

ANALISIS KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI GURU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 BALIKPAPAN

Tutik Yuliani¹, Didik Hadiyatno², Ronaziyyah Tanjung³

¹, Universitas Balikpapan, Balikpapan, Indonesia

², Universitas Balikpapan, Balikpapan, Indonesia

³, Universitas Balikpapan, Balikpapan, Indonesia

Penulis korespondensi: tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, apabila dalam suatu organisasi pegawai atau karyawannya memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, maka tujuan dari suatu organisasi tersebut akan dapat tercapai dan terwujud, untuk itu dalam menciptakan tingkat kepuasan kerja pada suatu organisasi perlu memperhatikan beberapa faktor antara lain dalam penelitian ini faktor yang digunakan yaitu motivasi, lingkungan kerja. Adanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman serta adanya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka kepuasan kerja akan tercapai. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah negeri 2 Balikpapan dan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah negeri 2 Balikpapan, sebanyak 40 orang guru yang terdiri dari 34 orang bersatatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 6 orang guru berstatus non Aparatur Sipil Negara (ASN). Pada penelitian ini pengambilan sampel dengan purposive sampling. Adapun metode pengumpulan data dengan kuesioner. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah negeri 2 Balikpapan melalui motivasi.

KATA KUNCI

Kepuasan Kerja,
Lingkungan Kerja, Motivasi

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu aset yang sangat penting, karena tanpa peran guru, tujuan pendidikan sulit tercapai. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Undang – Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 1 mendefinisikan bahwa guru ialah pendidik yang profesional yang memiliki tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi siswa pada Pendidikan formal baik Pendidikan dasar maupun Pendidikan menengah. Dapat dipahami bahwa guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup rumit dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Sebagai guru memiliki perasaan, pikiran, dan keinginan yang bisa memengaruhi cara mereka menjalankan tugas (Santoso & Fauzi, 2023). Mengingat banyaknya tugas yang harus ditangani, maka guru perlu mendapat dukungan dalam bekerja di sekolah, maka dari itu sekolah harus memperhatikan dan memastikan kepuasan kerja guru

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan perasaan individu karyawan yang dipengaruhi oleh persepsi yang mereka miliki tentang pekerjaan yang dibentuk selama menyelesaikan tugasnya, di mana mereka mendapatkan hasil optimal (Zamrodah, 2021). Sedangkan (Nurhandayani, 2024) kepuasan kerja merupakan suatu cara seseorang merasa terhadap pekerjaannya, termasuk hubungannya dengan rekan kerja dan atasan. Selain itu kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai penilaian, perasaan, atau sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Untuk itu dalam mencapai kepuasan kerja perlu diperhatikan beberapa faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja salah satunya adalah lingkungan kerja dan motivasi.

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak langsung mengatur proses kerja, tetapi dapat mempengaruhi secara langsung kepada seseorang untuk menyelesaikan proses pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan akan mencapai produktifitas kerja yang maksimal, dan sebaliknya sehingga akhirnya akan dapat berpengaruh pada hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, dimana lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara baik, akhirnya rasa puas pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang diselesaikan akan tercapai (Saputra, 2021).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai wadah bagi karyawan dalam melakukan kegiatan setiap harinya. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan rasa tenang dan aman, sehingga memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih baik dan efisien. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman membuat para karyawan merasa lebih tenang dan percaya diri saat bekerja serta akan menumbuhkan motivasi dari diri karyawan sehingga pekerjaan mereka dapat berjalan lancar, dan hal ini berdampak positif terhadap kepuasan mereka dalam bekerja (Siboro, 2022). Pernyataan ini didukung oleh (Suhali & Amelia, 2022) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan perasaan aman dan nyaman di dalam diri karyawan sehingga karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tingkat kepuasan karyawan akan tercipta. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fenianti & Nawawi, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan suatu hal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya, sehingga seseorang memiliki semangat untuk melakukan pekerjaan tanpa perlu dipaksa oleh orang lain. Seorang karyawan yang tidak senang dengan pekerjaannya bisa jadi termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi agar bisa meningkatkan kemampuannya. Karyawan dengan motivasi yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga mereka merasa puas dengan hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan (Tirtowaluyo & Turangan, 2022).

Adanya motivasi yang kuat pada diri seorang karyawan menunjukkan rasa tanggung jawab dan semangat dalam bekerja, sehingga mendorong seseorang untuk berusaha memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya. Tanpa adanya motivasi yang baik dari atasan dan lingkungan kerja, para karyawan akan kesulitan merasa puas dengan pekerjaannya. Jika motivasi kerja diterapkan secara tepat, maka karyawan akan merasa lebih puas dalam menjalankan tugasnya (Ananda & Joyce, 2022). Pernyataan ini didukung oleh (Enriko & Arianto, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun pernyataan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Enriko & Arianto, 2022) hasil penelitiannya bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan. Adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti, maka dalam penelitian ini akan dilakukan pengkajian lebih lanjut terkait pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan yang ada dalam diri manusia yang meliputi kemampuan berpikir, berbicara, bertindak dan memiliki nilai moral sehingga dapat menjalankan pekerjaan. (Sedarmayanti, 2017). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balasan, penggabungan, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja karyawan, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan secara baik dan terhormat (Sutrisno, 2020). Tujuan MSDM meliputi: (1) Melakukan sosialisasi terkait aturan di organisasi dalam memberikan motivasi (2) Melakukan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (3) Mengatasi masalah dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. (4) Adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan. (5) Membantu menentukan strategi perusahaan terkait aturan SDM. (6) Dapat menciptakan situasi yang mendukung manajer front line untuk mencapai tujuan perusahaan (Ariani, 2018).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah tindakan yang menunjukkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, ditunjukkan dengan rasa senang dan tindakan yang mendukung pekerjaan tersebut (Afandi, 2018). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang maksimal (Bawawa et al., 2021). Kepuasan kerja merupakan kondisi di mana karyawan merasa didukung atau tidak didukung oleh perusahaan dalam menjalani pekerjaan yang mencakup berbagai aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan perkembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, lokasi penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, serta tingkat pengawasan (Ariani, 2018). Kepuasan kerja ialah cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan hubungannya dengan orang lain di tempat kerja, beberapa indikator kepuasan kerja yang meliputi : Gaji, Pekerjaan, Supervisi, Promosi, Rekan sekerja (Agustini, 2011).

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas dengan penuh semangat dan ketulusan, dengan tujuan mencapai hasil yang berkualitas dan memuaskan (Afandi, 2018). Motivasi merupakan komitmen kuat yang menggerakkan seseorang untuk terus berusaha sampai tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik, adapun indikator motivasi yang dikembangkan oleh Maslow: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, Motivasi kerja merupakan proses psikologis seorang karyawan dalam meningkatkan dan mempertahankan tindakan (Ariani, 2018), Motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas dengan penuh semangat dan ketulusan, dengan tujuan mencapai hasil yang berkualitas dan memuaskan (Hulu et al., 2024).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mencakup semua faktor fisik dan non – fisik yang dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja karyawan termasuk fasilitas kerja, suasana kerja, dan hubungan antar rekan kerja (Enny, 2019). Lingkungan kerja merupakan segala hal yang dapat kita temui, dari manusia hingga benda mati yang saling berkaitan dan membentuk hubungan timbal balik antara semua yang ada di dalamnya (Siagian, 2018). lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mencakup semua faktor fisik dan non – fisik yang dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja karyawan termasuk fasilitas kerja, suasana kerja, dan hubungan antar rekan kerja (Jamal & Pradana, 2021).

Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang dikehendakinya. Penuhan kebutuhan dan keinginan melalui pekerjaan karyawan merupakan salah satu arti dari kepuasan kerja (Azis & Alaydrus, 2021). Ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak et al., 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yakni Lingkungan kerja yang nyaman dan aman membuat para karyawan merasa lebih tenang dan percaya diri saat bekerja, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan bisa berjalan lancar, dan hal ini membuat mereka lebih puas dengan pekerjaan yang mereka jalani.

Hipotesis 1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Lingkungan Kerja yang meliputi yang baik dan nyaman akan memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi yang artinya bahwa dengan adanya hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan, hubungan kerja yang baik antara rekan kerja dan adanya komunikasi serta kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, maka motivasi kerja pegawai pun juga akan bertambah baik. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap motivasi kerja (Amalia, 2021).

Hipotesis 2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Adanya motivasi yang besar pada diri karyawan semakin besar kepuasan mereka terhadap pekerjaannya, dan mereka akan lebih berkomitmen pada organisasi, yang akan menghasilkan kinerja lebih baik untuk meningkatkan produktivitas mereka. Perusahaan dapat memberikan insentif, menyediakan dukungan kepada karyawan sebagai upaya pemberian motivasi agar karyawan merasa memiliki andil di dalam organisasi, karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mampu meningkatkan kualitas kerja mereka dan menjadikan mereka lebih loyal kepada organisasi tersebut (Gustami et al., 2024).

Hipotesis 3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Pada konteks lingkungan kerja dan kepuasan kerja, motivasi dapat menjadi faktor yang memediasi pengaruh antara kedua variabel tersebut. Motivasi dapat menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Jasmine & Edalmen, 2020) dalam menguji pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Hipotesis 4: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dalam penelitian ini ingin menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung dengan mediasi lingkungan kerja. Metode dalam penelitian ini meliputi, lokasi, Variabel yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampling dan teknik pengolahan data. Lokasi dalam penelitian adalah pada Sekolah

Madrasah Stanawiyah Negeri 2 Balikpapan. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel endogen, lingkungan kerja sebagai variabel eksogen dan motivasi sebagai variabel perantara variabel indepen terhadap variabel depependen (variabel mediasi). Teknik memperoleh data menggunakan kuesioner yang di berikan kepada guru Sekolah Madrasah Stanawiyah Negeri Balikpapan dengan teknik pengambilan sampel *purposive* sampling . Teknik pengolahan data menggunakan *smart* PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis *Measurement Model* (Outer Model)

Analisis ini dapat untuk melihat bagaimana instrumen pada penelitian ini digunakan apakah valid dan reliabel atau tidak, untuk itu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	<i>Crobach's</i> Alpha	<i>Composite</i> Reliability	AVE
Lingkungan Kerja	0,911	0,944	0,850
Motivasi	0,872	0,913	0,678
Kepuasan Kerja	0,880	0,913	0,695

Sumber: data diolah, 2025

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas. Tabel 1 dapat diketahui nilai AVE lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja $> 0,5$ yang artinya konstruk dalam penelitian ini dinyatakan valid. Sedangkan untuk mengetahui reliabel atau tidak, maka dapat menggunakan uji reliabilitas dengan melihat nilai *crobach alpha* dan nilai *composite Reliability*. Tabel 1 semua konstruk dikatakan reliabe karena nilai *crobach alpha* dan nilai *composite Reliability* $> 0,7$.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Nilai R square dapat digunakan untuk pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 2. Nilai R square

Variabel	R Square
Motivasi	0,625
Kepuasan kerja	0,723

Sumber: data diolah, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa, nilai R square sebesar 0.723 yakni kepuasan keerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi sebesar 72,3% dan 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model. R Square motivasi sebesar 0,625 yaitu motivasi akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja senesar 62,5% dan 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dalam membuktikan hipotesis yang dibuat pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel.3 Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Original Sampel	Tstatistik	P values
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	- 0,045	0,279	0,780
Lingkungan Kerja → Motivasi	0,780	0,036	0,000
Motivasi → Kepuasan Kerja	0.885	6,716	0,000

Sumber: data diolah, 2025

Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai koefisien lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan tanda negative, p values $0,780 > 0,05$ serta t statistic $0,279 < 1,96$, maka disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini menolak hipotesis 1. Sedangkan nilai koefisien lingkungan kerja terhadap motivasi adalah positif $0,780$, t statistic $9,036 > 1,96$, p values $0,000 < 0,05$ dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi (hipotesis 2 terbukti). Nilai koefisien motivasi terhadap kepuasan kerja adalah positif $0,885$ dan t statistic $6,716 > 1,96$ serta nilai p values $0,000 < 0,05$, artinya, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (hipotesis 3 terbukti).

Tabel. 4 Hasil Uji Tidak Langsung

	Original Sample	T Statistics	P Values
Lingkungan Kerja -> Motivasi-> Kepuasan kerja	0,700	5,343	0,000

Sumber: data diolah, 2025

Tabel 4 digunakan untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi. Pada tabel 4 terlihat bahwa nilai original sampel sebesar 0.700 , dengan P-Values $0.000 < 0.05$ (signifikan), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Untuk mengetahui pengaruh secara total dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel. 5 Hasil Total

	Original Sample	P Values
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,655	0,000
Lingkungan Kerja -> Motivasi	0,790	0,000
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0,885	0,000

Sumber: data diolah, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai total untuk lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 0.655 ; Total hubungan lingkungan kerja dan motivasi sebesar 0.790 ; Total effect untuk motivasi dan kepuasan kerja adalah sebesar 0.885 .

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan melihat t statistic $0,279 < 1,96$ dan nilai $0,780 > 0,05$. Pada sekolah Madrasah Stanawiyah Negeri 2 Balikpapan lingkungan kerja cukup memberikan kenyamanan kepada seluruh guru baik dilihat dari hubungan antara atasan dengan atasan, hubungan antar teman sejawat dan kerja sama, hal ini dapat dilihat dari jawaban yang telah diberikan oleh guru pada kuesioner yang telah diisi. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitiannya (Syahiratunnisa et al., 2021), (Fenianti & Nawawi, 2023), namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sandra, 2021), (Yuliantini & Santoso, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi, ini ditunjukkan dengan nilai t statistic $9,036 > 1,96$ serta nilai p values $0,000 < 0,05$. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang dapat digambarkan dengan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, hubungan yang baik antar teman sejawat dan adanya komunikasi, kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan di lingkungan sekolah Madrasah Stanawiyah Negeri 2 Balikpapan, maka akan dapat menimbulkan semangat kerja serta motivasi. (Siagian, 2018) menciptakan motivasi akan menghasilkan situasi kerja yang baik terutama lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja juga dapat mencakup hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, aturan dan kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja (Listari & Bahrin, 2021) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja perlu diperhatikan, maka karyawan akan merasa senang dalam bekerja. Penelitian Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi et al., 2023), (Adinda et al., 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian menghasilkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil nilai t statistic $6,716 > 1,96$ serta nilai p values $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini terbukti. Motivasi ialah dorongan dari dalam diri seseorang yang muncul dengan adanya inspirasi orang lain dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang maksimal. Pemberian motivasi dapat dilakukan dengan adanya pemenuhan kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan baik sekunder maupun primer kepada karyawan akan dapat memotivasi karyawan dalam menjalankan proses pekerjaannya sehingga menciptakan tingkat kepuasan mereka dalam melaksanakan pekerjaannya (Dzulhaq & Firdaus, 2024). Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jasmine & Edalmen, 2020), (Meindro & Sumarni, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi, hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai t statistik $5,343 < 1,96$ dan nilai p value $0,000 < 0,05$. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan baik, maka dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga perusahaan akan mendapatkan dampak yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jasmine & Edalmen, 2020) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang di mediasi dengan motivasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja guru sekolah Madrasah Stanawiyah Negeri 2 Balikpapan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi guru Madrasah Stanawiyah Negeri 2 Balikpapan, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Stanawiyah Negeri 2 Balikpapan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Stanawiyah Negeri 2 Balikpapan melalui motivasi.

SARAN

Madrasah Stanawiyah Negeri 2 Balikpapan dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja di sekitar sekolah baik hubungan antara atasan terhadap bawahan, hubungan antar sesama rekan kerja, komunikasi dan kerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga akan dapat lebih menumbuhkan semangat, motivasi sehingga akan tercapai Tingkat kepuasan kerja yang maksimal dan tujuan dari sekolah akan dapat tercapai.

REFERENSI

- Adinda, F., Agimat, E., Agustinus, W., Ventje, A., Program, T., Ilmu, S., Bisnis, A., & Ilmu, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado. *Productivity*, 4(1), 81–88.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, (edisi 1). Pekanbaru : Zanafa.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenaterena.
- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(November), 1–11. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/699>
- Ananda, R., & Joyce, T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. CDE. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 172. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17189>
- Ariani, M. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: suatu pengantar*. Nusa Litera Inspirasi, Cirebon.
- Azis, A., & Alaydrus, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungankerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palu. *Jurnal Ekonomi Trend*, 9(1), 23–34. <https://doi.org/10.31970/trend.v9i1.204>
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P. K., Taroreh, R. N., Bawawa, A. A., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sig Asia Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 785–795. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33750>
- Dzulhaq, A. R., & Firdaus, V. (2024). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja di Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(2), 18. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.252>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UbharaManajemenPress.
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1), 107–115. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.2763>
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota makassar. *Jurnal Manuver*, 1(1), 1–14.
- Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 611–618. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25345>
- Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 926–936.
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Edunomika*, 8(2), 1–10.
- Jamal, S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3559.
- Jasmine, I., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 450. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7938>
- Juliandi, A. (2018). *Structural equatuion model based partial least square (SEM-PLS) PLS): Menggunakan SmartPLS*. Universitas Batam.
- Listari, J., & Bahrn, K. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Ciptamas Bumi Selaras (CBS). 2(2), 307–322.
- Meindro, W., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Mnc Sekuritas. *Kinerja*, 6(1), 94–107.
- Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>

- Santoso, A. B., & Fauzi, Z. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA YWKA Kota Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1206–1216. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sandra, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan dan Masyarakat Desa Kabupaten Bitan. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 38–50.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sedarmayanti. (2017). *Human Resource Management: Bureaucratic Reform and Civil Servant Management*. PT. Refika Aditama; Bandung.
- Santoso, A. B., & Fauzi, Z. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA YWKA Kota Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1206–1216. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siboro, E. (2022). *Pengaruh uh Lingkungan Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus)*.
- Simanjuntak, D., Sahputra, A., & Zufrie, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Mts Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Informatika*, 8(1), 45–53. <https://doi.org/10.36987/informatika.v8i1.2017>
- Suhali, A., & Amelia, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 308–314. <https://doi.org/10.58344/jii.v1i4.45>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahiratunnisa, A., Hidayat, M., & Fatmasari, F. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN di Lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *Nobel Management Review*, 2(3), 346–360. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.1972>
- Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 721–730. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19766>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.
- Zamrodah, Y. (2021). Implementasi Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Covid-19. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(4), 502–510.