



Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Melalui Kompetensi Guru Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof. Dr. Hamka II Padang

Agung Malik'aiman¹, Novi Yanti²

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: agunk617@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Agung Malik'aiman

Abstract: *This study aims to examine and analyze the influence of work environment on competence, work discipline on competence, work motivation on teacher competence, work environment on job satisfaction, work discipline on job satisfaction, work motivation on teacher job satisfaction, work environment through competence as a mediating variable on job satisfaction, work discipline through teacher competence as a mediating variable on teacher job satisfaction, work motivation through competence as a mediating variable on job satisfaction. The population is 60 people and the sample is 60 people. The data analysis method is multiple linear regression analysis. The results of this study are: work environment has a positive but not significant effect on job satisfaction, work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, work environment through teacher competence as a mediating variable has a positive and significant effect on competence job satisfaction, work discipline through teacher competence as a mediating variable has a positive and insignificant effect on job satisfaction, work motivation through teacher competence as a mediating variable has a negative and insignificant effect on job satisfaction.*

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Teacher Competence, Job Satisfaction.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi, disiplin kerja terhadap kompetensi, motivasi kerja terhadap kompetensi guru, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru, lingkungan kerja melalui kompetensi sebagai variabel mediasi terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja melalui kompetensi guru sebagai variabel mediasi terhadap kepuasan kerja guru, motivasi kerja melalui kompetensi sebagai variabel mediasi terhadap kepuasan kerja. Populasi 60 orang dan sampel 60 orang. Metode analisis data adalah path analisis dan hipotesis uji-t. Hasil penelitian ini adalah: lingkungan

kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja melalui kompetensi guru sebagai variabel mediasi berpengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja melalui kompetensi guru sebagai variabel mediasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja melalui kompetensi guru sebagai variabel mediasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Guru, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Keberhasilan kinerja guru dalam pekerjaannya karena ia memiliki kemampuan dan ketrampilan untuk itu, dan hubungan interaktif berbagai aspek dalam bekerja. seperti alat-alat, metode atau cara kerja, hubungan dengan rekan sekerja, dan lain-lain. Namun saat ini pendidikan di Indonesia belum seperti yang diharapkan, karena lembaga-lembaga pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Beberapa landasan empirik mengenai kondisi SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR.Hamka II Padang, kepuasan kerja guru, lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja guru. Berdasarkan hasil supervisi penilaian guru untuk melihat kepuasan kerja guru, disiplin kerja dan motivasi kerja guru SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Penilaian yang dilakukan Guru

No	Yang dinilai	Berdasarkan penilaian					
		Kategori cukup		Kategori baik		Kategori amat baik	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Merencanakan pembelajaran	21	35,0%	27	45,0%	12	20,0%
2	Melaksanakan pembelajaran	21	35,0%	29	48,3%	10	16,7%
3	Menilai hasil pembelajaran	20	33,4%	30	50,0%	10	16,7%
4	Membimbing dan melatih	25	41,7%	27	45,0%	8	13,3%
5	Melaksanakan tugas tambahan	20	33,3%	31	51,7%	9	15,0%

Sumber: Hasil supervisi,2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja guru masih perlu mendapatkan perhatian khusus terutama dalam hal membimbing dan melatih, merencanakan pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran, sedangkan menilai hasil pembelajaran, melaksanakan tugas tambahan perlu ditingkatkan. Dimana guru yang merencanakan pembelajaran mendapatkan penilaian dalam kategori cukup sebanyak 35,00% dan dalam ketegori baik 45,00% sedangkan yang sudah masuk kategori amat baik hanya 20,00% dari jumlah guru yang jumlahnya 60 orang. Guru yang melaksanakan pembelajaran mendapatkan penilaian dalam kategori cukup sebanyak 35,00% dan dalam ketegori baik 48,30% sedangkan yang sudah masuk kategori amat baik hanya 16,70% dari jumlah guru yang jumlahnya 60 orang. Guru yang melaksanakan tugas tambahan mendapatkan penilaian dalam kategori cukup sebanyak 33,30% dan dalam ketegori baik 51,70% sedangkan yang sudah masuk kategori amat baik hanya 15,00% dari jumlah guru yang jumlahnya 60 orang.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru masih tergolong antara cukup sampai dengan baik, sehingga sangat perlu ditingkatkan dengan situasi yang kerja, agar hasil yang dicapai dan sikap guru itu sendiri terpenuhi. Mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja Seseorang guru yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Maka dapat kita lihat berdasarkan berikut ini:

Maka dari itu dilakukan peneliti dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Melalui Kompetensi Guru Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah riset lapangan (*field research*) dan riset kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari guru yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 60 orang Sampel 60 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi path dan uji hipotesis uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Sub Struktur 1

Analisis sub struktur 1 bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara langsung terhadap kompetensi. Adapun hasil analisis dapat dilihat pada tabel 2 dan 3 berikut ini:

Tabel 2 Hasil analisis Sub Struktur 1

Coefficientsa							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	35,814	9,503		3,769	,000		
lingkungan kerja (x1)	,351	,124	,493	2,836	,006	,956	1,046
disiplin kerja (x2)	,157	,122	,213	2,278	,010	,947	1,056
motivasi kerja (x3)	-,128	,083	-,137	-1,531	,129	,923	1,083

a. Dependent Variable: kompetensi

Tabel 3 R Square Sub Struktur 1

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648a	,420	,400	3,99984

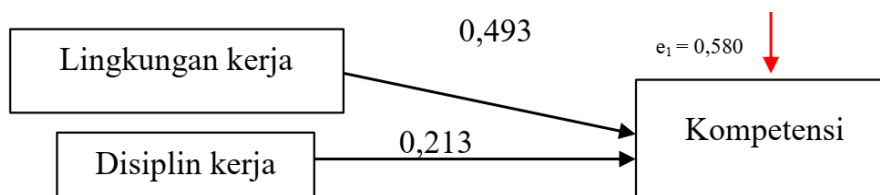
a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kompetensi

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kompetensi adalah $0,006 < 0,05$ sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur X_1 menuju Z terhubung.
2. Nilai signifikansi disiplin kerja terhadap kompetensi adalah $0,010 < 0,05$ sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur X_2 menuju Z terhubung.
3. Nilai signifikansi motivasi kerja terhadap kompetensi adalah $0,129 > 0,05$ sehingga koefisien jalurnya tidak signifikan, karena koefisien jalurnya tidak signifikan maka jalur X_3 menuju Z tidak terhubung.

Dari analisis sub struktur 1 diatas, maka dapat dibuat diagram jalurnya sub struktural 1 seperti Gambar 2



Gambar 1 Diagram Jalur sub Struktural 1

Dari Gambar 1 dapat dibuat persamaan path analisis sub struktural 1 sebagai berikut:

$$Z = P_1X_1 + P_2X_2 + P_2X_2 + e_1$$

$$Z = 0,493X_1 + 0,213X_2 + e_1$$

di mana $e_1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,420} = 0,580$

Analisis Sub Struktural 2

Analisis sub struktural 2 bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja Adapun hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4 dan 5 berikut:

Tabel 4 Hasil Sub Struktural 2

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	51,058	12,988		3,931	,000		
Lingkungan kerja (X1)	,238	,158	,233	2,241	,011	,938	1,066
kompetensi (Z)	,321	,369	,317	4,126	,001	,954	1,049
motivasi kerja (X3)	,056	,194	,040	,290	,773	,946	1,057

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5 R Square Sub Struktural 2

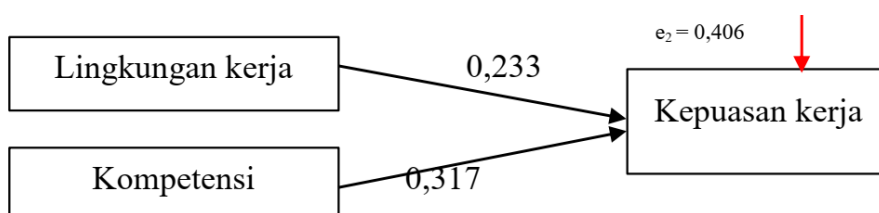
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771a	,594	,585	4,04912

a. Predictors: (Constant), X3, Z, X1

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah $0,011 < 0,05$ sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur X_1 menuju Y terhubung.
2. Nilai signifikansi kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah $0,001 < 0,05$ sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur Z menuju Y terhubung.
3. Nilai signifikansi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah $0,773 > 0,05$ sehingga koefisien jalurnya tidak signifikan, karena koefisien jalurnya tidak signifikan maka jalur X_3 menuju Y tidak terhubung.

Dari analisis sub struktur 2 diatas, maka dapat dibuat diagram jalurnya seperti Gambar



Gambar 2 Diagram Jalur Sub Struktur 2

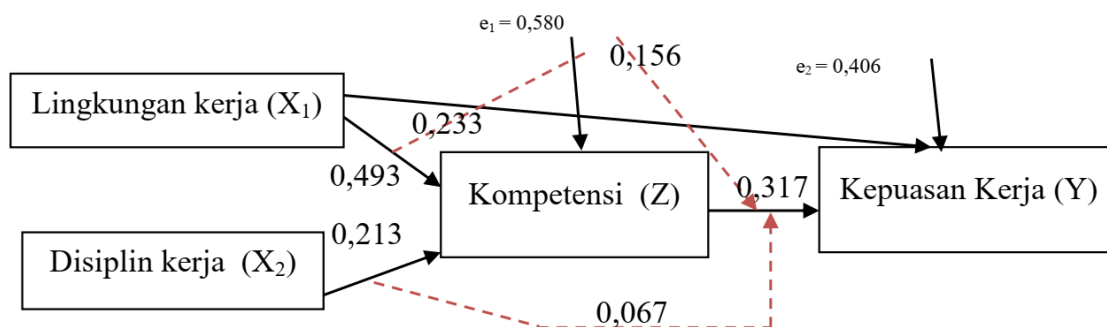
Berdasarkan gambar 1 dan 2 dapat dibuatkan Persamaan Struktur II sebagai berikut:

$$Y = P_1X_1 + P_2Z + P_3X_3 + e_2$$

$$Y = 0,233X_1 + 0,317X_2 + e_2$$

di mana $e_2 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,594} = 0,406$

Dari gambar 1 dan gambar 2 dapat dibuatkan diagram jalur utuh seperti gambar 3 berikut ini:



Gambar 3 Diagram Path Analisis

Berdasarkan gambar 3 dapat dijelaskan hasil analisis jalur sebagai berikut:

1. Koefisien jalur dengan variabel lingkungan kerja terhadap kompetensi adalah sebesar 0,493 koefisien ini bernilai positif. Artinya secara langsung lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi guru Pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang
2. Koefisien jalur dengan variabel disiplin kerja terhadap kompetensi adalah sebesar 0,213 koefisien ini bernilai positif. Artinya secara langsung disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi guru Pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang

3. Koefisien jalur dengan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,233 koefisien ini bernilai positif. Artinya secara langsung lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru Pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang.
4. Koefisien jalur dengan variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,317 koefisien ini bernilai positif. Artinya secara langsung kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru Pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang.
5. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompetensi. Diketahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,493 satuan. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompetensi adalah perkalian antara nilai beta lingkungan kerja terhadap kompetensi dengan nilai beta kompetensi terhadap kepuasan kerja $0,493 \times 0,317 = 0,156$. Maka pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompetensi adalah sebesar 0,156 satuan.
6. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompetensi. Diketahui pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,213 satuan. Sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompetensi adalah perkalian antara nilai beta disiplin kerja terhadap kompetensi dengan nilai beta kompetensi terhadap kepuasan kerja $0,213 \times 0,317 = 0,067$. Maka pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompetensi adalah sebesar 0,067 satuan.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian uji-t dapat dilihat dalam tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji t

Hipotesis	Koefisien	t	t-tabel	Sig.	Keputusan	Kesimpulan
X1-Z	0,351	2,836	1,983	0,006	H1 diterima	Signifikan
X2-Z	0,157	2,278	1,983	0,010	H2 diterima	Signifikan
X3-Z	-0,128	-1,531	1,983	0,129	H3 ditolak	Tidak Signifikan
X1-Y	0,166	2,907	1,983	0,040	H4 diterima	Signifikan
X2-Y	0,895	8,945	1,983	0,000	H5 diterima	Signifikan
X3-Y	-0,156	-0,967	1,983	0,336	H6 ditolak	Tidak Signifikan

Berdasar tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,836 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,983. Sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,006 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru Pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang
2. Nilai t hitung dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 2,278 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,983. Sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,010 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_2 diterima. Dengan demikian dapat

- disimpulkan bahwa disiplin kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru Pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang
3. Nilai t hitung dari variabel motivasi kerja adalah sebesar -1,531 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,983. Sehingga $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,129 > 0,05$ jadi H_0 diterima H_3 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara individual berpengaruh tidak signifikan terhadap kompetensi guru Pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang
 4. Nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,907 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,983. Sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,040 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_4 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang
 5. Nilai t hitung dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 8,985 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,983. Sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_5 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang
 6. Nilai t hitung dari variabel motivasi kerja adalah sebesar -0,967 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,983. Sehingga $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,339 > 0,05$ jadi H_0 diterima H_6 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara individual berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru Pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang

Hasil perhitungan uji sobel dengan *microsoft excel* adalah seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Efek Mediasi Dengan Sobel Test

Hipotesis	t	t-tabel	Keputusan	Kesimpulan
X1-Z-Y	5,0360757	1,983	H7 diterima	Signifikan
X2-Z-Y	0,5695240	1,983	H8 ditolak	Tidak Signifikan
X3-Z-Y	0,3874941	1,983	H9 ditolak	Tidak Signifikan

Dari tabel tersebut dapat diuraikan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Hasil sobel test untuk lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompetensi adalah sebesar 5,03. Nilai ini lebih besar dibandingkan t tabel yaitu 1,998 maka H_7 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kompetensi
2. Hasil sobel test untuk disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompetensi adalah sebesar 0,5695240. Nilai ini lebih kecil dibandingkan t tabel yaitu 1,998 maka H_8 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kompetensi
3. Hasil sobel test untuk motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompetensi adalah sebesar 0,3874941. Nilai ini lebih kecil dibandingkan t tabel yaitu 1,998 maka H_9 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kompetensi

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kompetensi

Berdasarkan analisis path dan uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru. Dari uraian di atas, oleh karena pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kompetensi signifikan maka dapat disimpulkan bahwa sebenarnya lingkungan berpengaruh terhadap kompetensi guru namun tidak secara langsung, yaitu harus dimediasi oleh kompetensi.

Teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, dimana kompetensi yang baik didapatkan oleh lingkungan kerja yang memadai sesuai dengan teori Menurut Sudarmanto (2014) kompetensi kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yani, A., & Indrawati, A. (2016) Hasil dalam penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kompetensi guru (Krismawati dan Gentari, 2022) signifikan lingkungan kerja terhadap kompetensi, penelitian Erwan (2022) hasil lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kompetensi guru.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi

Berdasarkan analisis path dan uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru kurangnya disiplin kerja akan menyebabkan menurunnya kompetensi. Hal ini karena disiplin sangat membentuk kompetensi yang ada pada guru dimana dengan guru yang disiplin akan menciptakan kompetensi yang baik.

Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, dengan pegawai yang disiplin maka kompetensi dapat dikembangkan dengan efektif. Teori Sudarmanto (2014) kompetensi kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Maulana (2016) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi

Berdasarkan analisis path dan uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kompetensi guru. Pada dasarnya motivasi tercipta

apabila guru memiliki kompetensi yang ada pada dirinya, tetapi jika guru tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka kompetensi yang pada guru tersebut tidak akan maksimal didapatkan dari motivasi yang ada pada tempat kerjanya.

Teori yang dikemukakan oleh Danim (2012) "Motivasi (motivation) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Sehingga dalam mendapatkan kompetensi yang maksimal pegawai harus mendapat motivasi yang baik dimana kompetensi menurut teori Emron (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Yani,. (2016) hasil dalam penelitian ini menunjukkan motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kompetensi guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis path dan uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dari uraian di atas, oleh karena pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja signifikan maka dapat disimpulkan bahwa sebenarnya lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun tidak secara langsung, yaitu harus dimediasi oleh kompetensi.

Teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Yang artinya lingkungan yang baik akan memberikan kepuasan pegawai dalam bekerja. Teori Hamali (2016) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Krismawati dan Gentari, 2022) signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, penelitian Erwan (2022) hasil lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Imam (2022) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis path dan uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru dengan diterima pada taraf signifikansi 0,05. Dengan hasil tersebut maka disiplin kerja yang meningkat akan berdampak pada kepuasan kerja yang baik, dan sebaliknya kurangnya disiplin kerja akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja.

Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, dengan pegawai puas dalam bekerja. Teori Sutrisno (2016) kepuasan kerja mengandung arti sebagai berikut menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah

suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Erwan dan Gentari,2022) pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis path dan uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai/karyawan.

Teori yang dikemukakan oleh Berelson dan Stainer (2012) mendefinisikan “Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan, yang artinya motivasi yang baik akan menciptakan kepuasan kerja yang baik juga buat pegawai, dimana teori (Rivai,2015) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja

Penelitian Dian Pratama (2022) dengan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara parsial motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang

Pengaruh Lingkungan kerja melalui kompetensi guru sebagai variabel mediasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan analisis path dan uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja melalui kompetensi guru sebagai variabel mediasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kompetensi guru sebagai variabel mediasi guru. Dengan ini berarti kompetensi merupakan mediasi positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja yang dialami guru maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya yang mana hal ini akan meningkatkan kompetensi. Sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerjanya, yang mana hal ini akan menurunkan kompetensi guru tersebut. Kemudian ini berarti kompetensi merupakan mediasi positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Yang berarti kompetensi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja dan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah pulan lingkungan kerja. Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan positif antara kompetensi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian Dimas Fajar, W. (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perumda Dharma Jaya.

Pengaruh Disiplin kerja melalui kompetensi guru sebagai variabel mediasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan analisis path dan uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja melalui kompetensi guru sebagai variabel mediasi terhadap kepuasan kerja guru berpengaruh tidak signifikan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2008) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka.

Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru mempunyai kompetensi yang baik seperti penyelesaian tugas dengan tepat dan cepat, pengetahuan yang luas, dan lainnya, maka pekerjaannya akan lebih efisien dan terkondisikan, sehingga kepuasan kerja guru pun akan menjadi lebih baik. Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015) disiplin kerja adalah mematuhi menghargai, menghormati, mengikuti dan taat terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi bila melanggar. Menurut kedisiplinan adalah kunci sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya

Pengaruh Motivasi kerja melalui kompetensi guru sebagai variabel mediasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan analisis path dan uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja melalui kompetensi guru sebagai variabel mediasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh untuk guru. Hal ini terlihat dari analisis regresi bertanda positif. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja. Dengan kata lain ketika kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, pemahaman, keterampilan, pendidikan, pengalaman kerja, dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik dan dilanjutkan dengan kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaji, kesempatan promosi, dan supervisi maka akan meningkat.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kompetensi guru Pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru Pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru Pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru Pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang
5. Lingkungan kerja melalui kompetensi guru sebagai variabel mediasi berpengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang

6. Disiplin kerja melalui kompetensi guru sebagai variabel mediasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof.DR. Hamka II Padang.

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bandung : Remaja Rosda Karya
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Agussalim, M., & Anggraini, M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang. *Matua Jurnal*, 4(1), 1-16.
- Ahmadi, Candra & Dadang Hermawan. 2013. *E-Business dan E-Commerce*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bakibinga, P., 2012. The Experience of Job Engagement and Self-care among Ugandan Nurses and Midwives. [Dissertation].
- Edison, Emron.et. al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahriansyah dan Defin S.P, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 1 No. 1 Maret 2017*
- Fauth, Benjamin, et al. "The effects of teacher competence on student outcomes in elementary science education: The mediating role of teaching quality." *Teaching and Teacher Education* 86 (2019): 102882.
- Gentari, R. E. (2022). Pentingkah Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 1(2), 110-125.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Penerbit Pt Bumi Aksara.
- Imam, H., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Krismawati, N. K. A., & Manuaba, I. S. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), 92-104.
- Lijan Poltak Sinambela. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Maulana, R. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3).
- Resa Almustofa,(2014) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Stephen, Robbins 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Cetakan Ke-22). Bandung: Cv. Alfabeta.
- Suprapti, Suprapti, et al. "The effect of work motivation, work environment, work discipline on employee satisfaction and public health center performance." *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 1.2 (2020): 153-172.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Raja grafindo Persada jakarta-14240.
- Yani, A., & Indrawati, A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen)*, 2(1), 58-74.
- Zainal, Veithzal Rivai, Dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. Pt Raja grafindo Persada.