



Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi pada Guru SMK di Kecamatan Pondok Aren)

Muhammad Fadli Sodik Ali^{1*}, Setyani Dwi Lestari²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

²Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

*Penulis Korespondensi: 2231500709@student.budiluhur.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the effect of the work environment, work discipline, and work motivation on teachers' job satisfaction. The population of this study consists of vocational high school teachers in Pondok Aren District, with a sample of 78 teachers. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale and analyzed using Microsoft Excel and SmartPLS version 4.1.1.6. The sampling technique applied in this study was non-probability sampling with a purposive sampling approach. The results of this study indicate that the work environment has a significant effect on teachers' job satisfaction. Meanwhile, work discipline does not have a significant effect on teachers' job satisfaction. Likewise, work motivation does not have a significant effect on teachers' job satisfaction.*

Keywords: *Work Discipline; Work Environment; Work Motivation on Teacher Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi pada Guru SMK di Kecamatan Pondok Aren). Sampel dalam penelitian ini adalah Guru SMK yang berjumlah 78 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert yang diolah menggunakan software Microsoft Excel dan SmartPLS 4.1.1.6. Teknik penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

1. LATAR BELAKANG

Guru memiliki tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2013 tentang Guru dan Dosen. Guru dipandang sebagai aset utama yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan. Tanpa kontribusi guru, kegiatan pembelajaran tidak akan dapat berlangsung secara efektif dan optimal (Rasyid & Tanjung, 2020). Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam membentuk karakter dan kualitas peserta didik (Marlina, Yusuf, & Zulher, 2024). Oleh karena itu, setiap guru dituntut untuk bekerja secara profesional dengan motivasi yang kuat.

Tingkah laku kerja guru pun sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan, termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolah yang membina dan mengarahkan mereka (Zulfah, 2023). Menurut Astuti (2017) dalam Zulfah (2023), salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah terciptanya kepuasan kerja pada diri guru. Ketika guru merasa puas terhadap pekerjaannya, pencapaian tujuan sekolah akan menjadi lebih mudah dicapai (Rasyid & Tanjung, 2020).

Salah satu tujuan utama dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga

pendidikan adalah menciptakan kepuasan kerja guru, karena kepuasan tersebut berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja mereka di sekolah (Salam & Lestari, 2022). Kepuasan kerja guru berasal dari diri tiap individu, mengingat setiap guru memiliki standar, kebutuhan, dan pencapaian personal yang berbeda-beda (Ningmabin & Adi, 2022). Beragam aspek turut menentukan tingkat kepuasan tersebut, mulai dari kondisi lingkungan mengajar, besarnya tunjangan, hubungan sosial dengan rekan guru, kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, hingga bentuk penghargaan dan pengakuan yang diberikan sekolah.

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang berada di sekitar guru dan dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas serta tanggung jawab. Kondisi tersebut juga membentuk pola hubungan kerja yang mengikat setiap individu di dalamnya (Eti, Sudirman, & Mairiza, 2022). Bagi seorang guru, lingkungan kerja menjadi wadah untuk mengembangkan keterampilan, menambah pengetahuan, serta memperdalam pemahaman yang dibutuhkan guna mendukung kelancaran proses mengajar. Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang kondusif memiliki peranan penting dalam membantu sekolah mencapai tujuan yang sejalan dengan visi dan misi lembaga (Muntasir & Konadi, 2022 dalam (Nurhasanah, Ariani, & Yuliani, 2024).

Ketika guru merasa dihargai, memperoleh rasa aman, serta mendapatkan dukungan dari lingkungan tempat mereka bekerja, motivasi kerja cenderung meningkat sehingga mereka mampu berkinerja lebih optimal (Setyoningrum, Noor, & Suratman, 2023). Lingkungan kerja yang positif juga berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya mendorong kualitas pengajaran yang lebih baik. Kinerja guru yang semakin optimal kemudian akan memperkuat kualitas keseluruhan lingkungan sekolah (Mulyaningtyas & Soliha, 2023) dalam (Bessie & Lao, 2025). Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi penguat kepuasan seorang karyawan (Erwan & Kurniawan, 2022).

Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan tingkat komitmen dan rasa tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya (Purwanto & Purbonuswanto, 2025). Kinerja guru tidak akan optimal apabila tidak disertai dengan ketaatan terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku dalam pelaksanaan pekerjaan (Kusuma & Negara, 2021). Menurut (Fauzia 2019) dalam (Sari et al., 2023), disiplin merupakan sikap patuh terhadap peraturan dan norma yang ditetapkan dalam sebuah instansi guna meningkatkan keteguhan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Menjunjung tinggi kedisiplinan juga berdampak positif pada citra sekolah di mata masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga pendidikan tersebut (Rodi et al., 2020). Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja yang baik akan berpengaruh kepada kepuasan kerja (Almakkah, Hasan, & Yuliani, 2025).

Motivasi kerja guru merupakan dorongan internal yang menggerakkan seorang guru untuk mendidik, mengajar, merancang pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, melakukan penilaian, serta membimbing dan melatih peserta didik agar potensi mereka berkembang secara optimal (Ramadhan, Bayudhigantara, & Saputra, 2024). Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki guru dan tenaga kependidikan, semakin baik pula kualitas layanan pendidikan yang dapat diberikan (Hardianto, Herlina, Rahmadena, Lubis, & Mutia, 2023). Menurut (Mangkunegara 2011) dalam (Ramadhan et al., 2024) menegaskan bahwa motivasi merupakan dorongan atau perasaan yang membuat seseorang berupaya mencapai suatu tujuan. Karyawan yang termotivasi akan lebih proaktif dalam menghadapi tantangan dan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik lagi (Alit et al., 2024).

Penelitian ini dilaksanakan pada dua Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang berlokasi di Kecamatan Pondok Aren, yaitu SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan dan SMK Kebangsaan. Pemilihan kedua sekolah tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa masing-masing mewakili karakteristik sekolah negeri dan swasta, sehingga mampu menggambarkan variasi kondisi lingkungan kerja, tingkat disiplin kerja, serta motivasi kerja guru. Berdasarkan hasil observasi awal terhadap data absensi, masih ditemukan guru dengan tingkat kehadiran yang relatif rendah, yang menunjukkan adanya permasalahan pada aspek disiplin kerja serta penurunan motivasi kerja. Selain itu, kemudahan akses lokasi dan tersedianya izin penelitian menjadi faktor pendukung yang menunjang kelancaran proses pengumpulan data.

Berdasarkan data absensi guru pada periode 26 Agustus hingga 25 September 2025, diketahui bahwa sebagian guru memiliki tingkat kehadiran di bawah 60% dari total hari kerja. Kondisi tersebut mencerminkan disiplin kerja yang belum optimal dan berpotensi berkaitan dengan rendahnya motivasi kerja serta kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Tingkat kehadiran yang rendah ini dapat berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas serta menurunnya kualitas kinerja guru.

Ketidakhadiran guru umumnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat pribadi seperti urusan keluarga, kebutuhan individu, maupun kondisi kesehatan. Namun demikian, faktor organisasi seperti rendahnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta lemahnya penerapan disiplin kerja juga dapat berkontribusi terhadap menurunnya kepuasan kerja guru. Fenomena tersebut menegaskan pentingnya dilakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru.

Disamping fenomena di atas, terdapat perbedaan dari beberapa penelitian sebelumnya, menurut (Rulianti & Nurpribadi, 2023), menyatakan bahwa penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut (Astuti, Herawati, & Septyarini, 2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Larasati & Suhermin, 2021), dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rulianti & Nurpribadi, 2023) Berdasarkan hasil pengujian bahwa penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut (Dinsar, Budiandriani, & Nurnajamuddin, 2023), dapat dikatakan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Pada Guru SMK di Kecamatan Pondok Aren)”.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Lingkungan Kerja Guru

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan peralatan perlengkapan kerja dan kondisi lingkungan sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan atau mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan rasa aman dan nyaman sehingga dapat membuat karyawan untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja mampu mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Apabila karyawan senang dengan lingkungan kerja di tempat kerjanya, maka dia akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga

kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat (Handoko et al., 2021) dalam (Halim & Yusianto, 2023).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat seseorang lebih betah dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik atau buruk dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga dapat menurunkan kinerja dan produktivitas kerja (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Lingkungan kerja adalah tempat di mana seorang karyawan berpartisipasi dalam aktivitas perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan rasa tenang dan aman, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap sikap, emosional, dan produktivitas karyawan (Hidayani, Utari, & Indrawati, 2025).

B. Disiplin Kerja

Menurut Kasino & Indrayanti (2020) Kedisiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah suatu sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Afandi (2021) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban.

C. Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang mendorong seorang guru untuk mendidik, mengajar, merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, membuat penilaian, serta membimbing dan melatih peserta didik agar seluruh potensi mereka dapat berkembang secara maksimal (Ramadhan et al., 2024). Menurut Kasino & Indrayanti (2020) Motivasi kerja adalah sebuah alasan atau dorongan untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi kerja. Alasan atau dorongan itu bias datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri. Sebenarnya dasar semua motivasi kerja itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi kerja tersebut. Menurut (Laksmiari, 2019) dalam (Fa'jiah et.,al 2023). motivasi adalah suatu usaha yang dilakukan perusahaan untuk mengarahkan dan menghidupkan anggotanya supaya mampu bekerja sama dan bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab supaya bisa mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hafidzi dkk (2019) dalam (Putri & Supriadi, 2022). menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara motivasi dalam pengertian umum terkait dengan mengejar tujuan, kami focus pada organisasi yang tertarik pada pekerjaan dan perilaku yang terkait dengannya. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor kerjanya, yaitu keluarga dan budaya, persepsi masyarakat, jenis kelamin, pengakuan dan pencapaian, tujuan atau cita-cita, Pendidikan keterampilan, status pegawai mendorong karyawan. Motivasi adalah daya dorong yang menggerakkan, dan berasal dari kata motif yang berarti penggerak. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat

disimpulkan motivasi itu ada dalam diri seseorang dalam bentuk niat, harapan, keinginan, dan tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, motivasi itu memiliki kemampuan untuk mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku seseorang. Motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan bergantung pada seberapa kuat atau lemahnya motivasi tersebut. Dalam beberapa pengertian, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan gerak hati dalam diri seseorang.

D. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan negatif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya atau itu adalah jumlah kebahagiaan berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah satu topik penelitian yang paling banyak tersebar di bidang psikologi organisasi. Kepuasan adalah perasaan positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Augustine, Sunaryo, & Firmansyah, 2022). Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah hasil dari karyawan persepsi tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal itu yang dipandang penting. Hal ini umumnya diakui dalam bidang perilaku organisasi bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari. Kepuasan kerja adalah di definisikan sebagai reintegrasi efek yang dihasilkan oleh persepsi individu tentang pemenuhan kebutuhannya dalam hubungannya dengan pekerjaannya dan sekitarnya (Han et al., 2017) dalam (Augustine et al., 2022).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Menurut Robbins (2018) dalam (Siregar, Siallagan, & Ginting, 2022). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang mewakili perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja terhadap jumlah yang mereka pikirkan.

3. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru SMK Negeri/Swasta di Kecamatan Pondok Aren dengan total jumlah 287 guru. Pada penelitian ini menggunakan purposive sampling dan menghasilkan jumlah sampel sebesar 78 guru. Peneliti memperoleh data dari dua sumber, yaitu data primer yang diperoleh dari seluruh guru SMK yang berada di wilayah Kecamatan Pondok Aren dan data sekunder yang diperoleh dari studi kepustakaan dan pengumpulan data dari sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara (interview), observasi (pengamatan), dan kuesioner (angket). Proses analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan SEM-PLS yang dioperasikan melalui aplikasi Smart PLS versi 4.1.1.6 melalui beberapa tahap, yaitu model pengukuran (outer model), struktur model (inner model), dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Partial Least Square

Pengujian Evaluasi Model Pengukuran (Outer model)

Pengujian terhadap model pengukuran dilakukan guna memastikan bahwa setiap konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat keabsahan dan konsistensi yang memadai. Uji validitas dalam penelitian ini mencakup convergent validity dan discriminant validity untuk menilai ketepatan indikator dalam

merepresentasikan konstruksinya. Selanjutnya, tingkat reliabilitas diukur melalui nilai composite reliability dan Cronbach's alpha untuk memastikan kestabilan dan keandalan instrumen penelitian.

1) Uji Validitas Convergent

Tabel 1. Tabel Loading Factor

	LK	DK	MK	KK
LK1	0.709			
LK10	0.788			
LK3	0.749			
LK5	0.765			
LK8	0.719			
LK9	0.719			
DK1		0.719		
DK3		0.823		
DK4		0.785		
DK5		0.802		
DK6		0.773		
DK7		0.846		
DK8		0.766		
DK9		0.726		
MK1			0.737	
MK10			0.732	
MK11			0.788	
MK13			0.756	
MK15			0.788	
MK7			0.705	
MK8			0.766	
MK9			0.791	
KK10				0.829
KK11				0.745
KK12				0.752
KK2				0.757
KK7				0.861
KK8				0.855
KK9				0.750

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua indikator di setiap variabel mempunyai nilai outer loading lebih dari 0.70, artinya semua indikator valid dan memenuhi persyaratan uji convergent validity.

2) Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
LK	0.511
DK	0.545
MK	0.454
KK	0.538

Berdasarkan Tabel di atas, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada konstruk

X1, X2, dan Y masing-masing sebesar 0,511, 0,545, dan 0,538, yang berarti nilainya di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada ketiga konstruk tersebut mampu menjelaskan variabelnya dengan baik, sehingga dinyatakan valid secara konvergen. Sementara itu, konstruk X3 memiliki nilai AVE sebesar 0,454, yang masih di bawah 0,50. Kondisi ini menunjukkan bahwa indikator pada konstruk X3 belum sepenuhnya mampu menjelaskan variabel secara optimal, karena masih terdapat pengaruh kesalahan pengukuran. Meskipun demikian, konstruk X3 tetap dapat digunakan karena nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability telah memenuhi syarat reliabilitas. Oleh karena itu, secara keseluruhan model pengukuran masih layak digunakan, dengan catatan hasil pada konstruk X3 perlu ditafsirkan dengan lebih hati-hati.

3) Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Tabel 3. Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja				
Disiplin Kerja	0.616			
Motivasi Kerja	0.724	0.899		
Kepuasan Kerja	0.860	0.853	0.668	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai HTMT pada konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan HTMT dengan konstruk lainnya, yang berarti seluruh variabel telah memenuhi kriteria uji validitas diskriminan. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid diskriminan.

4) Uji Reabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Composite	Reliability Alpha (rho-c)
LK	0.872	0.880
DK	0.916	0.925
MK	0.913	0.920
KK	0.916	0.921

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha variabel Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, motivasi kerja, Kepuasan Kerja > 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruksinya. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut pada model struktural.

B. Hasil Uji Model Struktural (Inner model)

Uji R-square

Tabel 5. Uji R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
KK	0.638	0.623

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai R-square adjusted variabel kepuasan kerja (KK) sebesar 0.638. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap sedang. Sedangkan nilai R-square adjusted variabel Kepuasan Kerja (KK) sebesar 0.623, menandakan bahwa variabel Kepuasan Kerja, mampu menjelaskan Nilai tersebut berada pada kisaran 0,50-0,75, sehingga kemampuan model dalam penelitian ini dikategorikan moderate (Hair et al., 2021).

Uji F-Square

Tabel 6. Uji F-Square

	LK	DK	MK	KK
LK				0.649
DK				0.003
MK				0.024
KK				

Berdasarkan hasil uji F-Square pada Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai f-square lingkungan kerja (LK) terhadap kepuasan kerja (KK) sebesar 0,649, sehingga pengaruh yang diberikan termasuk dalam kategori kuat. Nilai f-square disiplin kerja (DK) terhadap kepuasan kerja (KK) sebesar 0,003, sehingga pengaruhnya termasuk dalam kategori lemah. Nilai f-square motivasi kerja (MK) terhadap kepuasan kerja (KK) sebesar 0,024, sehingga pengaruhnya termasuk dalam kategori lemah.

Kesimpulannya adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja, sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang relatif kecil terhadap kepuasan kerja dalam model penelitian ini.

Goodness of Fit (GoF)

Tabel 7. Goodness of Fit (GOF)

	AVE	R Square
LK	0.511	
DK	0.545	
MK	0.454	
KK	0.538	0.638
Rata-rata	0.512	0.638

$$GoF = \sqrt{\text{rata - rata AVE} \times \text{rata - rata R - square}}$$

$$GoF = \sqrt{0.512 \times 0.638}$$

$$GoF = 0.456$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai Goodness of Fit (GoF) sebesar 0,456 atau setara dengan 45,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian model yang merepresentasikan keterpaduan antara outer model (model pengukuran) dan inner model (model struktural) berada pada kategori sedang (moderate GoF).

Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian telah mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara cukup baik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam menjelaskan variasi data secara lebih optimal. Dengan demikian, model yang digunakan tetap dinilai layak dan memadai untuk melanjutkan ke tahap pengujian hipotesis, karena telah memenuhi kriteria goodness of fit secara empiris.

C. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung antara lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis pengaruh Langsung

Path antar variabel	Path Coefficient	T statistics	P.values	Keterangan
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0.636	5.231	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja	0.053	0.776	0.776	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.178	0.356	0.356	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel di atas tentang hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,636, nilai t-statistics sebesar 5,231 yang lebih besar dari 1,96, serta nilai p-values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Hipotesis 1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,05, nilai t-statistics sebesar 0,776 yang lebih kecil dari 1,96, serta nilai p-values sebesar 0,776 yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tersebut dinyatakan tidak signifikan karena nilai t-statistics belum memenuhi batas minimal 1,96 dan nilai p-values berada di atas tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak didukung secara statistik, sehingga peningkatan disiplin kerja belum tentu diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja.

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,178, nilai t-statistics sebesar 0,356 yang lebih kecil dari 1,96, serta nilai p-values sebesar 0,356 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut dinyatakan tidak signifikan karena nilai t-statistics yang belum memenuhi batas minimal 1,96 dan nilai p-values melebihi tingkat signifikansi 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja belum tentu diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja, sehingga hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak didukung secara statistik.

D. Interpretasi Hasil

Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini sudah baik.

H1: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Lingkungan kerja yang nyaman, ditunjang oleh fasilitas kerja yang memadai, hubungan harmonis antar rekan kerja, serta hubungan yang baik antara guru dan pimpinan sekolah, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut membuat guru merasa aman, dihargai, dan didukung dalam menjalankan tugas profesionalnya. Selain itu, penerapan aturan kerja yang adil dan mudah dipahami turut memperkuat persepsi positif guru terhadap lingkungan sekolah, sehingga berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya (Suhartono & Amalia, 2024). yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga memperkuat motivasi, rasa memiliki, serta kepuasan individu dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di organisasi pendidikan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru secara berkelanjutan.

H2: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki arah pengaruh positif

terhadap kepuasan kerja, namun tidak signifikan secara statistik. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja belum memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Meskipun tingkat disiplin kerja guru tergolong sangat tinggi, kondisi tersebut tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Disiplin kerja cenderung dipandang sebagai kewajiban profesional yang harus dipenuhi, sehingga tidak menjadi faktor yang membentuk rasa puas terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja guru lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kenyamanan lingkungan kerja, dukungan pimpinan, serta hubungan kerja yang kondusif.

Hasil penelitian ini menunjukkan perbedaan dengan temuan Safrila dan Oktiani (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perbedaan ini mengindikasikan adanya variasi konteks dan persepsi responden, di mana dalam penelitian ini disiplin kerja telah menjadi standar kerja yang bersifat normatif dan tidak lagi berfungsi sebagai faktor pembeda dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, ketidaksignifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja lebih disebabkan oleh lemahnya hubungan antar variabel dalam konteks penelitian ini, bukan karena masalah pengukuran.

H3: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun tidak signifikan secara statistik. Temuan ini berbeda dengan penelitian Suhartono dan Amalia (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja lebih berperan sebagai dorongan internal dalam menjalankan tugas profesional dan mencapai tujuan kerja, namun belum secara langsung memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, tingginya tingkat motivasi kerja yang relatif homogen serta dominannya faktor eksternal seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan dukungan pimpinan menyebabkan motivasi kerja tidak menjadi faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK di Kecamatan Pondok Aren dengan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif, yang ditandai dengan kenyamanan tempat kerja, fasilitas yang memadai, hubungan harmonis antar rekan kerja, hubungan yang baik dengan atasan, serta penerapan aturan kerja yang adil, menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Disiplin kerja lebih dipersepsikan sebagai kewajiban profesional yang harus dipenuhi oleh guru, sehingga tidak selalu diikuti oleh perasaan puas terhadap pekerjaan. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Motivasi kerja yang tinggi lebih berperan sebagai dorongan internal dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan profesional, tetapi tidak selalu berkorelasi langsung dengan kepuasan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, promosi, maupun kepemimpinan.

DAFTAR REFERENSI

Alit, B. P., Rahayu, A. S., Anum, N. S., Nurambarwati, D., Kamal, M. M., & Sawitri, N. N. (2024). *engaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

- Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Penghubung. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 6(4). <https://doi.org/10.38035/jimt.v6i2>
- Almakkah, D. S., Hasan, S., & Yuliani, T. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BALIKPAPAN. *Jurnal Edueco*, 8(1), 111–117. <https://doi.org/10.36277/edueco.v8i1.254>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1065>
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Bessie, B. G. W., & Lao, H. A. E. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Guru terhadap Kinerja dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Pendidikan Dan Pemuridean Kristen Dan Katolik*, 2(2), 47–69. <https://doi.org/10.61132/pengharapan.v2i2.1020>
- Dinsar, A., Budiandriani, B., & Nurnajamuddin, M. (2023). Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1), 82–90.
- Erwan, K., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP-Cakra Kso Palembang. *JURNAL SOSIAL EKONOMI DAN HUMANIORA*, 8(1), 25–32. <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i1.21>
- Eti, E., Sudirman, W. F. R., & Mairiza, D. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 KEPENUHAN. *SHARING: JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMICS, MANAGEMENT AND BUSINESS*, 1(1), 59–72. <https://doi.org/10.31004/sharing.v1i1.11018>
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 668–676.
- Hardianto, H., Herlina, N., Rahmadena, N., Lubis, N., & Mutia, M. (2023). Upaya Praktis Meningkatkan Motivasi Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Basicedu*, 7(3), 1951–1961. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i3.5125>
- Hidayani, A., Utari, W., & Indrawati, M. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(6), 11–22. <https://doi.org/10.61722/jemba.v2i6.1414>
- Kasino, K., & Indrayanti, N. F. (2020). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PT. SIANTAR TOP WARU-SIDOARJO. *ECOBISMA (JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 7(1), 20–30. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i1.1512>
- Kusuma, A. G., & Negara, I. G. A. O. (2021). Korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 5(3), 347. <https://doi.org/10.23887/jppp.v5i3.39564>
- Larasati, P. M. A., & Suhermin. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(5), 88–95.
- Marlina, L., Yusuf, M., & Zulher, Z. (2024). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru PNS SD Di Gugus I Kecamatan Bengkalis. *Kurs : Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.35145/kurs.v9i1.4100>
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.02>
- Nurhasanah, Ariani, M., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 3 Balikpapan. *Jurnal Media Riset Ekonomi (MR.EKO)*, 3(1), 23–32.
- Purwanto, A., & Purbonuswanto, W. (2025). Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Di Kabupaten Magelang. *Media Manajemen Pendidikan*, 7(3), 456–469. <https://doi.org/10.30738/mmp.v7i3.17733>
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja*.
- Ramadhan, G. S., Bayudhigantara, E. M., & Saputra, A. (2024). Pengaruh Motivasi kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada SMK Bina Karya 2 Karawang Jawa Barat. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 12973–12982. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13814>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Guru Pada Sma Swasta Perkumpulan Anak Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. Retrieved from <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4698>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Safriala, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Salam, F. N., & Lestari, T. I. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI SURVEI PT LEN INDUSTRI (PERSERO) TAHUN 2022. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 4(1), 33–39. <https://doi.org/10.37577/ekonam.v4i1.483>
- Setyoningrum, M. U., Noor, M., & Suratman. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMK Negeri 14 Samarinda. *Borneo Journal of Islamic Education*, 3(2), 145–159. <https://doi.org/10.21093/bjie.v3i2.7927>
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.555>
- Suhartono, W. F. P., & Amalia, L. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Industri Pembangkit Tenaga Listrik. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(6), 1951–1967. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i6.1200>
- 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. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i1.136>