

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara

Dwi Vanisah^{1✉}, Misna Ariani², Tutik Yuliani³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Balikpapan, Indonesia

Korespondensi Email: dwivanisah19@gmail.com[✉], misna.ariani@uniba-bpn.ac.id,
tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini ada 42 guru ASN dan PPPK. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling purposive*. Software yang digunakan dalam penelitian ini dengan Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

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

Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan suatu bangsa. Kemajuan dan daya saing sebuah negara sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan melalui sistem pendidikan yang efektif dan berkelanjutan. Semakin tinggi mutu pendidikan yang dimiliki suatu negara, semakin besar pula peluang negara tersebut untuk berkembang secara sosial, ekonomi, dan teknologi. Pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai wahana pembentukan karakter, etika, serta kompetensi individu agar mampu berkontribusi secara produktif di tengah masyarakat dan dunia kerja ([Santika et al., 2023](#)).

Dalam konteks kelembagaan, sekolah menjadi institusi formal yang memegang peranan strategis dalam penyelenggaraan pendidikan. Sekolah dirancang sebagai tempat berlangsungnya proses pembelajaran yang sistematis dan terstruktur, dengan tujuan mengembangkan potensi akademik maupun non-akademik peserta didik ([Khair, 2021](#)). Sekolah juga menjadi ruang sosial tempat nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, serta kerja sama ditanamkan sejak dini. Dengan demikian, kualitas sekolah sangat

Submitted	: 25 February 2026
Revised	: 28 February 2026
Acceptance	: 4 Maret 2026
Publish Online	: 5 Maret 2026

menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Salah satu bentuk lembaga pendidikan formal yang memiliki orientasi kuat terhadap dunia kerja adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). SMK dirancang untuk membekali peserta didik dengan kompetensi teknis dan keterampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan industri. Berbeda dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang lebih menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan secara teoritis, kurikulum SMK lebih berfokus pada pengembangan keterampilan aplikatif dan kesiapan kerja ([Rama et al., 2023](#)). Dengan pendekatan tersebut, SMK diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang siap terjun langsung ke dunia industri maupun berwirausaha secara mandiri.

Di Kabupaten Penajam Paser Utara, terdapat 11 SMK yang terdiri atas 6 SMK Negeri dan 5 SMK Swasta ([Kemendikdasmen, 2025](#)). Keberadaan SMK tersebut menunjukkan komitmen pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan vokasi di daerah. Salah satu sekolah yang menjadi perhatian adalah SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara. Sekolah ini merupakan lembaga pendidikan negeri dengan akreditasi A dan memiliki beberapa program keahlian, seperti agribisnis peternakan, teknik kendaraan ringan, teknik alat berat, akuntansi, teknik komputer dan jaringan, serta asisten keperawatan. Selain itu, SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara juga berada dalam lingkungan persaingan yang kompetitif dengan SMK Negeri lainnya di wilayah yang sama. Kondisi ini menuntut peningkatan kualitas layanan pendidikan secara berkelanjutan, termasuk kualitas tenaga pendidikannya.

Guru merupakan komponen sentral dalam sistem pendidikan. Peran guru tidak hanya sebatas penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan teladan bagi peserta didik. Guru bertanggung jawab dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif, menyenangkan, dan mendorong siswa untuk berkembang secara optimal ([Yope & Isma, 2022](#)). Lebih jauh lagi, guru memiliki peran penting dalam pembentukan karakter dan moral siswa ([Parnawi & Ridho, 2023](#)). Oleh karena itu, kualitas pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru.

Kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan sejauh mana individu merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek lingkungan, penghargaan, hubungan sosial, maupun pengembangan diri. Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, serta produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, guru dengan tingkat kepuasan kerja rendah berpotensi mengalami penurunan motivasi, kurangnya keterlibatan, bahkan keinginan untuk berpindah kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja guru menjadi faktor strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan ([Sari et al., 2024](#)).

Kepuasan kerja lahir dari kesesuaian antara harapan individu dengan realitas yang dihadapi dalam lingkungan kerja ([Melinda et al., 2025](#)). Apabila kondisi kerja, sistem manajemen, serta budaya organisasi mampu memenuhi ekspektasi guru, maka kepuasan kerja akan meningkat. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru sebagai dasar dalam perumusan kebijakan manajerial.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja ([Emannuel et al., 2024](#)). Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik tempat guru menjalankan tugasnya, seperti fasilitas, hubungan antarpegawai, keamanan, serta kenyamanan ruang kerja. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan mendukung aktivitas pembelajaran akan memberikan dampak positif terhadap kenyamanan guru

dalam bekerja ([Aulia et al., 2022](#)).

Penelitian [Safitri et al. \(2023\)](#) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Lingkungan yang kondusif memungkinkan guru menjalankan proses pembelajaran secara optimal. Temuan serupa juga dikemukakan oleh [Aprilian et al. \(2024\)](#), yang menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki kontribusi kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja. Namun demikian, hasil penelitian lain menunjukkan perbedaan. [Imam dan Rismawati \(2022\)](#) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dalam konteks tertentu. [Nurhasanah et al. \(2024\)](#) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja bukanlah faktor dominan dalam menentukan kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya inkonsistensi temuan yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dan mencapai tujuan tertentu ([Pratama et al., 2025](#)). Guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, berinisiatif dalam pengembangan diri, serta merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Penelitian [Rulianti dan Nurpribadi \(2023\)](#) serta [Hadiyatno \(2023\)](#) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, [Anam et al. \(2024\)](#) dan [Shavira dan Febrian \(2023\)](#) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Ketidakkonsistenan ini memperkuat urgensi penelitian lebih lanjut.

Faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan individu terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi ([Pakpahan et al., 2024](#)). Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menjalankan tugas dengan tanggung jawab dan konsisten. Penelitian [Ayyubi dan Sihotang \(2023\)](#) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, [Pebriana et al. \(2024\)](#) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dalam konteks tertentu.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, terlihat adanya research gap atau kesenjangan hasil penelitian yang menunjukkan inkonsistensi pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu, belum terdapat penelitian spesifik yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan pada guru SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara. Padahal, sekolah ini memiliki peran strategis dalam mencetak lulusan vokasi yang siap kerja di tengah persaingan antar-SMK di wilayah Kabupaten Penajam Paser Utara.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memastikan bahwa guru sebagai aktor utama pendidikan memiliki tingkat kepuasan kerja yang optimal. Kepuasan kerja guru tidak hanya berdampak pada kualitas pembelajaran, tetapi juga pada reputasi sekolah, kepercayaan masyarakat, dan daya saing institusi. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, pihak manajemen sekolah dapat merumuskan kebijakan yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta menegakkan disiplin kerja secara efektif.

Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah: 1) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara; 2) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara; dan 3) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1

Penajam Paser Utara.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2022:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti ada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada Guru SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara berjumlah 45 orang Guru yang terdiri dari 23 orang guru ASN (Aparatur Sipil Negara), 3 orang Guru Non-ASN, dan 19 orang Guru P3K. Teknik pengambilan sampel dengan cara teknik *sampling purposive*. *Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2022:133). Dengan kriteria tertentu yaitu berada pada jabatan yang relevan dengan variabel penelitian dan masa kerja minimal 1 sampai 2 tahun. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh guru ASN (Aparatur Sipil Negara) dan Guru P3K yang berjumlah 42 orang, namun tidak termasuk guru Non-ASN yang akan dijadikan sebagai responden penelitian ini.

Pada penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data dan informasi dalam proposal penelitian ini yaitu observasi, kuesioner, dan wawancara. Dalam penelitian ini, pengolahan data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan *software Smart-PLS*. Dengan tujuan untuk mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan mempermudah dalam melakukan pengolahan data sehingga lebih cepat dan tepat.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan pada Guru SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara dengan menggunakan teknik *sampling purposive*. Seluruh responden merupakan guru ASN (Aparatur Sipil Negara) dan Guru P3K dengan masa kerja minimal 1 sampai 2 tahun. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Secara umum, responden memiliki latar belakang pendidikan yang beragam dan masa kerja yang cukup variatif, sehingga memberikan gambaran representatif mengenai kondisi organisasi.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data Responden	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	17	40,48%
Perempuan	25	59,52%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data Responden	Jumlah	Presentase (%)
20-30 Tahun	5	11,90%
31-40 Tahun	13	30,95%

40-50 Tahun	17	40,48%
>50 Tahun	7	16,67%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data Responden	Jumlah	Presentase (%)
S1	26	61,9%
S2	16	38,1%
S3	0	0%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Data Responden	Jumlah	Presentase (%)
1-5 Tahun	7	16,67%
>5 Tahun	35	83,33%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas batas minimum (0,50), sehingga valid secara konvergen. Seluruh konstruk memiliki nilai AVE > 0,50, yang menunjukkan kemampuan konstruk dalam menjelaskan varians indikator secara memadai. Nilai cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator lebih berkorelasi dengan konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Nilai akar kuadrat AVE pada uji Fornell-Larcker lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk, sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja guru dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam pengujian model struktural selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan semua variable memiliki reliabilitas yang baik. Serta nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliabel.

Tabel 5. Nilai Construct Reliability And Validity

	<i>Cronbach's alpha</i>	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
(X3)	0.848	0.865	0.891	0.621
(Y)	0.88	0.886	0.912	0.675

(X1)	0.822	0.822	0.894	0.739
(X2)	0.787	0.8	0.85	0.532

Sumber: Data Diolah *Smart-PLS* (2026)

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, model diuji melalui uji asumsi klasik: 1) Uji Normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. 2) Uji Multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen (nilai VIF < 10), sehingga model bebas dari multikolinearitas. 3) Uji Heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola tertentu pada sebaran residual, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, maka model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis dan analisis lebih lanjut. Hasil estimasi yang diperoleh dapat dipercaya karena tidak melanggar asumsi dasar regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kepuasan kerja guru (Y) baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa seluruh koefisien regresi bernilai positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel independen dan kepuasan kerja. Artinya, peningkatan kualitas lingkungan kerja, motivasi, maupun disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja guru.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan melakukan perbandingan t-statistik dengan t-tabel untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t, dengan melihat perhitungan *path coefficient* pada pengujian *inner* model. Kriteria nilai signifikansi *P-value* pada 5% maka t-statistik harus lebih besar daripada nilai t-tabel 1,96. Nilai t-statistik diperoleh dari hasil *bootstrapping* menggunakan program *Smart-PLS*. Dilihat dari original sampel apabila nilai original sampel bernilai positif maka arah pengaruhnya adalah positif dan apabila nilai original sampel bernilai negatif maka arah pengaruhnya negative, anatar variabel independent ke variabel dependen dalam tabel *path coefficient* pada output *Smart-PLS*.

Berdasarkan data dari tabel 1.6 di bawah menunjukkan hasil hipotesis yang dijelaskan adalah hipotesis pertama menguji apakah variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan *p-value* sebesar 0,517 atau lebih besar dari 0,05. Serta memiliki nilai statistik sebesar 0,649 (t-statistik > t-tabel 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Hipotesis kedua menguji apakah variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,064 atau lebih besar dari 0,05. Serta memiliki nilai t-statistik sebesar 1,859 (t-statistik > t-tabel 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi (X2) tidak mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Hipotesis ketiga menguji apakah variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan *p-value* sebesar 0,029 atau

lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t-statistik sebesar 2,194 (t-statistik > t-tabel 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima.

Tabel 6. Nilai Pengujian *Path Coefficients*

	Original Sampl (O)	Sample Me (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1-> Y	0.138	0.122	0.213	0.649	0.517
X2-> Y	0.292	0.342	0.157	1.859	0.064
X3-> Y	0.331	0.344	0.151	2.194	0.029

Sumber: Data Diolah *Smart-PLS* (2026)

Nilai F-Square (F^2) digunakan untuk mengintrerprestasikan besarnya pengaruh variabel laten pada model structural. Hasil nilai F-Square (F^2) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh lemah pada kepuasan kerja guru. Variabel motivasi memiliki pengaruh medium pada kepuasan kerja guru. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh medium terhadap kepuasan kerja guru.

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model. Meskipun demikian, masih terdapat sejumlah variasi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau beban kerja.

Tabel 7. Nilai *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.44	0.396

Sumber: Data diolah *Smart-PLS* (2026)

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) guru SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan situasi dan tempat Dimana guru melakukan pekerjaannya sehari-hari. Situasi dan kondisi lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan dan rasa senang bagi guru.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap lingkungan kerja (X1) tampak sebagian besar menyatakan setuju terhadap indikator indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu hubungan atasan dengan karyawan, Kerjasama antar karyawan dan yang paling rendah yaitu hubungan rekan kerja setingkat.

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) guru SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Motivasi merupakan dorongan atau keinginan yang muncul dari dalam diri individu, dapat berasal dari inspirasi dan semangat, sehingga individu bersedia dan dengan sukarela melakukan aktivitas dengan dedikasi penuh. Motivasi yang baik dihasilkan ketika karyawan memiliki dorongan internal dan eksternal, mendorong mereka untuk mengarahkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab, dengan tujuan mencapai hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap motivasi (X2) tampak sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan. i tabel dibahas jika perlu sebagai tujuan investigasi yang dibahas di bagian Pendahuluan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil yakni variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) guru SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja merupakan alat untuk mengatur perilaku seseorang atau kelompok orang baik tertulis maupun tidak tertulis sebagai bentuk ketaatan terhadap aturan Perusahaan. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja sangat penting karena semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki guru maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan dan kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap disiplin kerja (X3) tampak sebagian responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang menyatakan sangat setuju dengan persentase paling tinggi yaitu ketaatan pada atasan, tata cara kerja, tanggung jawab, kesadaran bekerja, tingkat kehadiran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil pengujian, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara. 2) Berdasarkan hasil pengujian, variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara. 3) Berdasarkan hasil pengujian, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka diajukannya saran-saran sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja (X1) disekolah memiliki hasil yang paling rendah. Maka diharapkan guru memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja setingkat agar pencapaian tujuan sekolah dapat optimal. Indikator lainnya seperti hubungan atasan

dengan karyawan, dan kerja sama antar karyawan disekolah sudah baik sehingga perlu dipertahankan. 2) Motivasi (X2) disekolah memiliki hasil yang paling rendah yaitu kebutuhan pengakuan, maka sekolah perlu memberikan pengakuan terhadap hasil kerja yang dilakukan guru agar guru termotivasi dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Indikator lainnya seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial dan aktualisasi diri masih perlu ditingkatkan lagi. 3) Disiplin kerja (X3) disekolah memiliki hasil yang paling rendah. Maka diharapkan agar guru dapat menaati waktu kehadiran, sehingga dapat memaksimalkan jam mengajar dalam pencapaian tujuan sekolah. Indikator lainnya seperti ketaatan pada atasan, tata cara kerja, tanggung jawab, kesadaran bekerja sudah baik sehingga disiplin kerjanya perlu dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zafana Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Anam, S. K., Para'pak, G., & Yusuf, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan non medis Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1), 281–290. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.462>
- Andreas, O., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). Analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Flores Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 173–183. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3440>
- Aprilian, R., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan AUTO2000 MT. Haryono Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1), 401–410. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.495>
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, K. (2023). *Metodologi penelitian: Langkah mudah menulis skripsi dan tesis*. PT RajaGrafindo Persada.
- Arrywibowo, I., Yusuf, T., & Nurhayati, N. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1), 301–310. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.472>
- Aulia, T., Yusuf, T., Yuliani, T., Hadiyatno, D., & Arrywibowo, I. (2022). Pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara. *Media Riset Ekonomi (MR.EKO)*, 2(2), 70–78. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i2.274>
- Ayu Safitri, N., & 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. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.943>
- Ayyubi, S. A., & Sihotang, F. M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Busari, B. W., Hadiyatno, D., & Cahyaning Putri Cipto, R. (2025). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi pada guru SMP Negeri 11 Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 16(1), 225–234. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v16i1.584>
- Dewi, P. D., & Harjoyo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. UNPAM Press.
- Emmanuel, T. G., Ariani, M., & Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1), 451–460.

- <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.510>
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (M. Erma, Ed., 1st ed.). Ubhara Manajemen Press.
- Fauziah Rahmadini, P., & Tussadiyah, H. (2025). Pengelolaan sarana dan prasarana dalam mendukung kegiatan pembelajaran yang optimal di PAUD. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(2), 252–259. <https://doi.org/10.33751/jmp.v13i2.12239>
- Ghozali, I. (2021). *Metodologi penelitian skripsi dan tesis bisnis*. PT RajaGrafindo Persada.
- Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan divisi mining service PT PINDAD. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 926–936. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2139>
- Hadiyatno, D. (2023). Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17(4), 2679. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i4.2389>
- Juwita, R., & Marsidin, S. (2023). 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. <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i2.131>
- Kemendikdasmen. (2025). *SMKN 1 Penajam Paser Utara*. Kemendikdasmen.
- Khair, H. (2021). Peran lembaga pendidikan dalam masyarakat di era modern. *Vol. 12(2)*. <https://www.dosenpendidikan.co.id/lembaga-pendidikan/>
- Nurhasanah, N., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Balikpapan. *Media Riset Ekonomi (MR.EKO)*, 3(1), 23–32. <https://doi.org/10.36277/mreko.v3i1.372>
- Pakpahan, N. T., Yusuf, T., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan. *Media Riset Ekonomi (MR.EKO)*.
- Pasapan, E., Yusuf, T., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Patra Dharma Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1), 361–370. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.475>
- Pebriana, W., Hadiyatno, D., & Cahyaning Putri Cipto, R. (2024). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja pada pegawai Disdukcapil Kota Balikpapan.
- Pratama, I., Noersanti, L., & Penulis, N. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap pengembangan karir guru. *Jurnal Manajemen STEI*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.36406/jmstei.v11i1.7>
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. CV Alfabeta.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- 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>
- Sa'adah, L., Taqiyuddin, A., & Agustin, A. W. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 6 Jombang. *Margin Eco: Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis*.
- Sadikin, M. R., & Nurhani, A. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMK Permata Bunda. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*. <https://doi.org/10.59832/jpmk>
- 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.
<https://doi.org/10.36277/mreko.v2i3.291>
- Santika, A., Simanjuntak, E. R., Amalia, R., & Kurniasari, S. R. (2023). Peran pendidikan sekolah menengah kejuruan dalam memposisikan lulusan siswanya mencari pekerjaan. *14*(1), 84–94. <https://doi.org/10.31764>
- Sari, R., Fauzan, A., & Bedi, F. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 866–876.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.13983581>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, H., & Erlin. (2024). Pengaruh motivasi, lingkungan dan disiplin terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- 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>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, A. N. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi.
- Sugiyono. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syahrani, W., Ariani, M., & Arryowibowo, I. (2024). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai Dinas Perhubungan Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1), 461–470.
<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.509>
- Yuliani, T., Hadiyatno, D., & Tanjung, R. (2025). Analisis kepuasan kerja melalui motivasi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Balikpapan.