

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SMK ISLAM PERTI JAKARTA

Muhamad Nur Ramdhan¹, Nopi Oktavianti²

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ muhamadnurramdhan01@gmail.com

² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02481@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the partial and simultaneous influence between work discipline and work environment on teacher job satisfaction at SMK Islam Perti Jakarta. The method used in this study is quantitative with a descriptive associative approach and saturated sampling technique with a population and sample of 52 respondents. The analysis methods used include linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and Hypothesis Testing as a means to prove the hypothesis. The value of the correlation coefficient results of work discipline and work environment on teacher job satisfaction is at the level of 0.882, so the level of correlation between variables is interpreted as very strong. Hypothesis test obtained X1 tcount value > ttable or (11.282 > 2.009) and value (sig) 0.000 < 0.05 thus indicating that there is a positive and insignificant partial influence between work discipline on teacher job satisfaction at SMK Islam Perti Jakarta. Hypothesis test obtained X2 tcount value > ttable or (10.973 > 2.009) and value (sig) 0.000 < 0.05 thus indicating that there is a positive and insignificant partial influence between work environment on teacher job satisfaction at SMK Islam Perti Jakarta. The results of this study are work discipline (X1) and work environment (X2) with regression equation Y = 4.844 + 0.413X1 + 0.479X2 which can be interpreted that work discipline and work environment have a positive effect on teacher job satisfaction. Partial or simultaneous hypothesis testing obtained fcount > ftable (86.152 > 2.790) and significant < 0.05 (0.000 < 0.05) then H03 is rejected and Ha3 is accepted, meaning that work discipline (X1) and work environment (X2) have a positive and insignificant effect on teacher job satisfaction. The results of the Determination coefficient analysis tested together have an influence of 0.610 or 61.0% while the remaining 39% is influenced by other factors

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Islam Perti Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif deskriptif dan Teknik sampling jenuh dengan populasi dan sampel sebanyak 52 responden. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan Uji Hipotesis sebagai sarana untuk membuktikan hipotesis. Nilai hasil koefisien korelasi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru berada pada tingkat 0.882 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai X1 hitung > ttabel atau (11.282 > 2.009) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Islam Perti Jakarta, Uji hipotesis diperoleh nilai X2 hitung > ttabel atau (10.973 > 2.009) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Islam Perti Jakarta. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan persamaan regresi $Y = 4.844 + 0.413X1 + 0.479X2$ yang dapat diartikan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Pengujian hipotesis secara parsial atau simultan diperoleh fhitung > ftabel (86.152 > 2,790) dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05)

maka Ho₃ ditolak dan Ha₃ Diterima, artinya disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil analisis koefisien Determinasi yang di uji secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0.610 atau sebesar 61.0% sedangkan sisanya sebesar 39 % dipengaruhi faktor lain

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Guru merupakan suatu unsur yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan memiliki posisi yang strategis dalam pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Tugas guru sebagai suatu profesi, menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai suatu profesi. Tugas guru sebagai pendidik, meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik, dan mempunyai peranan yang aktif agar menjadi tenaga yang profesional. Tugas guru sebagai pendidik juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing guru, mulai dari faktor gaji, keamanan dalam mengajar, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang untuk maju. Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh beberapa indikator, seperti Gaji, Jobdesk, Rekan Kerja, Promosi Jabatan dan Supervisi yang dilakukan oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum untuk meninjau seberapa baik nya kinerja serta kepuasan kerja guru pada sekolah. Dalam hal ini kepuasan kerja guru Sekolah Menegah Kejuruan Islam Perti dapat dilihat pada table Pra-Survey dibawah ini untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam mengajar

Tabel 1.1, Pra Survey Kepuasan Kerja Guru

No	Pertanyaan / Survey	Hasil Survey		Total Responden	Presentase
		Setuju	Tidak		
1	Apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan kondisi lingkungan menagajar?	5	15	20	25%
2	Apakah Jobdesk yang dikerjakan telah sesuai dengan beban kerja?	9	11	20	45%
3	Apakah rekan kerja dapat bekerjasama dengan baik	16	4	20	80%
4	Apakah promosi/pengangkatan status guru berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku	12	8	20	60%
5	Apakah Supervisi yang dilakukan oleh Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum berpengaruh positif terhadap guru?	14	6	20	70%

Sumber: Pra Survey pada guru SMK Islam Perti

Berdasarkan penjelasan diatas maka indikator yang paling banyak tidak setuju adalah indikator Gaji dan Jobdesk, maka bisa disimpulkan apakah gaji yang diterima oleh guru belum cukup atau belum sesuai dengan kondisi lingkungan mengajar sehingga hasil pra survey mengenai kepuasan kerja nya banyak yang tidak setuju atau merasa belum puas, lalu apakah jobdesk yang dikerjakan tidak sesuai dengan tanggung jawab kerja yang tertulis pada peraturan atau Standar Operasional Pelayanan (SOP) sekolah sehingga banyak yang tidak setuju atau merasa belum puas atas pembagian pekerjaan yang diputuskan oleh sekolah, karena kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya (Bahri & Chairutun Nisa, 2017), dan menurut Luthans dalam (Fuadi, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan senang dan tidak senang dan emosi seorang pekerja berkenaan dengan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting bagi dirinya. Kepuasan kerja guru juga bisa dipengaruhi oleh kondisi Lingkungan Kerja yang baik, dalam hal ini adalah sarana dan prasarana yang tersedia serta alat penunjang pembelajaran yang layak digunakan dalam kegiatan belajar mengajar sehari hari di lingkungan sekolah. Ketersediaan sarana dan prasarana serta alat penunjang pembelajaran dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.2, Sarana dan Prasarana serta Alat Penunjang Pembelajaran

No	Jenis Barang	Tersedia	Seharusnya	Persentase
1	Pendingin Udara dalam ruang kelas	12 Unit	18 Unit	66,66%
2	Projector	18 Unit	18 Unit	100%
3	Layar Projector	18 Unit	18 Unit	100%
4	Lemari Penyimpanan Kelas	18 Unit	18 Unit	100%
5	Printer	18 Unit	18 Unit	100%
6	Sarana Pembelajaran dalam ruang kelas (Papan Tulis, ATK)	32 Unit	32 Unit	100%

Sumber: Data Inventaris Barang oleh Tata Usaha SMK Islam Perti

Dari data diatas dapat dilihat bahwa pendingin ruangan belum tersedia diseluruh kelas, dari 18 kelas yang ada pada SMK Islam Perti hanya sekitar 12 ruang kelas saja yang dilengkapi oleh pendingin ruangan, hal ini mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyamanan kerja oleh para guru pada saat mengajar karena adanya perbedaan kondisi dan situasi dalam kelas pada saat guru mengajar di ruang kelas yang difasilitasi pendingin ruangan dengan guru pada saat mengajar di ruang kelas yang belum difasilitasi pendingin ruangan. Selain itu, Sarana dan Prasarana yang tersedia di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Perti sudah lengkap sesuai dengan kebutuhan yang ada mulai dari Projector, Layar Projector, Papan Tulis serta alat penunjang pembelajaran seperti spidol, pengahapus papan tulis, buku jurnal, buku daftar hadir serta alat tulis kantor. Dengan hal tersebut guru dituntut untuk selalu disiplin dalam menjalankan tugas nya, mulai dari disiplin kerja dan disiplin waktu. Disiplin waktu dapat dilihat dari bagaimana para guru mengajar, apakah guru tersebut selalu tepat waktu ketika datang ke sekolah, apakah guru tersebut selalu tepat waktu ketika masuk ke kelas pada saat jam pelajaran nya berlangsung, apakah guru tersebut selalu hadir pada hari dimana jadwalnya mengajar, apakah guru tersebut meninggalkan kelas saat jam pembelajaran berlangsung. Kehadiran guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Islam Perti dijadwalkan mulai dari pukul 06.30 sampai dengan pukul 13.30 dengan toleransi keterlambatan maksimal 15 menit, Kedisiplinan guru ini dapat dilihat pada tabel kehadiran guru Sekolah Menengah Kejuruan Islam Perti Jakarta dari tahun 2021-2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3, Presentase Tingkat Kehadiran Guru Periode 2021-2023

Tahun	Bulan	TH	%TH	A	%A	I	%I	TL	%TL	PC	%PC
2021	Januari	16	0,11%	2	0,01%	1	0,01%	10	0,07%	0	0,00%
	Februari	17	0,12%	12	0,08%	16	0,11%	14	0,10%	0	0,00%
	Maret	21	0,14%	13	0,09%	2	0,01%	28	0,19%	0	0,00%
	April	27	0,19%	10	0,07%	13	0,09%	34	0,23%	0	0,00%
	Mei	5	0,03%	7	0,05%	6	0,04%	22	0,15%	0	0,00%
	Juni	10	0,07%	8	0,05%	2	0,01%	1	0,01%	0	0,00%
	Juli	10	0,07%	5	0,03%	0	0,00%	17	0,12%	0	0,00%
	Agustus	29	0,20%	4	0,03%	4	0,03%	2	0,01%	0	0,00%
	September	5	0,03%	13	0,09%	14	0,10%	24	0,16%	0	0,00%
	Oktober	17	0,12%	5	0,03%	6	0,04%	40	0,27%	0	0,00%
	November	14	0,10%	10	0,07%	6	0,04%	36	0,25%	0	0,00%
	Desember	0	0,00%	6	0,04%	6	0,04%	21	0,14%	0	0,00%
JUMLAH		171	1,17%	95	0,65%	76	0,52%	249	1,71%	0	0,00%
Tahun	Bulan	TH	%TH	A	%A	I	%I	TL	%TL	PC	%PC
2022	Januari	7	0,05%	5	0,03%	2	0,01%	7	0,05%	4	0,03%
	Februari	19	0,13%	5	0,03%	3	0,02%	21	0,14%	6	0,04%
	Maret	5	0,03%	4	0,03%	6	0,04%	55	0,38%	7	0,05%
	April	11	0,08%	10	0,07%	8	0,05%	41	0,28%	8	0,05%
	Mei	3	0,02%	0	0,00%	4	0,03%	39	0,27%	7	0,05%
	Juni	8	0,05%	6	0,04%	4	0,03%	0	0,00%	3	0,02%
	Juli	5	0,03%	3	0,02%	1	0,01%	30	0,21%	4	0,03%
	Agustus	8	0,05%	5	0,03%	7	0,05%	58	0,40%	6	0,04%
	September	18	0,12%	8	0,05%	6	0,04%	39	0,27%	7	0,05%
	Oktober	19	0,13%	10	0,07%	1	0,01%	12	0,08%	1	0,01%
	November	14	0,10%	7	0,05%	8	0,05%	43	0,30%	8	0,05%
	Desember	1	0,01%	2	0,01%	3	0,02%	9	0,06%	3	0,02%
JUMLAH		118	0,81%	65	0,45%	53	0,36%	354	2,43%	64	0,44%
Tahun	Bulan	TH	%TH	A	%A	I	%I	TL	%TL	PC	%PC
2023	Januari	9	0,06%	7	0,05%	2	0,01%	18	0,12%	1	0,01%
	Februari	15	0,10%	5	0,03%	5	0,03%	15	0,10%	7	0,05%
	Maret	15	0,10%	2	0,01%	6	0,04%	5	0,03%	4	0,03%
	April	13	0,09%	6	0,04%	7	0,05%	23	0,16%	4	0,03%
	Mei	14	0,10%	19	0,13%	7	0,05%	62	0,43%	9	0,06%
	Juni	7	0,05%	2	0,01%	1	0,01%	6	0,04%	5	0,03%
	Juli	2	0,01%	3	0,02%	2	0,01%	17	0,12%	2	0,01%
	Agustus	5	0,03%	18	0,12%	2	0,01%	15	0,10%	1	0,01%
	September	5	0,03%	4	0,03%	1	0,01%	45	0,31%	1	0,01%
	Oktober	14	0,10%	6	0,04%	1	0,01%	51	0,35%	1	0,01%
	November	17	0,12%	7	0,05%	5	0,03%	51	0,35%	2	0,01%
	Desember	5	0,03%	2	0,01%	1	0,01%	15	0,10%	3	0,02%
JUMLAH		121	0,83%	81	0,56%	40	0,27%	323	2,22%	40	0,27%

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan guru di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Perti Jakarta cukup tinggi yang berarti guru selalu disiplin waktu dalam menjalankan tugas nya sebagai pengajar. Dari data diatas tingkatnya tingkat kedisiplinan guru apakah dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja yang baik dan apakah dengan kepuasan guru yang baik sehingga tingkat kedisiplinan nya pun tinggi, terlihat pada tabel diatas pada tahun 2021 tingkat ketidakhadiran guru hanya 1,17% atau setara dengan 98,83% tingkat kehadiran guru dalam kelas., lalu pada tahun 2022 angka nya menurun menjadi 0,81% atau setara dengan 99,19% tingkat kehadiran guru dalam kelas, pada tahun 2023 0,83% atau setara dengan 99,17% tingkat kehadiran guru dalam kelas. Pada tabel Alfa di tahun 2021 tingkat Alfa guru hanya 0,65% atau setara dengan 99,35% kehadiran dalam 1 tahun ajaran, pada tahun 2022 berkisar 0,45% atau setara dengan 99,55% kehadiran dalam 1 tahun ajaran, pada tahun 2023 berkisar 0,56% atau setara dengan 99,44% kehadiran dalam 1 tahun ajaran. Pada tabel Izin di tahun 2021 tingkat Izin guru hanya 0,52% atau setara dengan 99,48% kehadiran dalam 1 tahun ajaran, pada tahun 2022 berkisar 0,36 atau setara dengan 99,64% kehadiran dalam 1 tahun ajaran, pada tahun 2023 berkisar 0,27% atau setara dengan 99,73% kehadiran dalam 1 tahun ajaran. Pada tabel terlambat, tingkat keterlambatan guru pun cenderung rendah hanya di angka 1,71% pada tahun 2021 atau setara dengan 98,29% ketepatan

waktu dalam 1 tahun ajaran, pada tahun 2022 berkisar 2,43% atau setara 97,57% ketepatan waktu dalam 1 tahun ajaran, pada tahun 2023 berkisar 2,22% atau setara dengan 97,78% ketepatan waktu dalam 1 tahun ajaran. Pada tabel Pulang Cepat di tahun 2021 diperoleh angka 0,00% atau setara dengan 100% guru pulang tepat waktu, karena pada tahun 2021 pembelajaran menggunakan metode pembelajaran jarak jauh (PJJ), maka indicator pulang cepat pada absensi tidak masuk kedalam hitungan absensi bulanan di tahun tersebut, pada tahun 2022 berkisar 0,44% atau setara dengan 99,56% ketepatan waktu dalam 1 tahun ajaran, pada tahun 2023 berkisar 0,27% atau setara dengan 99,73% ketepatan waktu dalam 1 tahun ajaran

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen dalam mempelajari manajemen sumber daya manusia, sebelumnya harus mengerti dan memahami terlebih dahulu arti dari manajemen. Manajemen memiliki arti yang luas, dapat berarti ilmu, seni ataupun sebuah proses. Manajemen dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya, manajemen dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuannya, manajemen dikatakan proses karena manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan tertentu melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Hasibuan (2017:9) "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2017 : 10) mendefinisikan manajemen Sumber Daya Manusia adalah "Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat."

Menurut Hasibuan (2012:193) menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati semua peraturan operasional dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang rela mengikuti semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap psikologis seseorang atau sekelompok orang yang selalu mau mengikuti/menaati semua peraturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan dengan bantuan pelatihan antara

lain dengan mempertimbangkan waktu, tenaga dan biaya. 10 Aritonang dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:112) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.

Menurut Nitisemito (1984), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2009), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Menurut Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaanya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam pendekatan penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu diawali dengan pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner kepada sejumlah responden yang menjadi sampel penelitian, menentukan instrument penelitian, menentukan metode yang digunakan, serta menganalisis data yang sudah dikumpulkan kemudian disajikan dalam bentuk skripsi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
1	Saya selalu datang tepat waktu	0,853**	0,273	Valid
2	Saya selalu masuk kelas tepat waktu ketika terdapat jam mengajar	0,862**	0,273	Valid
3	Saya selalu pulang tepat waktu, jika sudah selesai mengajar	0,584**	0,273	Valid
4	Saya selalu mentaati peraturan pada SMK ISLAM PERTI	0,822**	0,273	Valid
5	Saya selalu menjalankan SOP dengan baik	0,893**	0,273	Valid
6	Saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku jika saya melakukan pelanggaran	0,864**	0,273	Valid
7	Peraturan yang diterapkan membuat saya termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0,838**	0,273	Valid
8	Saya selalu memenuhi kewajiban dan tanggung jawab ketika bekerja	0,862**	0,273	Valid
9	Saya selalu mempertahankan kualitas kerja	0,822**	0,273	Valid
10	Saya selalu menghormati atasan serta rekan kerja	0,894**	0,273	Valid
11	Saya selalu menjaga integritas dalam bekerja	0,828**	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel Disiplin Kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Total	Jumlah	Ket
1	Saya menggunakan fasilitas mengajar dengan baik	0,832**	0,273	Valid
2	Fasilitas penunjang pembelajaran yang saya dapat tersedia dengan baik	0,793**	0,273	Valid
3	Saya selalu membersihkan ruangan guru/ruang kelas saat bekerja	0,566**	0,273	Valid
4	Saya selalu mentaati peraturan mengenai kebersihan	0,867**	0,273	Valid
5	Ruang guru / ruang kelas sudah tertata rapih	0,804**	0,273	Valid
6	Penerangan ruang guru / ruang kelas membuat mata saya lelah	0,389**	0,273	Valid
7	Suhu ruang pada kelas yang memiliki AC membuat saya nyaman dalam mengajar	0,783**	0,273	Valid
8	Suhu ruang pada kelas yang tidak memiliki AC mempengaruhi kenyamanan saya dalam mengajar	0,534**	0,273	Valid
9	Peredam suara dalam ruang kelas sudah baik	0,729**	0,273	Valid
10	Desain ruang guru / ruang kelas membuat saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja	0,668**	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel lingkungan kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Total	Jumlah	Ket
1	Saya menerima gaji sudah sesuai harapan	0,616**	0,273	Valid
2	Saya menerima gaji sudah sesuai dengan beban/tanggung jawab yang dijalani	0,657**	0,273	Valid
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan/jobdesk yang diberikan	0,736**	0,273	Valid
4	Saya selalu menjalankan Jobdesk (Mengajar) dengan baik	0,766**	0,273	Valid
5	SMK Islam Perti menempatkan saya sesuai dengan kompetensi dan keahlian saya	0,771**	0,273	Valid
6	Saya merasa Rekan kerja dapat bekerjasama dengan baik	0,824**	0,273	Valid
7	SMK Islam Perti selalu memberikan kebebasan saya dapat menyampaikan pendapat atau saran	0,796**	0,273	Valid
8	Saya semangat dan termotivasi apabila ada promosi	0,827**	0,273	Valid
9	Supervisi yang dijalani sudah berjalan dengan baik	0,863**	0,273	Valid
10	Saya selalu siap apabila dilakukan supervise	0,738**	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,952	11

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁) diperoleh nilai cronbatch alpha 0,952 > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

Tabel 4.13

Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,872	10

Sumber; Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai *cronbatch alpha* $0,872 > 0,600$, dengan demikian dinyatakan reliabel

Tabel 4.14

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,919	10

Sumber; Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai *cronbatch alpha* $0,919 > 0,600$, dengan demikian dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	3,54257965
Most Extreme Differences	Absolute	0,112
	Positive	0,077
	Negative	-0,112
Test Statistic		.12
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,134 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber; Data diolahh, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,134 > 0,050$. Dengan

demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.16
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4,844	2,952		1,652	.105		
	Disiplin Kerja	.413	.104	.481	3,992	.000	.311	3,213
	Lingkungan Kerja	.479	.131	.441	3,663	.001	.311	3,213

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber; Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas, diperoleh nilai *tolerance* variable Disiplin kerja sebesar 0,311 dan lingkungan kerja sebesar 0,311 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 3,213 dan variabel lingkungan kerja sebesar 3,213 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.18

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,882 ^a	0,779	0,770	2,317	1,840

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (Y)

Sumber; Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,840 yang berada diantara interval $1.550 - 2.460$

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,319	1,877		2,300	.026
	Disiplin Kerja	.014	.066	.052	.204	.839
	Lingkungan Kerja	-.058	.084	-.176	-.692	.492

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber; Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,839 dan lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,492 dimana keduanya nilai signifikansi (*Sig.*) $> 0,05$. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.22

Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Model	Coefficients*				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	4.844	2.932		1.652	0.105
1 Disiplin Kerja	0.413	0.104	0.481	3.992	0.000
Lingkungan Kerja	0.479	0.131	0.441	3.663	0.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025.

- Nilai konstanta sebesar 4,844 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kepuasan kerja Guru (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,844 poin
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₁) sebesar 0,413 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kepuasan kerja (Y) sebesar 0,413 poin
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,479 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kepuasan kerja (Y) sebesar 0,479 poin

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.26

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.882 ^a	0.779	0.770	3.614

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,665. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan stres kerja sebesar 66,5% sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.29

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.882 ^a	0.779	0.770	3.614

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,779 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh

terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 77,9% sedangkan sisanya sebesar (100-77,9%) = 22,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Hipotesis

Tabel 4.30

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Model	Coefficients*		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
(Constant)	9.140	3.003	
1 Disiplin Kerja	0.728	0.065	0.847

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,282 > 2,009$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru

Tabel 4.31
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Model	Coefficients*		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
(Constant)	6.839	3.293	
1 Lingkungan Kerja	0.915	0.083	0.841

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,973 > 2,009$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru

Tabel 4.32
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Model	ANOVA*				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2250.649	2	1125.324	86.152	.000 ^a
1 Residual	640.043	49	13.062		
Total	2890.692	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($86,152 > 2,790$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut

- a. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan persamaan regresi $Y = 9,140 + 0,728X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,847 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,718 atau sebesar 71,8% sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(11,282 > 2,009)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan persamaan regresi $Y = 6,839 + 0,913X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,841 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,707 atau sebesar 70,7% sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(10,973 > 2,009)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru
- c. Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan persamaan regresi $Y = 4,844 + 0,413X_1 + 0,479X_2$. Nlai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,882 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,779 atau sebesar 77,9% sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(86,152 > 2,790)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Azis, A., Sartika, D., & Sumiyati, R. Y. (2024). The Influence Of Work Discipline And Job Satisfaction On Employee Performance At The Sub-District Office In Tangerang City. International Journal Multidisciplinary Science, 3(3), 34-42.
- [2] Citra, I. R., & Purnaweni, H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Rembang. Nova Idea, 1(4), 127-141.
- [3] Cut Italina, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Citra Husada Sigli.
- [4] Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. Economic Education Analysis Journal, 9(1), 33-49.
- [5] Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Agora, 5(1), 53824.
- [6] Imron, A., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Yume: Journal Of Management, 1(3).
- [7] Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Prima Usahatama Jakarta. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 1(1), 10-18.
- [8] Maryati, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi, 1(1), 10-19.
- [9] Mulyanti, A. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sd Muhammadiyah Condong Catur.
- [10] Muttaqijin, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. Jmb: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 10(1).
- [11] Nugraha, I., Bayu, M., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- [12] Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt. Dew Indonesia. Jenius (Jurnal

- Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2), 148-155.
- [12] Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- [13] Priyatno, P. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Doctoral Dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- [14] Sartika, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz Cikupa Kabupaten Tangerang. *Journal Of Tax And Business*, 3(2), 130-133.
- [15] Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260-277.
- [16] Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia Di Bsd Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 73-84.
- [17] Darmadi, S. N., Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisilikuid Pada Pt. Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 56-67.
- [18] William, W., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Harmoni Makmur Sejahtera. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 749-758.
- [19] Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52-60.