

## Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

<sup>1\*)</sup>Devi Irwana Sukma dan <sup>2\*)</sup>Dimas Ari Darmantyo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia  
deviirsukma@gmail.com

\*Corresponding author: Received: Accepted: Published:

Received: Juli 2025, Accepted: Agustus 2025, Published: September 2025

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja guru SMK Taruna Terpadu Boash 1. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Taruna Terpadu Boash 1 yaitu sebanyak 114 guru dengan sampel 89 guru. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji f dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 82% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (19.205 > 1.960). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (18.148 > 1.960). Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi  $Y = 3,950 + 0,355 \text{ Motivasi} + 0,552 \text{ Lingkungan Kerja} + \epsilon$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 82% sedangkan sisanya sebesar 18% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (201,792 > 3.10).

**Kata kunci:** motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja guru

### PENDAHULUAN

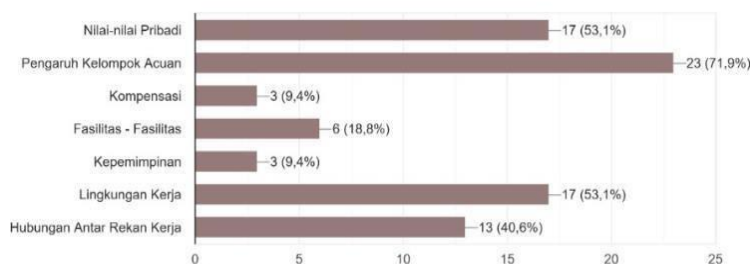
#### Latar Belakang

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan pendidikan yang lebih mengutamakan pengembangan kemampuan peserta didik untuk dapat langsung terjun dalam dunia kerja sesuai dengan bidang dan keahlian dimiliki. Menurut Peraturan Pemerintahan (PP) RI No. 66 Tahun 2010 tentang perubahan atas PP No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pasal 1 ayat 15.

Menurut Sedarmayanti dalam Luthfiana *et.al* (2023) Terdapat empat indikator lingkungan kerja, yaitu pada : Pencahayaan, Suhu di tempat bekerja, Keamanan kerja, dan Kebersihan. Penelitian menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk sukses atau naik jabatan ketika termotivasi (terinspirasi) serta memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Jika pra survey telah mendapatkan jawaban yang akurat maka peneliti telah mendapatkan permasalahan yang akan di angkat menjadi tujuan permasalahan. Maka berdasarkan hasil pra survey, peneliti menentukan bahwa faktor mempengaruhi yang akan dipilih menjadi dua variabel bebas yaitu variabel motivasi (Pengaruh kelompok acuan) dengan faktor (Penggunaan waktu istirahat dan Penghargaan), lingkungan kerja (Pencahayaan pada ruang yang ditempati dan Kebersihan ruangan) dan kepuasan kerja.

Apa saja yang menjadi faktor-faktor penyebab terjadinya masalah pada kepuasan kerja saudara ?

32 jawaban



Gambar 1. Faktor-faktor penyebab terjadinya masalah pada kepuasan kerja

Kontribusi yang diharapkan sebagai bentuk upaya pengembangan ilmu pengetahuan serta manfaat yang didapatkan seperti Memberikan pemahaman mengenai pentingnya motivasi dan lingkungan kerja, dengan memperhatikan kepuasan apa saja yang akan didapatkan oleh para guru maka tentu saja akan meningkatkan hasil yang dicapai, dan bagi peneliti sangat berguna dalam menambah wawasan selama melakukan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, terdapat rumusan masalah yang ada pada penelitian ini yaitu: (1) apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan para guru? (2) apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan para guru? dan (3) apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan kepuasan kerja para guru?

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Kepuasan Kerja

Hasibuan dalam Luthfiana *et.al* (2023 : 28), mengungkapkan kepuasan kerja ialah memiliki pekerjaan yang dinikmati akan menghasilkan perilaku emosional yang menyenangkan. Nabawi dalam Luthfiana *et.al*

(2023 : 28) Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan, apakah karyawan merasa senang dalam melaksanakan tugas atau bahkan sebaliknya.

Fakta menunjukkan bahwa faktor penting akan menunjukkan lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja ialah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, seperti minat dan ketentraman dalam bekerja.
2. Faktor sosial, terdiri dari faktor yang berhubungan dengan interaksi social antara sesama anggota organisasi, hubungan dengan direktur, atasan langsung, karyawan yang berbeda fungsi tugasnya, rekan.
3. Faktor fisik, terdiri dari faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, meliputi jenis pekerjaan, waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan sebagainya.
4. faktor financial, faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi.

Indikator Kepuasan Kerja :

Berikut indikator kepuasan kerja yang dikutip oleh Nabawi dalam Luthfiana (2023 : 29):

1. Gaji, jumlah yang diperoleh sebagai kompensasi untuk melakukan pekerjaan, dan apakah itu adil dan memadai.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu apakah ada elemen yang memuaskan serta sejauh mana tugas dan tanggung jawab pekerjaan jelas dan sesuai dengan keterampilan karyawan.
3. Rekan kerja, yaitu Kualitas hubungan antar karyawan dan dukungan yang diberikan satu sama lain.
4. Atasan, merupakan seseorang yang terus-menerus memberikan arahan atau perintah kepada karyawan.
5. Kepuasan terhadap cara atasan

### **Motivasi**

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas, dan kepuasan kerja individu. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Hasibuan dalam Dewi (2018 : 153), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Menurut Robbins dalam Dewi (2018 : 154), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diinginkan.

Indikator Motivasi :

Teori dua faktor ini juga sering disebut dengan teori motivasi higienis.

Motivasi (Intrinsik):

1. Prestasi, Prestasi kerja mengacu pada hasil atau pencapaian yang diperoleh individu atau kelompok dalam konteks pekerjaan mereka, yang menunjukkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi.
2. Penghargaan, Penghargaan pada guru mengacu pada pengakuan formal atau informal yang diberikan kepada guru atas kontribusi, kinerja, dan dedikasi mereka dalam mendidik siswa.
3. Pekerjaan itu sendiri, Menurut uthans dalam Luthfiana *et.al* (2023 : 29) mengenai pekerjaan itu sendiri ialah sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas- tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.
4. Tanggung jawab, Perihal yang harus dipikul seperti beban kewajiban yang harus dilakukan dalam setiap individu. Tanggung jawab berhubungan dengan kualitas untuk bertanggung jawab secara moral, hukum dan mental.
5. Pertumbuhan dan perkembangan, Pertumbuhan dan perkembangan pada karir ialah sebagaimana mestinya bagi seorang keryawan atau bagi tenaga pendidik dapat mengembangkan keterampilan serta keprofesionalan untuk organisasi.

Motivasi (Ekstrinsik):

1. Supervisi, Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.
2. Kondisi kerja, Kondisi kerja mengacu pada semua aspek lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja, kesehatan, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan.
3. Hubungan interpersonal, Hubungan interpersonal mengacu pada hubungan yang terjalin antara dua orang atau lebih yang melibatkan interaksi, komunikasi, dan pertukaran informasi dan perasaan.
4. Bayaran dan keamanan, Dalam konteks motivasi kerja guru, bayaran dan keamanan memengaruhi semangat, dedikasi, dan kepuasan guru dalam menjalankan tugasnya.
5. Kebijakan perusahaan/organisasi, Kebijakan organisasi pada sekolah mengacu pada aturan, pedoman, dan prosedur yang ditetapkan oleh sekolah untuk mengatur dan mengelola berbagai aspek operasionalnya.

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana kita berada dan melakukan pekerjaan secara bersama dengan banyaknya individu didalam tempat tersebut. Menurut Noah dan Stave dalam Luthfiana *et.al* (2023 : 32), integritas hubungan dengan rekan kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan datang ke tempat kerja, di mana mereka terlibat dalam tugas- tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan terlibat dalam berbagai koneksi dengan karyawan lainnya (Josephine, 2017 : 32).

Menurut sudut pandang beberapa para ahli tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja sepenuhnya didefinisikan sebagai situasi yang baik secara fisik maupun virtual serta dapat memberikan kesan positif, aman, dan nyaman bagi karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugasnya.

Indikator Lingkungan Kerja :

Menurut Sedarmayanti dalam Luthfiana *et.al* (2023 : 33) Empat indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Pencahayaan, Penerangan kantor yang tepat sangat penting untuk keberhasilan kegiatan operasional bisnis karena membantu meningkatkan moral staf dan memungkinkan mereka menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.
2. Suhu ditempat bekerja, Karyawan membutuhkan udara yang cukup untuk bernapas di kantor karena jumlah pergerakan udara yang sehat membuat mereka tetap bugar secara fisik.
3. Keamanan kerja, Moral dan kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh rasa aman mereka. Keamanan dalam konteks ini mengacu pada keamanan yang dapat diterapkan pada tempat kerja yang sebenarnya.
4. Kebersihan, Kebersihan yang dimaksud ialah lingkungan tempat kerja yang tetap harus terjaga kebersihannya. Karyawan dapat merasa nyaman bekerja berkat kebersihan ruang kerja.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan jenis metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 2) "metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk penelitian mengenai populasi atau sampel tertentu". Dimana penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik kemudian untuk mendapatkan dan mengumpulkan data dari populasi melalui wawancara dan kuesioner.

### Variabel Penelitian

Berikut variabel yang terdapat dalam penelitian ini, adalah :

1. Variabel *independent*, Variabel ini sering disebut juga sebagai variabel stimulu, predictor, atau antecedent. Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependent variabel). Pada penelitian ini, variabel independent adalah motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2)
2. Variabel *dependent*, Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, ataupun konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variabel bebas (X)". Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Kepuasan kerja guru.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 114 guru. Maka pada penelitian ini sampel yang digunakan merupakan *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *cluster sampling*. Berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin, peneliti mengambil jumlah sampel dengan melakukan pembulatan menjadi 89 sampel.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini merupakan pengumpulan data sumber primer dan sekunder, yaitu sebagai berikut :

#### Observasi

Observasi merupakan proses yang kompleks atau suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Tujuan peneliti melakukan observasi ialah bermaksud ingin melakukan pengumpulan data dengan menyatakan kepada sumber data bahwa peneliti sedang melakukan penelitian, sehingga responden mengetahui sejak awal sampai akhir aktivitas peneliti.

#### Wawancara

Wawancara ialah pertemuan antara dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui sesi tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

#### Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu cara mengajukan beberapa pertanyaan- pertanyaan yang telah dipersiapkan

secara tertulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Responden akan mengisi pertanyaan atau pernyataan yang terkait dengan fenomena atau variabel yang diteliti.

#### Website

Teknik pengumpulan data yang berdasar dari situs-situs atau website yang berhubungan dari berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian yang diteliti.

#### Instrumen Penelitian

Pengukuran dilakukan menggunakan instrument skala likert dengan tujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

**Tabel 1. Pengukuran Skala Likert**

Pernyataan	Singkatan	Unfavorable
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

Responden pada penelitian ini merupakan para pendidik atau guru di SMK Taruna Terpadu Boash 1 sebanyak 89 responden, dengan karakteristik profil responden pada peneliti ini ialah sebagai berikut :

**Tabel 2. Usia**

Usia			
		Frequency	Percent
Valid	19-25 Tahun	27	30,3%
	26-30 Tahun	8	9,0%
	31-35 Tahun	12	13,5%
	36-40 Tahun	27	30,3%
	41-50 Tahun	15	16,9%
	Total	89	100%

**Table 3. Masa Kerja**

Masa Kerja			
		Frequency	Percent
Valid	< 1 Tahun	11	12,4%
	1-2 Tahun	11	12,4%
	2-3 Tahun	18	20,2%
	3-4 Tahun	6	6,7%
	> 5 Tahun	43	48,3%
	Total		100%

**Tabel 4. Pendidikan**

Pendidikan			
		Frequency	Percent
Valid	Diploma	3	3,4%
	S1	79	88,8%
	S2	3	3,4%
	Lainnya	4	4,4%
	Total	89	100%

### Uji Validitas

Pada uji validitas ini dilakukan guna melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah disebarkan kepada responden. Dalam pengujian validitas ini, digunakan software SPSS versi 26 terdiri dari pernyataan dengan sampel yaitu 89 responden. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan tersebut valid. Telah didapatkan bahwa r hitung > 0.361. Berikut hasil uji validitas variabel motivasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel kepuasan kerja (Y).

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)**

No	rhitung	rtabel	Keterangan
1	.761	.361	Valid
2	.726	.361	Valid
3	.783	.361	Valid
4	.845	.361	Valid
5	.879	.361	Valid
6	.644	.361	Valid
7	.729	.361	Valid
8	.697	.361	Valid
9	.883	.361	Valid
10	.895	.361	Valid
11	.863	.361	Valid
12	.853	.361	Valid
13	.950	.361	Valid
14	.893	.361	Valid
15	.885	.361	Valid
16	.885	.361	Valid
17	.921	.361	Valid
18	.833	.361	Valid
19	.912	.361	Valid
20	.775	.361	Valid
21	.833	.361	Valid
22	.904	.361	Valid
23	.904	.361	Valid
24	.829	.361	Valid

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	rhitung	rtabel	Keterangan
1	.824	.361	Valid
2	.884	.361	Valid
3	.876	.361	Valid
4	.666	.361	Valid
5	.595	.361	Valid
6	.823	.361	Valid
7	.754	.361	Valid
8	.823	.361	Valid
9	.847	.361	Valid
10	.878	.361	Valid

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Rhitung	rtabel	Keterangan
1	.620	.361	Valid
2	.704	.361	Valid
3	.798	.361	Valid
4	.791	.361	Valid
5	.738	.361	Valid
6	.786	.361	Valid
7	.903	.361	Valid
8	.797	.361	Valid
9	.797	.361	Valid
10	.864	.361	Valid
11	.752	.361	Valid
12	.764	.361	Valid
13	.802	.361	Valid
14	.872	.361	Valid
15	.912	.361	Valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini memiliki tujuan untuk melihat seberapa benar hasil dari pengukuran secara konsisten pada uji validitas sebelumnya. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabilitas apabila jawaban atas pernyataan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Dalam hal ini dapat dilihat pada tabel dengan hitungan SPSS *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 atau lebih besar dari 0,6. Dari hasil analisis uji reliabilitas pada tabel di bawah didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* pada kepuasan sebesar 0,964 pada motivasi sebesar 0,981 dan lingkungan kerja sebesar 0,952. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan variabel kepuasan kerja (Y), motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) tersebut reliabel.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	A	N of item	Keterangan
Kepuasan Kerja	.964	0.6	15	Reliabel
Motivasi	.981	0.6	24	Reliabel
Lingkungan Kerja	.952	0.6	10	Reliabel

### Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Linieritas, dan Uji Heterokodastisitas.

**Tabel 9. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Uji Normalitas	Disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini eristribusi normal.
Uji Multikolinearitas	Disimpulkan bahwa bahwa semua nilai <i>tolerance</i> variabel independen yang berada diatas 0,1 Sehingga dapat dikatakan hasil pengujian ini tidak terjadinya multikolinieritas.
Uji Linieritas	Disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependent dan variabe independent.
Uji Heterokodastisitas	Disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah dalam Heterokodastisitas

### Analisis Korelasi

Uji korelasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh kepada variabel dependent sekaligus mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antar variabel tersebut.

**Tabel 13. Hasil Uji Korelasi Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 <sup>a</sup>	.824	.820	4,987

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

### Persamaan Regresi Linier Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan vaiabel dependen dan jenis hubungannya masing – masing negative atau positif.

**Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,950	2,319		1,703	,092
	Motivasi	,355	,088	,549	4,037	,000
	Lingkungan Kerja	,552	,202	,371	2,728	,008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa persamaan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,950 + 0,355 \text{ Motivasi} + 0,522 \text{ Lingkungan Kerja} + \epsilon$$

1. Konstanta sebesar 3,950 memberikan arti bahwa variabel kepuasan kerja sebesar 3,950 apabila variabel motivasi dan lingkungan kerja dianggap nol.
2. Koefisien motivasi sebesar 0,355 memberikan arti bahwa setiap peningkatan satu satuan dari variabel motivasi akan mempengaruhi kenaikan tingkat kepuasan kerja guru SMK Boash 1 sebesar 0,355 dengan

asumsi variabel kepasan kerja

3. Koefisiensi variabel lingkungan kerja diperoleh nilai 0,522 yang berarti pada setiap peningkatan satu satuan dari variabel lingkungan kerja akan mempengaruhi kenaikan kepuasan kerja guru SMK Taruna Terpadu Boash 1 dengan asumsi variabel motivasi bersifat konstan.
4. Standar error ( $\epsilon$ ) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error ( $\epsilon$ ) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (parsial).

**Tabel 15. Hasil Uji t (Uji Parsial) Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,185	2,402		1,742	,085
	Motivasi	,581	,030	,900	19,205	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 32 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (19.205 > 1.960). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif satu arah yang signifikan antara motivasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

**Tabel 16. Hasil Uji t (Parsial) Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,648	2,408		2,760	,007
	Lingkungan Kerja	1,323	,073	,889	18,148	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 33 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (18.148 > 1.960). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif satu arah yang signifikan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

#### Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan.

**Tabel 17. Hasil Uji F Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10038,895	2	5019,447	201,792	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2139,195	86	24,874		
	Total	12178,090	88			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Berdasarkan pada pengujian tabel 34 diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (201,792 > 3.10), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

### Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent dapat menjelaskan variabel dependent.

**Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 <sup>a</sup>	,824	,820	4,987

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

Pada hasil tabel 35 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,820 atau 82%, Hal ini membuktikan bahwa variabel independen berupa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) guru SMK Taruna Terpadu Boash 1 sebesar 82% sementara 18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Taruna Terpadu Boash 1”, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pada pengujian ini terbukti motivasi berpengaruh 1 arah hipotesis signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Taruna Terpadu Boash 1, dengan nilai uji t hitung lebih besar dari pada t tabel.
2. Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh 1 arah hipotesis signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Taruna Terpadu Boash 1, dengan nilai uji t hitung lebih besar dari pada t tabel
3. Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan simultan terhadap kepuasan kerja guru SMK Taruna Terpadu Boash 1, nilai uji f hitung lebih besar dari pada f tabel diperkuat dengan hasil nilai koefisiensi determinasi

**Saran**

1. Dalam hal ini pihak sekolah dapat terus meningkatkan mengenai permasalahan yang berhubungan dengan apresiasi. Upaya yang dapat dilakukan dengan memberikan pengakuan verbal atas setiap prestasi yang didapatkan seperti ‘Anda melakukan pekerjaan luar biasa’. Menciptakan budaya apresiasi seperti dilakukan dengan ucapan terima kasih atau memberikan penghargaan simbolis di acara rutin seperti pertemuan bulanan guru. Dapat dilakukan pula dengan memajang pengumuman di sosial media milik sekolah untuk memberi penghargaan secara publik yang sederhana namun berdampak positif.
2. Dalam hal ini bagi pihak yang berwenang di SMK Taruna Terpadu Boash 1 lebih memahami kondisi ruang guru yang digunakan setiap melakukan kegiatan. Alangkah baik nya jika memang terdapat beberapa tempat yang minim pencahayaan segera dilakukan evaluasi, dengan Menggunakan lampu LED Hemat Energi Meskipun LED mungkin membutuhkan biaya awal sedikit lebih besar, lampu ini lebih hemat energi dan memiliki umur panjang, sehingga dalam jangka panjang akan menghemat biaya. Mengatur ulang tata letak meja kerja dekat dengan setiap jendela akan membantu mendapatkan pencahayaan yang lebih baik. Memastikan tidak ada furnitur besar yang dapat menghalangi cahaya masuk. Serta rutin membersihkan lampu secara teratur dari debu dan kotoran yang menumpuk.
3. Perihal terakhir dalam penelitian ini dapat terus ditingkat hanya dengan rutin melakukan kegiatan secara bersama-sama dengan waktu yang tepat. Upaya ini dapat dilakukan dengan mengadakan acara makan siang bersama secara rutin. Dapat juga dengan mengadakan workshop atau pelatihan bersama guna meningkatkan kompetensi dan memperkuat kerja sama tim.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akila. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. JMWE, 226-241.

Andjarwati, T. (2015). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzber, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. JMM17 Ilmu Ekonomi & Manajemen, 45- 54.

Aprilianti, N., & Mansur, U. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru : Sebuah Tinjauan Literatur. SENMABIS, 72-87.

Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Dan Pendidikan Menengah. (2024, Juni). Diambil kembali dari BAN-PDM: <https://ban-pdm.id/>

Borcess Ashokal Hajar. (2024, Juni). Diambil kembali dari BOASH: <https://boash.sch.id/>

Dewi, R. S., Kurniaitun, T., & Abubakar. (2018, April). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. Administrasi Pendidikan, 150-158.

Handayani, S. (2016). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. 143-184.

Isma, A. S., & Dipotmodjo, T. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Planet Beckham 18 Di Kabupaten Gowa. Economix, 257-268.

- Jihad, A., AR, M., & Yusrizal. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Babahrot Aceh Barat Daya. *Magister Administrasi Pendidikan*, 1-6.
- Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Riview terhadap Kepuasan Kerja: : Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*, 27-37.
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 202-224.
- Ratnasari, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 145- 158.
- Rekapitulasi Data Pokok Pendidikan Nasional. (2024, Juni). Diambil kembali dari Data Pokok Pendidikan Kementerian Penddikan, Kebudayaan,Riset teknologi : <https://dapo.kemdikbud.go.id/>
- SMK INFOKOM Bogor. (2024, Juni). Diambil kembali dari SMK INFOKOM: <https://smkinfokom-bogor.sch.id/galeri/profile>
- SMK Kosgoro. (2024, Juni). Diambil kembali dari SMK Kosgoro: <https://www.smk-kosgoro.sch.id/>
- Tarigan, I. B., & Panggabean, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di SMK Negeri 7 Medan. *Global Manajemen*, 199- 211.
- Tasrim, & Elihami. (2019). Motivasi Kerja Pendidik Dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar. *Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 42-47.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 81- 95.