



Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Guru Studi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah 7 Semarang

Riskha Septi Prahesti ^{1*}, dan Tristiana Rijanti ²

¹ Universitas Stikubank Semarang, Jl. Tri Lomba Juang No. 1, Kelurahan Mugas Sari, Kecamatan Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah, riskhaseptiprahesti@mhs.unisbank.ac.id

² Universitas Stikubank Semarang, Jl. Tri Lomba Juang No. 1, Kelurahan Mugas Sari, Kecamatan Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah, tristiana@edu.unisbank.ac.id

* Corresponding Author : Riskha Septi Prahesti

Abstract: This research aims to determine the impact of work discipline, motivation, also environment on employee and teacher job satisfaction at Muhammadiyah 7 Junior High School, Semarang. A total of 81 respondents participated in this study. By utilizing primary data through questionnaire-based data collection. The study population included employees and teachers at Muhammadiyah 7 Junior High School, Semarang, by using purposive sampling technique. Testing the results of multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The questionnaire was tested for validity and reliability. Multiple linear regression tests include model testing and hypothesis testing. The results obtained from ongoing research indicate that work discipline has a negative influence on job satisfaction, work motivation has a positive influence on job satisfaction, and the work environment has a positive influence on job satisfaction.

Keywords: work discipline; work motivation; work environment; employee and teacher job satisfaction.

Abstrak: Penelitian yang berlangsung memiliki tujuan dalam mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan dan guru di SMP Muhammadiyah 7 Semarang. Responden penelitian ini melibatkan 81 responden. Dengan memanfaatkan data primer melalui pengumpulan data berbasis kuesioner. Populasi penelitian melibatkan karyawan dan guru SMP Muhammadiyah 7 Semarang dengan penggunaan Teknik purposive sampling. Pengujian terhadap hasil analisis regresi linear berganda menggunakan spss versi 25, kuesioner diuji validitas serta reliabilitas. Uji regresi linear berganda mencakup uji model dan uji hipotesis. Hasil yang didapatkan dari penelitian yang berlangsung menyatakan disiplin kerja memberi pengaruh yang negative pada kepuasan kerja, motivasi kerja memberi pengaruh yang positif pada kepuasan kerja, serta lingkungan kerja memberi pengaruh yang positif pada kepuasan kerja.

Kata Kunci: disiplin kerja; motivasi kerja; lingkungan kerja; kepuasan kerja karyawan dan guru

Received: 21 Juli 2025
Revised: 30 Agustus 2025
Accepted: 15 November 2025
Published: 17 November 2025
Curr. Ver.: 17 November 2025



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for possible open
access publication under the
terms and conditions of the
Creative Commons Attribution
(CC BY SA) license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan sentral dalam menangani dan mengelola permasalahan yang timbul di lingkungan instansi. Kondisi tersebut mendorong instansi untuk menelaah bagaimana cara meningkatkan serta memanfaatkan potensi kinerja yang ada mengingat karyawan dan guru merupakan salah satu substansi penting bagi kemajuan instansi. Menurut [5] berpendapat bahwasanya kepuasan kerja mencerminkan respons emosional karyawan yang menunjukkan kesenangan atau keterikatan terhadap pekerjaannya. Beberapa

aspek lain yang berdampak pada kepuasan kerja mencakup kedisiplinan, motivasi karyawan, serta lingkungan tempat bekerja.

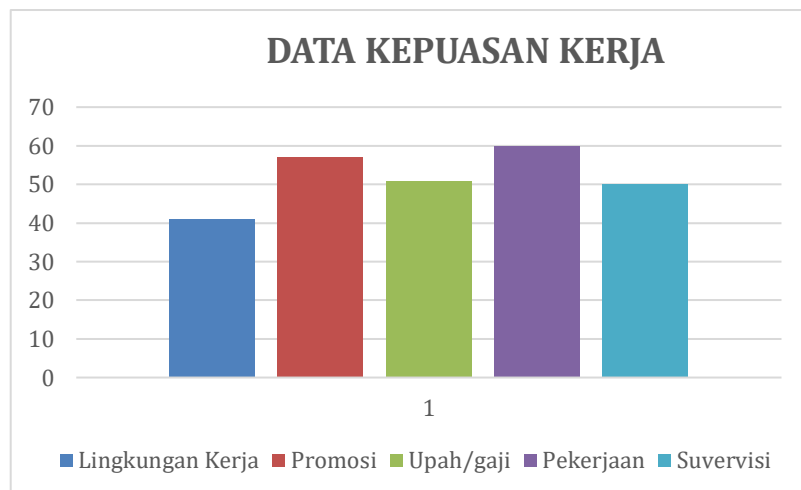
Disiplin kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengendalikan diri serta melaksanakan tugas secara teratur, yang menunjukkan komitmen dan keseriusan tim dalam organisasi [22]. Dengan demikian Tingkat disiplin kerja merupakan kesadaran diri karyawan untuk menaati peraturan yang terdapat pada instansi. Menurut [21] disiplin adalah instrumen pengendalian organisasi guna memastikan bahwa seluruh anggota mengikuti aturan dan kebijakan yang ditetapkan. Dengan demikian disiplin adalah upaya pembiasaan melalui pelatihan untuk karyawan oleh pihak organisasi untuk memperbaiki sikap yang tidak bertanggung jawab dengan begitu karyawan mampu berpartisipasi dalam pekerjaannya. Menurut [5], kedisiplinan adalah kesanggupan dan kesadaran diri dalam mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan organisasi serta berbagai norma sosial yang diterapkan. Penegakan kedisiplinan menjadi keharusan dalam struktur organisasi. Hasil penelitian dari [2], Yuliantini dan [4] dan [6] yaitu disiplin kerja memberi pengaruh yang positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Sedangkan [23] disiplin kerja memberi pengaruh yang negatif pada kepuasan kerja.

Bagi karyawan, motivasi kerja merupakan aspek yang sangat penting. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi pasti akan mengerjakan pekerjaan dengan penuh semangat. Motivasi merupakan unsur yang memengaruhi tindakan seseorang saat menjalankan suatu pekerjaan [22] Karyawan yang tidak memiliki motivasi cenderung akan bekerja dengan upaya yang tidak maksimal [13]. Menurut [6] uang masih menjadi motivasi kuat bagi karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penerapan sistem insentif diyakini dapat mendorong motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya berdampak positif bagi instansi. Hasil penelitian dari [12] yaitu motivasi memberi pengaruh yang positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Menurut [1] motivasi memberi pengaruh yang positif pada kepuasan kerja karyawan. Sedangkan [11] Motivasi kerja tidak memberi pengaruh pada kepuasan kerja.

Lingkungan kerja mencakup tempat berlangsungnya seluruh aktivitas harian karyawan. Suatu lingkungan kerja dianggap ideal apabila karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan maksimal dalam kondisi yang sehat, aman, serta nyaman. [3] mendefinisikan seluruh situasi di sekitar tempat kerja yang mampu berdampak pada kemampuan karyawan menyelesaikan tanggung jawab disebut sebagai lingkungan kerja, di mana aspek fisik dari lingkungan kerja turut berperan dalam membentuk semangat dan suasana emosional karyawan. Sedangkan Menurut [9] lingkungan kerja adalah faktor lingkungan baik dari dalam maupun luar yang dapat berdampak pada motivasi karyawan saat bekerja, ual ini memungkinkan penyelesaian pekerjaan secara efisien serta optimal. Faktor lingkungan kerja turut berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja termasuk dalam elemen lingkungan internal perusahaan yang perlu mendapat perhatian khusus [17] Sedangkan Menurut [21] lingkungan kerja yaitu tempat berlangsungnya aktivitas rutin pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hasil yang didapat dari penelitian [16] yaitu lingkungan kerja memberi pengaruh yang positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Hasil yang didapat dari penelitian [8] yaitu lingkungan kerja memberi pengaruh yang positif pada kepuasan kerja, Sedangkan [10] lingkungan kerja memberi pengaruh yang negatif pada kepuasan kerja

Objek yang dikaji pada penelitian yaitu SMP Muhammadiyah 7 Semarang yang bergerak pada bidang Pendidikan Agama Islam. SMP Muhammadiyah 7 Semarang berdiri sejak tahun 1983 hingga sekarang.

Berdasarkan pengambilan data di SMP Muhammadiyah 7 terdapat keunggulan penilaian pada pekerjaan yang diberikan. Berikut adalah grafik kepuasan kerja pada karyawan dan guru di SMP Muhammadiyah 7 Semarang guna mengukur kepuasan kerja karyawan dan guru.



Gambar 1 Grafik Kepuasan Kerja SMP Muhammadiyah 7 Semarang

Berdasarkan grafik 1 beberapa indikator kepuasan kerja antara lain yaitu lingkungan kerja dengan penilaian sebesar 40% selanjutnya ada promosi dengan penilaian sebesar 55%, upah atau gaji dengan penilaian sebesar 50%, pekerjaan dengan penilaian sebesar 60%, dan suvervisi dengan penilian sebesar 50% . dari semua indicator kepuasan kerja yang paling tinggi Tingkat penilaiannya adalah pekerjaan sebesar 60% dan yang paling rendah adalah lingkungan kerja sebesar 40%. hal tersebut menunjukan bahwa kepuasan kerja bukan optimal dirujukan ke pegawai.

2. Kajian Pustaka atau Penelitian Terkait

2.1 Kepuasan Kerja

[13] berpendapat bahwasanya kepuasan kerja yaitu perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang didapatkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

[13] menyatakan bahwasanya kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, serta rekan kerja. Selain itu, karakteristik karyawan seperti usia, jenis kelamin, dan ras juga dapat berpengaruh.

2.2 Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

[5] berpendapat bahwasanya disiplin kerja yaitu bentuk kepatuhan yang timbul dari kesadaran serta kemauan individu dalam menaati seluruh aturan perusahaan juga berbagai norma sosial yang ada. Tingginya disiplin kerja menunjukkan besarnya tanggung jawab individu pada tugas yang diemban, yang kemudian dapat memperkuat motivasi, semangat, serta produktivitas kerja, serta berkontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan maupun karyawan. Hasil penelitian dari [1], [21] dan [7] yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja bagi karyawan. Sementara itu [14] disiplin kerja memberi pengaruh negative pada kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

Berbagai faktor turut memberikan pengaruh pada tingkat kedisiplin kerja, antara lain tujuan dan kemampuan karyawan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi dan pengawasan.

2.3 Motivasi Kerja

Menurut [13], Motivasi adalah kesediaan untuk memberikan usaha maksimal demi pencapaian tujuan organisasi, sejauh upaya tersebut mampu memenuhi kebutuhan pribadi individu. Hasil penelitian dari [15] yaitu motivasi memberi pengaruh yang positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Menurut [3] motivasi memberi pengaruh yang

positif pada kepuasan kerja karyawan. Sementara [10] motivasi kerja tidak memberi pengaruh pada kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja :

Menurut [5] berbagai faktor yang menentukan tingkat motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri.

2.4 Lingkungan Kerja

[6] berpendapat bahwasanya lingkungan kerja mencakup situasi fisik dan sosial di sekitar tempat bekerja, seperti layout ruangan, perlengkapan kerja, serta hubungan antar pegawai. Hasil penelitian dari [16] yaitu lingkungan kerja memberi pengaruh yang positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Hasil penelitian [12] yaitu lingkungan kerja memberi pengaruh yang positif pada kepuasan kerja, Sedangkan [6] lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- a. Faktor personal meliputi : pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi
- e. Faktor kontekstual, meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.5 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Upaya untuk mencapai kepuasan kerja bagi karyawan dapat dilakukan dengan cara menjaga tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan adalah individu atau kelompok yang menunjukkan kepatuhan terhadap instruksi dan kesadaran untuk bertindak secara mandiri meskipun tanpa arahan langsung [8] Kedisiplinan karyawan akan terbentuk apabila kebijakan perusahaan tidak terlalu membebani atau membatasi fleksibilitas mereka dalam bekerja. Kedisiplinan yang baik berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Perasaan positif yang muncul selama menjalankan pekerjaan merupakan cerminan dari kepuasan kerja. Diperoleh melalui analisis terhadap karakteristik tugas yang dijalankan. Seseorang dengan tingginya rasa kepuasan kerja akan merasakan hal yang lebih positif di setiap pekerjaannya, seseorang yang tidak merasa puas akan merasakan hal yang negatif [13]

Penelitian yang dilaksanakan oleh [1] memberikan hasil berupa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif pada kepuasan kerja karyawan. Karena dengan kedisiplinan yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Berlandaskan pada penjabaran diatas maka hipotesis yang diajukan berupa:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi adalah proses pemberian dorongan yang menumbuhkan antusiasme kerja, guna mendorong individu bekerja secara kolaboratif, produktif, dan terarah demi mencapai kepuasan [5]. Dengan adanya motivasi yang baik akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, Kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional seseorang yang timbul sebagai hasil dari pengalaman kerja, baik menyenangkan maupun tidak. Jika seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaannya (Sutrisno 2016).

Hasil penelitian dari [12] Motivasi memberi pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan,

semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dirumuskan berupa:

H2 : Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

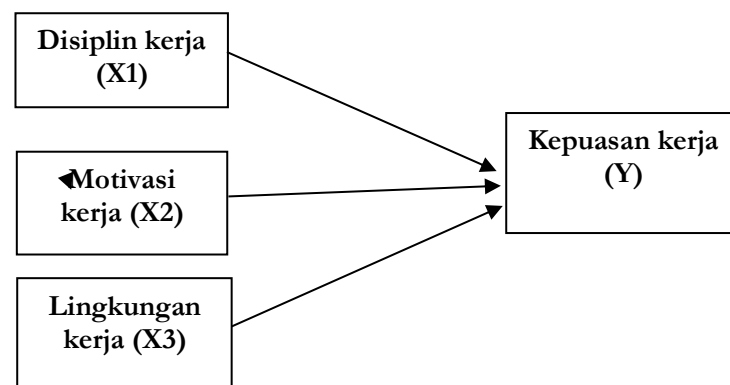
c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen di sekitar karyawan yang dapat berdampak pada pelaksanaan tugas-tugasnya, dimana kondisi fisik lingkungan kerja turut mempengaruhi semangat dan emosi kerja karyawan [3]. Dengan merasa senang terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya akan meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga membuat mereka lebih puas dengan pekerjaannya [4]. Lingkungan kerja menambah nilai keberhasilan kerja seorang karyawan dan membuatnya lebih menikmati pekerjaannya [10]. Melalui suasana kerja yang mendukung kenyamanan para karyawan dapat menikmati pekerjaannya dengan hal ini mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan pandangan atau sikap individu terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Hal ini tercermin dari sikap positif karyawan terhadap tugas yang dijalankan serta berbagai kondisi di tempat kerja [6].

Hasil penelitian dari [16], [8] yaitu lingkungan kerja memberi pengaruh yang positif pada kepuasan kerja. Hal ini di bangun dengan rasa nyaman serta aman pada lingkungan kerja menjadi lebih baik dan Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dirumuskan berupa:

H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan

2.6 Kerangka Konseptual dan Model Matematis



Gambar 2 Kerangka Konseptual

Model grafik menggambarkan hubungan dari variabel independen. Dalam hal ini Disiplin Kerja (X1), Motivasi kerja (X2) serta Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y)

Y : Kepuasan Kerja
 X1 : Disiplin kerja
 X2 : Motivasi Kerja
 X3 : Lingkungan Kerja

Model Matematis

Model matematis yang menggambarkan peran antar variabel disiplin kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja pada variabel kepuasan kerja yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja
 a = Konstanta

$\beta_1\beta_2\beta_3$	= Koefisien Regresi
X1	= Disiplin Kerja
X2	= Motivasi Kerja
X3	= Lingkungan Kerja
e	= <i>error</i>

3. Metode Penelitian

Penelitian yang berlangsung dengan melibatkan populasi berupa seluruh karyawan SMP Muhammadiyah 7 Semarang sebanyak 81 karyawan dan guru. Sampel terdiri dari sejumlah individu yang diambil dari populasi dan memiliki karakteristik yang merepresentasikan populasi secara umum, dipecaya dapat mewakili karakteristik populasi secara menyeluruh, [17]. Pada penelitian yang berlangsung, penentuan sampel menggunakan Purposive sampling yang merupakan teknik penentuan sampel yang digunakan dengan pertimbangan tertentu [17]. Adapun kriteria dalam penelitian yang berlangsung yaitu:

- a) Pendidikan minimal SMA/SMK
- b) Masa kerja minimal 2 tahun kerja

Penelitian yang berlangsung memanfaatkan jenis data primer. Menurut [18] data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber utamanya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Jadi pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang memuat serangkaian pertanyaan kepada responden dan responden akan menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut sesuai apa yang dirasakan responden. Kuesioner dipilih sebagai alat dalam pengumpulan data pada penelitian ini. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan menyebar kuesioner kepada responden. Responden hanya disuruh memberi centang pada kolom jawaban yang diinginkan. Dalam pengisian jawaban peneliti memberikan skor tiap jawaban dengan menerapkan skala likert. [19] berpendapat bahwasanya skala likert merupakan skala yang dapat mengidentifikasi sikap, pendapat serta persepsi individu ataupun kelompok terhadap fenomena sosial. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat responden dengan rincian: 1. sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju.

3.1 Deskripsi Responden

Penelitian yang berlangsung dilakukan kepada para seluruh karyawan SMP Muhammadiyah 7 Semarang. Karakter responden diklasifikasikan menurut jenis kelamin, usia responden, jenjang Pendidikan, lamanya bekerja, jabatan

3.2 Deskripsi Variabel

Variabel penelitian merupakan karakteristik, sifat, atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, atau aktivitas yang bervariasi dan ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis serta disimpulkan [18]. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen (disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) serta lingkungan kerja(X3)) dan satu variabel dependen yang merupakan kepuasan kerja karyawan (Y). Tujuannya untuk menjelaskan deskripsi variabel dari keempat variabel tersebut dilihat dari mean, mode dan standar defiasi

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi untuk menguji sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial, juga menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen dan independen. Regresi linier berganda merupakan metode yang menjelaskan hubungan linier antara lebih dari satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y). analisis untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif, [4].

Adapun persamaan matematis regresi linier berganda yang relevan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + e$$

Dimana :

- α = Konstanta
- Y = Variabel Dependen (Kepuasan kerja karyawan)
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi
- X1 = Variabel Independen (Disiplin kerja)
- X2 = Variabel independent (Motivasi kerja)
- X3 = Variabel independent (Lingkungan kerja)
- e = Error (nilai residu)

3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut [4] koefisien determinasi (R^2) dipakai guna menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 hingga 1. Apabila nilai koefisien determinasi kecil hal ini menunjukkan bahwa kekuatan variabel-variabel independen dalam mengungkapkan variasi variabel dependen tidak mencukupi. Nilai koefisien determinasi mendekati 1 dapat diartikan bahwa variabel-variabel independent memberikan hampir seluruh data yang diperlukan untuk memperkirakan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mendeteksi ketepatan paling baik pada analisis regresi, yakni dengan memisahkan besarnya nilai koefisien determinasi. Jika koefisien determinasi semakin besar mendekati satu model semakin tepat.

3.5 Uji F (Simultan)

Menurut [17], uji F digunakan untuk menguji semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh Bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Kriteria memutuskan pada penelitian yang berlangsung yaitu:

- a. Apabila $\text{sig} < 0,05$, maka model digunakan untuk dianalisis lebih lanjut dinyatakan layak.
- b. Apabila $\text{sig} > 0,05$, maka model yang digunakan untuk dianalisis lebih lanjut dinyatakan tidak layak.

3.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut [4] Uji t diterapkan dalam mengetahui sejauh mana setiap variabel independen berpengaruh pada variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan jika terjadi sebaliknya pada nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Menurut [4] Uji validitas dilakukan guna memastikan kebenaran atau kesahihan dari instrumen kuesioner. Kuesioner dikategorikan valid jika setiap pertanyaan dapat mengungkapkan secara tepat objek pengukuran yang dimaksud. Penelitian yang berlangsung memanfaatkan teknik analisis faktor, Dimana setiap indikator dikatakan valid jika nilai faktor loadingnya $> 0,4$. Selain itu, pengukuran kecukupan sampel juga dapat dilihat dari nilai KMO, jika nilai KMO $> 0,5$ maka sampel dianggap cukup dan layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel:

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	(Loading Factor)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,744	X1.1	0,738	Valid
		X1.2	0,725	Valid
		X1.3	0,823	Valid
		X1.4	0,707	Valid
		X1.5	0,823	Valid
		X1.6	0,711	Valid

Motivasi Kerja (X2)	0,848	X2.1	0,715	Valid
		X2.2	0,807	Valid
		X2.3	0,709	Valid
		X2.4	0,701	Valid
		X2.5	0,681	Valid
		X2.6	0,557	Valid
		X2.7	0,767	Valid
		X2.8	0,840	Valid
		X2.9	0,760	Valid
		X2.10	0,805	Valid
		X2.11	0,737	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0,776	X3.1	0,804	Valid
		X3.2	0,746	Valid
		X3.3	0,722	Valid
		X3.4	0,739	Valid
		X3.5	0,742	Valid
		X3.6	0,762	Valid
		X3.7	0,709	Valid
		X3.8	0,737	Valid
		X3.9	0,781	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,774	Y.1	0,828	Valid
		Y.2	0,843	Valid
		Y.3	0,811	Valid
		Y.4	0,736	Valid
		Y.5	0,808	Valid
		Y.6	0,752	Valid
		Y.7	0,687	Valid
		Y.8	0,774	Valid
		Y.9	0,793	Valid
		Y.10	0,758	Valid
		Y.11	0,762	Valid
		Y.12	0,736	Valid
		Y.13	0,748	Valid

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai KMO untuk variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru memiliki nilai $KMO > 0,5$ hal ini menunjukkan bahwa kecukupan sampel terpenuhi. Semua indikator pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai *loading factor* $> 0,4$ yang berarti semua indikator valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur kuesioner untuk memperoleh informasi yang mampu mengungkapkan informasi actual di lapangan. Uji reliabilitas dilakukan dalam memastikan keandalan data yang diperoleh. Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan kriteria suatu instrument dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$ [4].

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,847	$> 0,7$	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,911	$> 0,7$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,902	$> 0,7$	Reliabel

Kepuasan Kerja (Y)	0,942	>0,7	Reliabel
--------------------	-------	------	----------

Merujuk pada hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam tabel 2 diketahui bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja serta kepuasan kerja menghasilkan *Cronbach's Alpha* > 0,7. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja serta kepuasan kerja dinyatakan reliabilitas sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

4.3 Uji Model

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan uji koefisien determinasi pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja (X) serta Kepuasan kerja karyawan & guru (Y) berikut ini akan disajikan tabel hasil pengolahan data uji (R^2) yaitu sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Independen	Variabel dependen	<i>Adjusted R Square</i>
Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	0,799
Motivasi Kerja (X2)		
Lingkungan Kerja (X3)		

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas ditunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,799 atau 79,1% yang diketahui bahwasanya variabel dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja sebesar 79,1%, sedangkan sisanya 20,9% dijelaskan oleh berbagai faktor lainnya yang berada di luar lingkup penelitian ini.

Uji F

Berdasarkan hasil pengolahan uji F pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja (X) serta Kepuasan kerja karyawan & guru (Y) berikut ini akan disajikan tabel hasil dari proses pengolahan data uji F yaitu sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	160,923	0,000
Motivasi Kerja (X2)			
Lingkungan Kerja (X3)			

Berdasarkan hasil pengujian F pada tabel 4 menunjukkan nilai F hitung 160,923 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa model dalam penelitian ini sesuai untuk digunakan dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 5 Uji Hipotesis

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	Sig
Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan kerja (Y)	-0,255	0,021
Motivasi Kerja (X2)		0,915	0,000
Lingkungan Kerja (X3)		0,242	0,003

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 5 dapat diketahui bahwa persamaan regresi:

$$Y = -0,255X_1 + 0,915X_2 + 0,242X_3$$

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa :

Hipotesis 1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar -0,255 dengan signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ dengan hasil negatif artinya disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 1 ditolak

Hipotesis 2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,915 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan hasil positif artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,242 dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dengan hasil positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

4.4 Pembahasan

a. Disiplin Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil yang didapat dari penelitian menyatakan nilai beta -0,255 dan sig 0,021 jadi disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dijelaskan dari hasil jawaban responden mengenai kepuasan kerja yang memiliki mean terendah yaitu bahwa kenaikan gaji tidak didasarkan pada besarnya tanggung jawab, artinya pegawai yang mempunyai tanggung jawab berarti dia mempunyai disiplin tinggi tetapi tidak berdampak terhadap kenaikan gaji. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Linda Shepiana Mustika & Oktaviana, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh yang negatif pada kepuasan kerja.

b. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan nilai beta 0,915 dan sig 0,000 jadi motivasi memberi pengaruh yang positif pada kepuasan kerja. Dengan artian semakin tinggi motivasi kerja guru dan karyawan, tingkat kepuasan kerjanya juga semakin tinggi. Salah satu indikator motivasi yang berkontribusi pada kepuasan kerja yang mempunyai tanggapan tertinggi yaitu bahwa kepuasan gajinya bisa untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum. Penemuan ini mendukung temuan dari penelitian lain yang dilakukan oleh [11] dan [10] yang menyatakan bahwasanya motivasi kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja guru dan karyawan.

c. Lingkungan Kerja Berpengaruh positif Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menyatakan bahwasanya nilai beta 0,242 dan sig 0,003 jadi lingkungan kerja memberi pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Dengan begitu lingkungan kerja yang nyaman akan mampu menjamin kepuasan kerja guru dan karyawan. Penemuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh [16] dan [10] yang menyatakan bahwasanya lingkungan kerja memberi pengaruh yang positif serta signifikan pada kepuasan kerja guru dan karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini menghasilkan sejumlah kesimpulan berupa: 1) Disiplin kerja memberi pengaruh yang negatif pada kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Muhammadiyah 7 Semarang. 2) Motivasi kerja memberi pengaruh yang positif serta signifikan pada kepuasan kerja guru juga karyawan dari SMP Muhammadiyah 7 Semarang. 3) Lingkungan kerja memberi pengaruh yang positif serta signifikan pada kepuasan kerja guru serta karyawan dari SMP Muhammadiyah 7 Semarang.

Daftar Pustaka

- [1] Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- [2] Chin, W.W. 1998. *The Partial Least Square Approach to Structural Equation Modeling*. Lawrence Erlbaum Associates. New Jersey.

- [3] Djari, J.A. dan F. Sitepu. 2017. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai: Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. *Dinamika Bahari: Journal of Maritime Dynamic*. 7(2): 1740-1745.
- [4] Ghozali, I. 2014. *Struktural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [5] Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- [6] Lumentut, M.D.S. dan L.O.H. Dotulong. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. 3(1): 74-85.
- [7] Mangkunegara, A.A.A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [8] Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- [9] Nopitasari, E. dan H. Krisnandi. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 14(1): 15-30.
- [10] Paendong, J., E. Sentosa, dan Sarpan. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 15(2): 33-49.
- [11] Parimita, W., S. Khoriyah, dan A.W. Handaru. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 9(1): 125-144.
- [12] Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [13] Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2015. *Organizational Behavior*. 16th Edition. Pearson. New Jersey.
- [14] Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- [15] Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- [16] Sitinjak, L.N. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 60(2): 162-168.
- [17] Sugiono, E. dan R.M. Pratista. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 14(2): 43-58.
- [18] Sugiono, E. dan W. Rachmawati. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 15(1): 57-69.
- [19] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- [20] Supriyadi, M.F., S. Priadana, dan B.I. Setia. 2017. Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 10(2): 24-33.
- [21] Suryadi, I. dan S. Efendi. 2018. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 14(2): 109-122.
- [22] Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- [23] Wuysang, P.E.B. dan H.N. Tawas. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16(1): 375-388.