loyal terhadap sekolah tempat ia bekerja (Damayanti & Ismiyati, 2020).

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 ada (Syafirin et al., 2023). Sebaliknya jika terjadi ketidakpuasan terhadap pekerjaan di sekolah maka akan menimbulkan konflik internal di sekolah sehingga menghambat kegiatan mengajar (Warga et al., 2019).

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.

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.

Faktor lain yang turut menentukan kepuasan kerja seseorang yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggotanya berlaku teratur. Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau mendorong seseorang untuk bertindak dan melakukan segala aktivitas menurut standar atau aturan yang telah ditetapkan (Mustika & Oktavianti, 2021). 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 (A. Afandi & Bahri, 2020). Tanpa disiplin yang baik dan aturan terhadap ketidakdisiplinan, efektivitas sekolah dapat

menurun (Imami, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan (Hasanah & Harisantoso, 2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Temuan ini menggambarkan bahwa semakin baik disiplin kerja guru maka semakin baik pula kepuasan kerja guru. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut, maka peneliti mengkaji apakah mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Balikpapan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja (Y)

(Sudaryo et al., 2018:75) Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang banyak membawa manfaat bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Pentingnya faktor manusia sebagai pekerja ini memaksa pihak manajemen untuk memberikan motivasi kepada karyawannya agar tercapai suatu kepuasan kerja untuk mendukung produktivitas dengan hasil maksimal. (Afandi, 2021:74) Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. (Hasibuan, 2020) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

(Sudaryo et al., 2018:92) mengemukakan indikator untuk mengukur kepuasan kerja: (1) Kemangkiran, (2) Keinginan Pindah, (3) Kinerja Karyawan, (4) Rekan Kerja, (5) Kenyamanan Kerja Karyawan.

Lingkungan Kerja (X₁)

(Siagian, 2014:56) Lingkungan Kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari. (Enny, 2019:56) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. (Afandi, 2021:66) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

(Siagian, 2014:61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: (1) Hubungan rekan kerja setingkat, (2) Hubungan atasan dengan karyawan, (3) Kerja sama antar karyawan.

Motivasi (X₂)

(Priansa, 2021:202) Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. (Afandi, 2021:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh

sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. (Sutrisno, 2023:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

(Priansa, 2021:206) menyebutkan indikator motivasi menurut teori Abraham Maslow, yaitu sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, (5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Disiplin Kerja (X₃)

(Sutrisno, 2023:97) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Afandi, 2021:11) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. (Hasibuan, 2020:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

(Sutrisno, 2023:94) menyebutkan ada empat peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin, yaitu sebagai berikut: (1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat, (2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, (3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain (4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

(Juwita & Marsidin, 2023) menyatakan variabel lingkungan kerja (X₁) memiliki hubungan positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Bila lingkungan kerja nyaman, aman, serta kondusif, maka meningkat pula kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan penulis adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Balikpapan.

Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

(Harahap & Prasetya, 2021) menyatakan bahwa variabel motivasi (X₂) memiliki hubungan positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Ketika motivasi guru meningkat maka kepuasan kerja yang dirasakan akan meningkat untuk dapat memajukan sekolah secara bersama-sama.

Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan penulis adalah:

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Balikpapan.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

(Hulmawiyah et al., 2018) Dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X₃) memiliki hubungan positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Artinya semakin baik disiplin kerja guru maka semakin baik pula kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan penulis adalah:

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Balikpapan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, populasi Guru SMK Negeri 3 Balikpapan berjumlah 86 orang Guru yang terdiri dari 60 orang Guru ASN (Aparatur Sipil Negara), 18 orang Guru Non-ASN, dan 8 orang Guru P3K. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan teknik *purposive sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh guru ASN (Aparatur Sipil Negara) dan Guru P3K yang berjumlah 68 orang, namun tidak termasuk guru Non-ASN yang akan dijadikan sebagai responden penelitian ini. Pada penelitian ini, menganalisis dengan metode PLS (Partial Least Square) yang pengolahan dan penyajian datanya dilakukan dengan menggunakan software Smart-PLS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Measurement Model (Outer Model)

Data responden yang telah dikumpulkan, dianalisis dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Dalam uji validitas akan dilakukan pengujian dengan Construct Reliability dan Discriminant Validity.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melanjutkan uji hipotesis, model harus dilakukan uji instrument dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Adapun hasil uji validitas dengan menggunakan Smart-PLS, berikut ini:

Tabel 1 Validitas Diskriminan Fornell-Larcker Criterion

	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	0.866			
Motivasi (X2)	0.772	0.803		
Disiplin Kerja (X3)	0.717	0.585	0.846	
Kepuasan Kerja (Y)	0.732	0.823	0.734	0.823

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2023)

Hasil dari tabel 1 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dari konstruk lain sehingga bisa dikatakan bahwa semua konstruk sudah valid atau konstruk memiliki tingkat *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 2 CONSTRUCT RELIABILTY AND VALIDTY

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0.833	0.838	0.900	0.750
Motivasi (X2)	0.868	0.902	0.901	0.645
Disiplin Kerja (X3)	0.870	0.906	0.909	0.716
Kepuasan Kerja (Y)	0.879	0.888	0.912	0.677

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2023)

Hasil *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Serta nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliabel.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE untuk setiap konstruk > 0,50 sehingga variabel lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja tersebut valid atau memiliki *convergent validity* yang baik. Konstruk dengan validitas yang baik di persyaratkan AVE harus di atas 0,50 (Ghozali, 2021:44).

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)

Tahap selanjutnya adalah pengujian *inner model*. Metode yang digunakan adalah dengan menghitung nilai *R-Square* (R^2), *Effect Size* (F^2) dan *Path Coefficients*.

R-Square (R^2)

Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen.

Tabel 3 Nilai R-Square (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.774	0.763

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Hasil pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,774 artinya bahwa besar pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) yang dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) adalah sebesar 77,4%, sedangkan sisanya 22,6% dijelaskan oleh faktor lain. *R-Square Adjusted* sebesar 76,3% artinya apabila satu variabel eksogen (independen) ditambahkan, maka nilai kepuasan sebesar 0,763 atau 76,3%.

Effect Size (F^2)

Setelah diketahui nilai *R-Square*, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui besarnya pengaruh variabel laten pada model struktural. Tabel 4 di bawah menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lemah pada kepuasan kerja dengan, variabel motivasi memiliki pengaruh besar pada kepuasan kerja, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang medium pada kepuasan kerja.

Hal tersebut berdasarkan kriteria dari (Ghozali, 2021:30) yang menjelaskan nilai F^2 sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural.

Tabel 4 Effect Size (F^2)

	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Lingkunga Kerja (X1)				0.000
Motivasi (X2)				0.658
Disiplin Kerja (X3)				0.328
Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2023)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan melakukan perbandingan $t_{\text{statistik}}$ dengan t_{tabel} untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan *path coefficient* pada pengujian *inner model*. Kriteria nilai p-value dengan signifikansi 5% atau 0,05 dan kriteria nilai $t_{\text{statistik}} >$ nilai t_{tabel} 1,96.

Tabel 5 Nilai Pengujian Path Coefficients

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P VALUES
Lingkungan Kerja(X1) ->Kepuasan Kerja(Y)	-0.019	0.149	0.882
Motivasi(X2) ->Kepuasan Kerja(Y)	0.609	5.551	0.000
Disiplin Kerja(X3) ->Kepuasan Kerja(Y)	0.329	4.459	0.000

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan uji hipotesis, hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,882 atau lebih besar dari 0,05. Dan memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 0,149 ($t_{\text{statistik}} <$ t_{tabel} 1,96). Serta nilai *original sample* sebesar -0,019 yang menunjukkan nilai negatif. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh (Imam & Rismawati, 2022) dan (Pradana & Santoso, 2022). Dua penelitian sebelumnya menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan uji hipotesis, hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dan memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 5,551 ($t_{\text{statistik}} >$ t_{tabel} 1,96). Serta memiliki nilai *original sample* sebesar 0,609 yang menunjukkan nilai

positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh (Hakim & Muhdi, 2020) dan (Puspasari et al., 2023). Dua penelitian sebelumnya menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan uji hipotesis, hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dan memiliki nilai $t_{\text{statistik}} 4,459$ ($t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}} 1,96$). Serta memiliki nilai *original sample* sebesar 0,329 yang menunjukkan nilai positif. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh (Safitri & Santoso, 2022) dan (K. M. Sari & Kawiana, 2021). Dua penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Guru SMK Negeri 3 Balikpapan, maka penulis menarik simpulan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Balikpapan, sehingga hipotesis pertama tidak dapat diterima; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Balikpapan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima; disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Balikpapan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka dalam rangka peningkatan lingkungan kerja guru, penulis menyarankan guru mengupayakan komunikasi terbuka tentang proses belajar mengajar yang baik termasuk suasana belajar dan mengajar yang menyenangkan, sehingga guru dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan sekolah. perlu menciptakan kondisi kerja yang nyaman, menjaga hubungan kerja yang harmonis, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan juga dapat meningkatkan motivasi guru. Sekolah perlu membuat peraturan tertulis dan membuat evaluasi kerja dengan memberikan kritik, saran, dan motivasi dalam forum rapat koordinasi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor. *Ikraith-Ekonomi*, 4(2), 172–180.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).

- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Squares (PLS) Dilengkapi Software Smartpls 3.2.9, Xlstat 2014, Warppls 7.0, Plsgraph 3.0, VPLS Dan PLS GUI*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105–115.
- Harahap, L. S., & Prasetya, I. (2021). Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Di Padang Lawas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 2(3), 102–118.
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MTS Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55–65.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hulmawiyah, H., Hariani, L. S., & Yudiono, U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 3(1).
- Imam, H., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Imami, D. (2022). Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Jekulo. *Professional Business Journal*, 1(1), 40–48.
- Iqram, A. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Sukun Kota Malang menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP). *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 3(1), 9–16.
- Juwita, R., & Marsidin, S. (2023). The Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMK Negeri Berbasis Manajemen Kota Padang. *Journal Of Practice Learning And Educational Development*, 3(2), 130–138.
- Krismawati, N. K. A., & Manuaba, I. B. S. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Indonesian Journal Of Instruction*, 3(2), 92–104.
- 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.
- Mustika, L. S., & Oktavianti, O. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*, 1(1), 79–85.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699.

- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta, CV.
- Puspasari, Y., Miyono, N., & Abdullah, G. (2023). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN Se Kabupaten Pekalongan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1259–1267.
- Qarismail, T., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 115–129.
- Safitri, N. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap Di SMK Negeri 1 Nganjuk. *Jurnal E-Bis*, 6(2), 595–605.
- Sari, K. M., & Kawiana, I. G. P. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orchid Boga Utama. *Widyaaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 195–215.
- Sari, R., & Susanti, D. (2020). Pengaruh Komunikasi Vertikal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Ecogen*, 3(4), 549–561.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sefiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi (Anggota IKAPI).
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syafrin, I., Fasridon, F., & Angraini, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMAN 8 Merangin. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 268–280.
- Warga, I. M., Dantes, N., & Natajaya, I. N. (2019). Determinasi Sikap Profesi, Kompetensi Mengelola Proses Pembelajaran Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. *Indonesian Journal Of Educational Research And Review*, 2(3), 283–290.
- Zuhra, F., Nurhayati, N., Safarati, N., Rahma, R., & Jasmaniah, J. (2021). Pelatihan Implementasi Literasi Dan Numerasi Dalam Proses Pembelajaran Untuk Guru Mtss. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(6), 3434–3441.
- Zulfah, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Eks Kawedanan Indramayu. *Edum Journal*, 6(1), 55–79.