

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA GURU DI SMA NEGERI 1 PANGGUL, KABUPATEN TRENGGALEK)

Endah Kusuma Wardani⁽¹⁾ dan Dra. Yulyar Karika Wijayanti, MM⁽²⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

²⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : kusumawardaniendah15@gmail.com dan yuliar@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Panggul Kabupaten Trenggalek. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengolahan data menggunakan aplikasi IBM SPSS statistic 26. Hasil uji t (uji parsial) dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < \alpha < 0,05$. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,033 < \alpha < 0,05$. Dan juga variabel lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,035 < \alpha < 0,05$. Hasil uji F (uji simultan) menyatakan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000b < \alpha < 0,05$. Hasil dari koefisien determinasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,590 atau 59% dipengaruhi oleh variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation, work discipline and work environment on teacher job satisfaction at SMA Negeri 1 Panggul, Trenggalek Regency. This research uses quantitative methods. The population in this study amounted to 46 with sampling technique using saturated sampling technique. Data processing used the IBM SPSS statistic 26 application. The results of the t test (partial test) in this study stated that the motivation variable had an effect on job satisfaction by obtaining a significance value of $0.003 < \alpha < 0.05$. The work discipline variable has an effect on job satisfaction by obtaining a significance value of $0.033 < \alpha < 0.05$. And also the work environment variable that affects job satisfaction by obtaining a significance value of $0.035 < \alpha < 0.05$. The results of the F test (simultaneous test) states that the variables of motivation, work discipline and work environment simultaneously affect job satisfaction with a significance value of $0.000b < \alpha < 0.05$. The results of the coefficient of determination show a significance value of 0.590 or 59% influenced by variables of motivation, work discipline and work environment, the remaining 41% is influenced by other factors outside of this study.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam perusahaan atau instansi pemerintah yang berperan utama dalam setiap kegiatan yang terjadi didalamnya. Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi pemerintah sangat bergantung pada baik buruknya sumber daya manusia yang dimiliki.

Di era sekarang banyak perusahaan dan instansi pemerintah yang melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan maksud untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menghasilkan karyawan yang berkompeten dan lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat tercapainya kepuasan kerja.

Pengembangan sumber daya manusia tentunya berbeda-beda di setiap perusahaan atau instansi pemerintah yang dimulai dengan melakukan perubahan-perubahan kebijakan yang ada. Selain itu setiap perusahaan dan instansi pemerintah juga menginginkan karyawan/pegawai yang jujur dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri karena perusahaan akan memperhatikan kepuasan kerja dan perilaku karyawan/pegawai untuk melakukan pengembangan sumber daya manusianya.

Pendidikan merupakan sebuah dasar dasar untuk meningkatkan sumber daya manusia yang baik dan memiliki kemampuan untuk bersaing di segala bidang untuk mencapai kesuksesan sehingga dalam hal ini pendidikan memegang peran penting. Mutu pendidikan dapat di tingkatkan dan di wujudkan melalui lembaga pendidikan yang disebut sekolah. Melalui sekolah seseorang dapat mengembangkan dan menggali kompetensi yang dimiliki. Oleh karena itu, peningkatan aspek penunjang kualitas pendidikan yang ada harus ditingkatkan secara terus menerus. Pendidikan yang berkualitas dapat menciptakan sumber daya

manusia yang berkualitas yang dapat mendukung pembangunan nasional.

Kualitas pendidikan di sekolah juga di pengaruhi oleh kepuasan kerja guru. Seorang guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dalam menjalankan tugas yang sedang dibebankan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Secara tidak langsung tingkat kepuasan kerja dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan. Kepuasan kerja didapat melalui rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik, dengan dukungan motivasi, disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja yang baik serta fasilitas pendukung kerja yang baik.

Motivasi adalah keinginan yang ada pada diri seseorang yang mendorong orang tersebut melakukan perubahan-perubahan untuk hidup yang lebih baik, untuk mencapai cita-cita dan tujuan tertentu. Menurut Sutrisno (2016:109), motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Dengan itu, seorang guru juga perlu mendapatkan dorongan untuk bekerja lebih baik dari kepala sekolah atau rekan kerja sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran yang baik. Dorongan itu sendiri dapat berupa pemberian gaji yang baik dan sesuai, reward, jaminan kesejahteraan, serta penghargaan yang baik atas prestasi yang telah dicapai.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi

norma social yang berlaku. Menurut Agustini (2019:81) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Kepuasan terhadap hasil kerja guru akan berkurang jika disiplin dalam bekerja belum diterapkan. Memberikan motivasi yang positif dan contoh perilaku yang baik dari kepala sekolah dapat menanamkan sikap disiplin kepada guru. Selain itu, memberikan sanksi kepada guru yang melanggar aturan juga diperlukan dengan tujuan meningkatkan sikap disiplin kerja, memperbaiki guru yang melanggar, memelihara peraturan-peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran. Dengan ini diharapkan disiplin kerja dapat tumbuh didalam diri tiap individu.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam sekolah. Lingkungan kerja yang baik, bersih, nyaman, dan sehat dapat menumbuhkan semangat kerja guru dalam menjalankan tugasnya yang pada akhirnya berdampak dalam kepuasan kerja dan kinerja guru. Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kepuasan kerja guru yang akhirnya bisa menurunkan kualitas kerja. Lingkungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Lingkungan kerja yang buruk akan berdampak menurunkan semangat dan gairah kerja guru dalam kegiatan belajar mengajar.

SMA Negeri 1 Panggul merupakan sekolah menengah atas satu-satunya yang berada di Kecamatan Panggul yang sangat memperhatikan tingkat kinerja dan kepuasan

kerja guru. Sesuai dengan observasi awal ada beberapa masalah yang dialami oleh beberapa guru yang disebabkan oleh adanya informasi yang kurang tepat, tidak sependapat dengan yang ada, masih kurangnya motivasi dari kepala sekolah, guru telat datang dan masuk kelas, serta kondisi lingkungan disekitar sekolah.

Dari latar belakang di atas saya tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru Di SMA Negeri 1 Panggul Kabupaten Trenggalek) “

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti menggerakkan. Arti dari istilah pengertian dari motivasi juga bisa kita artikan menjadi segala hal yang menyebabkan adanya semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai atau mengerjakan. Secara etimologi, kata motivasi berasal dari bahasa inggris, yakni “motivation” yang berarti “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang dapat menggerakkan atau mendorong seseorang guna melakukan tindakan terhadap sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi ini berasal dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi seseorang bisa dengan semangat atau antusias dalam mengerjakan sesuatu, baik hal yang positif maupun negative. Menurut Sutrisno (2016:109), motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban yang harus mentaati peraturan-

peraturan yang ada di dalam perusahaan, organisasi maupun instansi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan disiplin pegawai yang baik maka pegawai tersebut dapat memiliki rasa kepuasan kerja tinggi terhadap pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Menurut Hasibuan (2016:115) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2016:17) kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Penelitian tentang kepuasan kerja telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wilda Rahmawati, Abd.Kodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Richeese Cabang Mojokerto). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan

disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Richeese Cabang Mojokerto. Dian Pratama, Agussalim M, Mery Dwi Anggraini (2022) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PURR Kota Padang. Lailatus Sa'adah, Ita Rahmawati, Devi Aprilia (2021) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara kuat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Saiful Haq, Imam Muttaqijn, Soeparto(2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa secara signifikan dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. Maya Novika Tan, Dr. Hj. Misna Ariani, MM, Imam Arrywbowo SU, S.E., M.Si (2021) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan. Hasil penelitian ini mengatakan secara simultan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Sehat Utama Di Balikpapan.

Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Yamsul (2013) yang menyatakan secara umum motivasi mampu memberikan nilai tambah dan dorongan terhadap peningkatan kepuasan kerja, namun

motivasi umumnya kurang dalam memberikan komitmen untuk bekerja lebih baik, sehingga perlu perbaikan berkelanjutan untuk mewujudkan program dicapai. Kemudian penelitian Sutanto (2018) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, dengan adanya motivasi yang tinggi dari kepala sekolah maka guru akan memiliki kepuasan kerja yang baik.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, sebagai contoh hadir tepat waktu dikantor, meninggalkan meja kerja saat jam pulang, mengerjakan tugas sesuai yang telah ditargetkan. Oleh karena itu, dengan tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan yang tinggi pula dalam bekerja. Penelitian Tanjung (2016) disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penitilasi, penerangan, keteduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Setiap perusahaan, organisasi, atau instansi pemerintah harus memiliki lingkungan kerja yang layak agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tenang sehingga kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan meningkat. Penelitian Nur Aini Wahyu Putri (2021) menyatakan

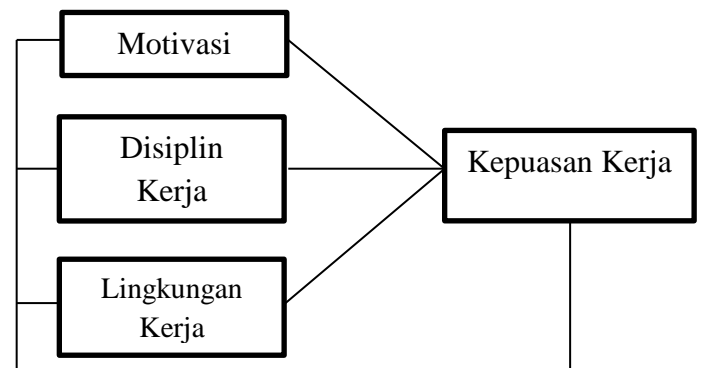
lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Motivasi yang baik dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang disedang dibebankan pada karyawan dengan begitu disiplin kerja juga dapat tercapai. Selain itu, lingkungan kerja disekitar juga harus diperhatikan mengingat kondisi lingkungan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Wilda Rahmawati, Abd.Kodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet (2022) mengatakan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini terdapat 4 variabel yang akan di teliti, ke 4 variabel akan di klarifikasikan menjadi dua bagian yaitu : variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), oleh karena itu berikut gambaran kerangka konseptual penelitian ini :



Hipotesis

hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru di SMA Negeri 1 Panggul Kabupaten Trenggalek

- H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru di SMA Negeri 1 Panggul Kabupaten Trenggalek
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru di SMA Negeri 1 Panggul Kabupaten Trenggalek
- H4 : Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 1 Panggul Kabupaten Trenggalek

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini mengambil informasi mengenai motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada seluruh guru di SMA Negeri 1 Panggul, Kabupaten Trenggalek. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai Juni 2022.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu penyajian data dalam bentuk jumlah dan dituangkan untuk menerangkan suatu kejelasan dan angka-angka yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

pada studi kasus guru di SMA Negeri 1 Panggul. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru di SMA Negeri 1 Panggul yang berjumlah 46 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di SMA Negeri 1 Panggul.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017:224) merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian karena karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara, observasi, kuesioner.

Definisi Variabel dan Definisi

Operasional

Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2017:39) yang dimaksud variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable terikat (dependen). yang menjadi variable bebas dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi (X1)
Menurut Sutrisno (2016:109), motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Mempunyai lima tingkat hirarki kebutuhan menurut Siagian (2016 : 287), yaitu :
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan social
 - c. Kebutuhan keamanan
 - d. Kebutuhan akan harga diri
 - e. Kebutuhan aktualisasi
2. Disiplin Kerja (X2)
Menurut Rivai dan Sagala (2015:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Indikator variabel disiplin menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:941) adalah sebagai berikut :
 - a. Taat terhadap aturan waktu
 - b. Taat terhadap peraturan organisasi
 - c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
 - d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi
3. Lingkungan Kerja (X3)
Menurut Robbins (2015:103) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan

menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu :

1. Indikator lingkungan fisik antara lain, yaitu :
 - a. Penerangan cahaya
 - b. Suhu udara
 - c. Kebersihan
 - d. Penggunaan warna
 - e. Keamanan
 - f. Jam kerja
2. Indikator lingkungan non-fisik antara lain, yaitu :
 - a. Hubungan antara bawahan dan atasan
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Variabel Terikat (Y)

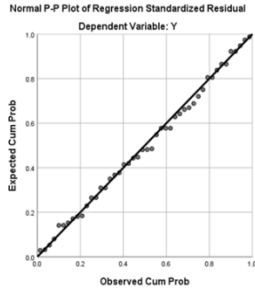
Menurut Sugiyono (2017:39) variable terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variable bebas (independen). Variable terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Guru (Y) merupakan perasaan puas atau pencapaian yang diperoleh oleh seorang guru dan karyawan dari pekerjaannya. Pendapat Viethzal Rivai (2014 : 860). Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja:

- a. Isi pekerjaan.
- b. Supervise
- c. Manajemen dan organisasi
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji
- f. Rekan kerja
- g. Kondisi Pekerjaan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



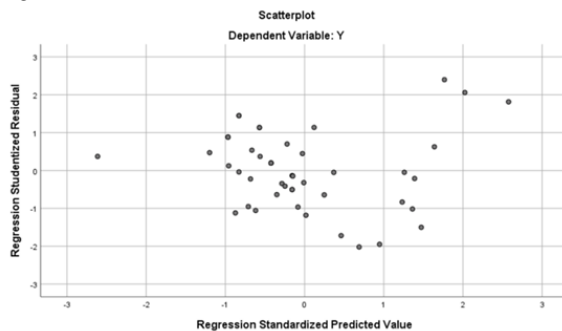
Pada grafik uji normalitas P-Plot diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas dari variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan sebaran data lurus mengikuti garis diagonal yang berarti dalam model regresi, yang mana variabel residual dinyatakan terdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Coefficient's			
Model		Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(constant)		
	Motivasi	0,565	1,769
	Disiplin Kerja	0,502	1,991
	Lingkungan Kerja	0,723	1,362

Pada tabel uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar uji heteroskedastisitas diatas dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dinyatakan tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(const ant)	4.978	5.305		.353
	X1	.463	.148	.397	.003
	X2	.435	.197	.298	.033
	X3	.340	.156	.245	.035

Hasil dari pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa :

- Nilai konstanta yang dihasilkan dari analisis linier berganda yaitu sebesar 4,978 yang mana berarti bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan terjadinya perubahan searah yaitu motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka kepuasan kerja sebesar 4,978 atau lebih dari nol.
- Nilai koefisien motivasi (X1), bernilai positif sebesar 0,463 yang menunjukkan adanya peningkatan satu satuan pada variabel motivasi, maka dapat mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,463 dengan asumsi variabel lain konstan.

- c. Nilai koefisien disiplin kerja (X1), bernilai positif sebesar 0,435 yang menunjukkan adanya peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja, maka dapat mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,435 dengan asumsi variabel lain konstan.
- d. Nilai koefisien motivasi (X1), bernilai positif sebesar 0,340 yang menunjukkan adanya peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja, maka dapat mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,340 dengan asumsi variabel lain konstan.

- c. Uji parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji t

Coefficient's						
Model		Unstandardized Coefficient's		Standardized Coefficient's	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,978	5,305		0,933	0,353
	Motivasi	0,463	0,148	0,397	3,128	0,003
	Disiplin	0,435	0,197	0,298	2,210	0,033
	Lingkungan	0,340	0,156	0,245	2,180	0,035

Pada tabel uji t dapat disimpulkan hasil dari uji t sebagai berikut :

- a. Uji parsial antara motivasi terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Uji parsial antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	508,655	3	169,552	22,549	0,000 ^b
	Residual	315,802	42	7,519		
	Total	824,457	45			

Pada tabel uji F dapat disimpulkan bahwa hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000b < 0,05$ yang berarti bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,785 ^a	0,617	0,590	2,742

Pada tabel uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji koefisien determinasi (R²) memiliki nilai koefisien sebesar 0.590 jika dipresentasikan maka nilai koefisiennya sebesar 59% pengaruh dari variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh factor lainnya diluar penelitian seperti komunikasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, stress kerja dan faktor lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t (uji parsial) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 <$ dari $0,05$ yang mana artinya H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMA Negeri 1 Panggul Kabupaten Trenggalek. Dengan diberikan perlindungan, dihargai hasil kerjanya, diberikan reward atas prestasi yang diperoleh, diperhatikan, diarahkan dan diberi semangat dalam bekerja seorang guru akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu semakin banyak motivasi yang diberikan pada guru maka semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Hermina Heni, Muhamad Taufik Arifin, Haji Amir Djonu (2022) yang mana hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t (uji parsial) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,033 <$ dari $0,05$ yang mana artinya H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMA Negeri 1 Panggul Kabupaten Trenggalek. Tidak hanya melalui motivasi saja seorang guru akan merasa puas dengan pekerjaannya jika guru tersebut bertingkah laku sopan dan santun, taat dan patuh terhadap norma dan peraturan yang berlaku, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan mampu menjaga nama baik sekolah. Oleh karena itu semakin ditingkatkannya disiplin kerja pada guru maka semakin meningkat pula kepuasan

kerja yang dirasakan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Miftakul Choiri, Utama Wisnu Dyatmika (2022) yang mana hasil penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t (uji parsial) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,035 <$ dari $0,05$ yang mana artinya H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMA Negeri 1 Panggul Kabupaten Trenggalek. Kondisi lingkungan sekitar tentu harus diperhatikan agar terciptanya suatu kondisi yang nyaman yaitu dengan mengelola lingkungan mulai dari penerangan cahaya, temperature udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, hubungan antara rekan kerja, dan hubungan antara atasan dengan bawahan, karena dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman kepuasan kerja dapat tercapai. Oleh karena itu semakin baik dalam mengelola lingkungan disekitarnya maka kepuasan kerja yang dirasakan akan lebih meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Nur Aini Wahyu Putri (2021) yang mana hasil penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari uji F (uji simultan) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dari variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000b <$ dari $0,05$ yang mana artinya H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan

lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMA Negeri 1 Panggul Kabupaten Trenggalek. Dengan mengetahui keinginan guru, diberikan motivasi yang baik, menerapkan disiplin kerja yang baik, dan bisa mengelola lingkungan sekitar dengan baik maka kepuasan kerja akan dapat tercapai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Maya Novika Tan, Dr. Hj. Misna Ariani, MM, Imam Arrywiwowo SU, S.E., M.Si (2021) yang mana hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

IMPLIKASI PENELITIAN

1. Motivasi adalah suatu tindakan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal dengan tujuan tertentu. SMA Negeri 1 Panggul Kabupaten Trenggalek dalam memberikan motivasi kepada guru masih kurang. Sehingga masih perlu ditingkatkan lagi dalam memotivasi agar para guru lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya
2. Disiplin kerja adalah suatu sikap hormat dan taat pada peraturan-peraturan atau norma-norma yang ada dalam suatu perusahaan, organisasi maupun instansi pemerintah. Dalam penelitian ini SMA Negeri 1 Panggul Kabupaten Trenggalek sudah mengambil tindakan yang tepat akan tetapi masih ada beberapa guru yang datang terlambat sehingga penerapan disiplin kerja masih perlu ditingkatkan lagi.
3. Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana seorang individu atau kelompok dapat melakukan aktivitas, yang mana lingkungan tersebut bisa memberikan dampak positif maupun negatif dalam mewujudkan tujuan tertentu. Dalam penelitian ini lingkungan SMA Negeri 1

Panggul dalam menjaga lingkungan sudah bagus tetapi masih perlu di tingkatkan lagi agar para guru, karyawan dan siswa merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan atau aktivitas didalam lingkungan sekolah.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilakukan sekarang ini masih banyak memiliki kekurangan dan keterbatasan sebagai berikut :

1. Jawaban yang diberikan dalam penelitian bersifat subjektif sehingga tidak dapat menjelaskan keadaan atau situasi yang sebenarnya. Selain itu peneliti juga tidak bisa mengawasi secara langsung.
2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini hanya terdiri 3 variabel yaitu, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja padahal masih banyak faktor-faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lainnya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, dan pembahasan serta hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Panggul. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori motivasi yang dikemukakan Sutrisno (2016:109). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian M. Agussalim, dkk (2022).
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Panggul. Hasil Penelitian ini dapat mengonfirmasi teori disiplin kerja yang dikemukakan Hasibuan (2016:115).

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Saiful Haq, dkk (2022).

3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Panggul. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian wilda rahmawati, dkk (2022).
4. Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Panggul.

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pihak kepala sekolah sebaiknya lebih memperhatikan dan meningkatkan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja agar para guru termotivasi untuk melakukan pekerjaannya secara lebih meningkat sehingga tercapainya kepuasan kerja.
2. Sering berkomunikasi dengan kepala sekolah maupun rekan kerja mengenai motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja agar memiliki hubungan baik dengan kepala sekolah maupun dengan rekan kerja lainnya sehingga dapat melakukan tugas dan tanggungjawabnya agar dapat memaksimalkan pekerjaan sehingga dapat tercapainya kepuasan kerja .
3. Untuk peneliti selanjutnya variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti komunikasi, stress kerja, kompensasi

dan masih banyak lagi faktor lainnya yang bisa diteliti, serta juga dapat melibatkan banyak responden dalam melakukan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.*
- Agussalim, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis), Vol.4 No.1.*
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.*
- Donni, J. P. (2014). Perencanaan & Pengembangan Manajemen SDM. Bandung: Alfabeta.*
- Donni, J. P. (2016). Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-2 ed.). Bandung: CV. Alfabeta.*
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Universitas Diponegoro.*
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.*
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.*
- Hendra, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Eksportir Sabun). Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol.4 No.1 Juni 2019, 37.*
- Hermi, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja*

- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka.** Jurnal National Holistic Science Vol. 2, No. 1, Januari 2022, pp. 23-28, 19.
- Lailatus, S. (2022).* **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Jombang).** IQTISHADequity, Vol.4 No.1.
- Mangkunegara, A. P. (2013).* **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017).* **Manajemen Sumber Daya manusia.** Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miftakul Choir, S. W. (2022).* **Pengaruh Motivasi Kerja, Disipin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan PT. Harmonika Manunggal Sidoarjo.** Journal Of Sustainability Bussines Research, ISSN 2746-8607, VOL.3 NO.1.
- Putri, N. A. (2021).* **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru dan Karyawan SMK Negeri 2 Surakarta.** Skripsi, Thesis.
- Rivai, V. (2014).* **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,Cetakan Pertama.** Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2015).* **Perilaku Keorganisasian.** Jakarta: Salemba Empat.
- Saiful, H. (2022).* **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang.** Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol.11 No.1.
- Sedarmayanti. (2017).* **Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.** Bandung: PT.Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016).* **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1 Cetakan 24.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012).* **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B.** Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017).* **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung: Alfabeta,CV.
- Sugiyono. (2019).* **Stastika Untuk Penelitian.** Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016).* **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Prenanada Media Group.
- Tanjung, H. (2016).* **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Sumatra Utara.** Jurnal Konsp Bisnis dan Manajemen, Vol.3 No.1.
- Veithzel Rivai Zainal, S. (2015).* **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi Ke-7 ed.).** Depok: PT. Rajagrafindo.
- Wilda, R. (2022).* **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Richeese Cabang Mojokerto).** Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, ejrm Vol. 11 No.3.
- Yamsul, P. S. (2013).* **The Influence Of Motivation and Organization Culture On Work Satisfaction and Organizational Commitment (Study On National Society Empowerment Program In Southeast Sulawesi Province).** International Journal Of Bussines ana Management Invention, 18-25.