

# PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK NEGERI 1 BALIKPAPAN

Afni Asmaningsih<sup>1</sup>, Syahril Hasan<sup>2</sup>, Tutik Yuliani<sup>3</sup>

Universitas Balikpapan<sup>1</sup>, Universitas Balikpapan<sup>2</sup>, Universitas Balikpapan<sup>3</sup>

Pos-el : afniaasmsh@gmail.com<sup>1</sup>; syahrilhasan2022@gmail.com<sup>2</sup>;

tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Balikpapan. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan alat bantu software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, dan Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Balikpapan.

**Kata kunci:** Disiplin; Motivasi; Komunikasi; Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of Discipline, Motivation, and Communication on Teacher Job Satisfaction at SMK Negeri 1 Balikpapan. This study uses a quantitative type with a sampling technique using purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS software. The results showed that Discipline did not have a partial effect on job satisfaction, Motivation did not have a partial effect on job satisfaction, and Communication had a partial effect on teacher job satisfaction at SMK Negeri 1 Balikpapan.*

**Keywords:** Discipline, Motivation, Communication, Job Satisfaction

## 1. PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang ada di Kota Balikpapan berjumlah 34. Salah satunya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Balikpapan Selatan. SMK Negeri 1 Balikpapan merupakan satuan lembaga pendidikan sekolah jenjang menengah kejuruan negeri yang mempunyai akreditasi A. SMK Negeri 1 Balikpapan memiliki jurusan antara lain; Bisnis Konstruksi dan Properti, Desain Permodelan dan Informasi Bangunan, Teknik Geomatika, Teknik Instalasi Listrik, Teknik Otomasi Industri, Teknik Pemesinan, Teknik Pengelasan (Fabrikasi Logam), Teknik Kendaraan Ringan, Geologi Pertambangan, Teknik

Audio Video, Teknik Elektronika Industri, Rekayasa Perangkat Lunak, dan Teknik Komputer dan Jaringan. Pendidikan merupakan hal yang penting untuk suatu bangsa dalam membangun karakter yang baik demi mencapai suatu tujuan individu maupun organisasi. (Widyalistyorini et al., 2024) pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan membuka peluang bagi peserta didik untuk mengembangkan potensi mereka secara optimal. Dalam hal ini walikota Balikpapan menekankan pentingnya kualitas sumber daya manusia pada kalangan guru yang bertujuan untuk menghasilkan guru yang siap

menghadapi tantangan global dalam menciptakan generasi emas pada 2045 mendatang (Kaltimkita, 2024).

Untuk menciptakan generasi emas mendatang diperlukannya pendidikan yang memenuhi perkembangan pada era sekarang, salah satunya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di bidang tertentu, namun siswa harus menempuh pendidikan tingkat sekolah menengah pertama atau sederajat ([Kampuspedia, 2024](#)). Dalam proses pendidikan guru mempunyai peranan penting dalam kegiatan pembelajaran. (Arsini et al., 2023) Guru merupakan figur manusia yang menempati posisi dan mempunyai peranan penting dalam pendidikan. Peran guru sangat diperlukan untuk mendidik, membimbing, dan sebagai pendorong. Oleh karena itu guru merupakan sumber daya manusia yang penting dalam dunia pendidikan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan ataupun organisasi untuk mencapai suatu tujuan. (Suryani et al., 2023) sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi dalam kualitas sumber daya manusia pada kalangan guru yang bertujuan untuk menghasilkan guru yang siap menghadapi tantangan global dalam menciptakan generasi emas pada 2045 mendatang (Kaltimkita, 2024). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kualitas dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan sumber daya

manusia yang berkualitas serta menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Untuk menciptakan produktivitas dan kinerja karyawan yang berkualitas, maka perusahaan tentu harus memerhatikan kepuasan kerja karyawannya. (Novianti et al., 2023) Untuk menciptakan generasi emas mendatang diperlukannya pendidikan yang memenuhi perkembangan pada era sekarang, salah satunya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di bidang tertentu, namun siswa harus menempuh pendidikan tingkat sekolah menengah pertama atau sederajat ([Kampuspedia, 2024](#)). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang ada di Kota Balikpapan berjumlah 34. Salah satunya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Balikpapan Selatan. SMK Negeri 1 Balikpapan merupakan satuan lembaga pendidikan sekolah jenjang menengah kejuruan negeri yang mempunyai akreditasi A. SMK Negeri 1 Balikpapan memiliki jurusan antara lain; Bisnis Konstruksi dan Properti, Desain Permodelan dan Informasi Bangunan, Teknik Geomatika, Teknik Instalasi Listrik, Teknik Otomasi Industri, Teknik Pemesinan, Teknik Pengelasan (Fabrikasi Logam), Teknik Kendaraan Ringan, Geologi Pertambangan, Teknik Audio Video, Teknik Elektronika Industri, Rekayasa Perangkat Lunak, dan Teknik Komputer dan Jaringan.

Dalam proses pendidikan guru mempunyai peranan penting dalam kegiatan pembelajaran. (Arsini et al., 2023) Guru merupakan figur manusia yang menempati posisi dan mempunyai peranan penting dalam pendidikan. Peran guru sangat

diperlukan untuk mendidik, membimbing, dan sebagai pendorong. Oleh karena itu guru merupakan sumber daya manusia yang penting dalam dunia pendidikan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan ataupun organisasi untuk mencapai suatu tujuan. (Suryani et al., 2023) sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kualitas dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas serta menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

Untuk menciptakan generasi emas mendatang diperlukannya pendidikan yang memenuhi perkembangan pada era sekarang, salah satunya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di bidang tertentu, namun siswa harus menempuh pendidikan tingkat sekolah menengah pertama atau sederajat ([Kampuspedia, 2024](#)). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang ada di Kota Balikpapan berjumlah 34. Salah satunya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Balikpapan Selatan. SMK Negeri 1 Balikpapan merupakan satuan lembaga pendidikan sekolah jenjang menengah kejuruan negeri yang mempunyai akreditasi A. SMK Negeri 1 Balikpapan memiliki jurusan antara lain; Bisnis Konstruksi dan Properti, Desain Permodelan dan Informasi Bangunan, Teknik Geomatika, Teknik Instalasi Listrik, Teknik Otomasi Industri, Teknik

Pemesinan, Teknik Pengelasan (Fabrikasi Logam), Teknik Kendaraan Ringan, Geologi Pertambangan, Teknik Audio Video, Teknik Elektronika Industri, Rekayasa Perangkat Lunak, dan Teknik Komputer dan Jaringan.

Dalam proses pendidikan guru mempunyai peranan penting dalam kegiatan pembelajaran. (Arsini et al., 2023) Guru merupakan figur manusia yang menempati posisi dan mempunyai peranan penting dalam pendidikan. Peran guru sangat diperlukan untuk mendidik, membimbing, dan sebagai pendorong. Oleh karena itu guru merupakan sumber daya manusia yang penting dalam dunia pendidikan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan ataupun organisasi untuk mencapai suatu tujuan. (Suryani et al., 2023) sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kualitas dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas serta menghasilkan kepuasan kerja karyawan. disiplin merupakan dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama. Untuk mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan sesuatu, dibutuhkan latihan dengan kesadaran dari dalam diri akan pentingnya sikap menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu et al., 2020) tentang pengaruh

kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dimana kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting harus dimiliki seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain disiplin, motivasi, dan komunikasi.

Disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. (Embong, 2022) mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena motivasi kerja yang dimiliki masuk dalam kategori yang cukup tinggi dalam bekerja. Namun kondisi itu tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya, keadaan ini dipengaruhi oleh adanya faktor lain seperti pola kerja yang rutin hingga menimbulkan kebosanan dan kejenuhan. Dalam memenuhi faktor kepuasan kerja karyawan juga diperlukan komunikasi yang baik dalam perusahaan. (Naingolan

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *purposive sampling* yang bertujuan menentukan sampel dengan pertimbangan dan kriteria tertentu.

Ruang lingkup penelitian berfokus di SMK Negeri 1 Balikpapan, salah satu sekolah menengah kejuruan di Balikpapan yang berakreditasi A. Objek penelitian mencakup variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2), Komunikasi (X3), dan Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen (Y). Definisi operasional variabel merupakan suatu atribut atau nilai atau orang atau objek atau kegiatan

& Kartini, 2024) komunikasi merupakan pertukaran pikiran dan gagasan dalam benak seseorang dan dapat terjadi antara dua orang atau lebih pada suatu waktu. Komunikasi hanya dapat terjadi apabila para penutur (speaker dan narasumber) sepakat mengenai maknanya. (Salim et al., 2022) komunikasi merupakan cara menyampaikan sesuatu kepada orang lain baik berupa ide, fakta, pikiran, serta nilai-nilai. Hal ini didukung oleh penelitian (Permatasari & Yanuar, 2024) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian (Simanjuntak et al., 2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru MTs Negeri Lohsari. Tetapi berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Imbang et al., 2022) bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado. Berdasarkan perbedaan hasil di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

yang bervariasi yang menarik untuk diteliti dan dipelajari kembali (Ariani et al., 2023:75).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru berstatus PNS di SMK Negeri 1 Balikpapan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 64 orang guru PNS yang ada di SMK Negeri 1 Balikpapan. Pengumpulan data dan informasi yang dilakukan peneliti yaitu melakukan wawancara sebagai pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus

diteliti dan menyebarkan kuesioner sebagai teknik dalam pengumpulan data.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Keseluruhan total responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 responden, dimana jumlah responden perempuan sebanyak 37 responden dan responden pria sebanyak 27 responden. Berdasarkan usia 20-30 tahun sebanyak 7 responden, usia 31-40 tahun sebanyak 11 responden, usia 41-50 sebanyak 14 responden, dan usia >51 tahun sebanyak 22 orang.

#### Pengukuran *Outer Model* Konstruksi Indikator Reflektif

Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan pengujian yang akan dilakukan pada tahap ini. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel telah memenuhi syarat untuk dapat melakukan penelitian. Validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*) adalah dua metode yang digunakan untuk uji validitas. Nilai *loading factor* diperoleh dari pengujian validitas konvergen.

Nilai *crossloading* dan *Average Variance Extraced* (AVE) diperoleh dari pengujian validitas diskriminan. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan kebenaran dalam alat ukur dalam mengukur indikator penelitian. *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* merupakan dua metode dalam uji reliabilitas.

#### Uji Validitas

##### Validitas Konvergen (*Convorgent Validity*)

**Tabel 1. Nilai *Outer***

	Disiplin (X1)	Motivasi (X2)	Komunikasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	<b>0,750</b>			
X1.2	<b>0,869</b>			
X1.3	<b>0,860</b>			
X1.4	<b>0,737</b>			
X1.5	<b>0,802</b>			
X2.1		<b>0,663</b>		
X2.2		<b>0,717</b>		
X2.3		<b>0,777</b>		
X2.4		<b>0,621</b>		
X2.5		<b>0,826</b>		
X3.1			<b>0,759</b>	
X3.2			<b>0,806</b>	
X3.3			<b>0,802</b>	
X3.4			<b>0,691</b>	
X3.5			<b>0,878</b>	
Y1				<b>0,824</b>
Y2				<b>0,837</b>
Y3				<b>0,794</b>
Y4				<b>0,773</b>
Y5				<b>0,813</b>

#### *Loading*

Sumber: Data SmartPLS (2025)

Validitas konvergen adalah evaluasi yang dilakukan pada masing-masing indikator terhadap konstruksinya. Indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,70. Sedangkan untuk pengembangan skala, nilai *loading* sebesar 0,50 sampai 0,60 sudah cukup untuk bisa dikatakan valid.

Berdasarkan hasil dari tabel 4.7 Menunjukkan bahwa jika indikator *loading* bernilai >0,5 maka nilai *loading* tersebut sudah memenuhi syarat dan dapat dikatakan semua indikator bersifat valid.

Selain *loading factor*, uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extraced* (AVE). Kriteria nilai AVE harus 0,50.

**Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin (X1)	0,654
Motivasi (X2)	0,649
Komunikasi (X3)	0,623
Kepuasan Kerja (Y)	0,525

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Dari hasil tabel 2 , nilai AVE pada masing-masing variabel konstruk diatas sudah mencapai > 0,5 sehingga kosntruk tersebut memiliki validitas yang baik dan dapat dikatakan valid.

**Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)**

Tahap pengujian selanjutnya adalah uji validitas diskriminan. Pengujian ini dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Uji validitas diskriminan ini akan menentukan suatu indikator reflektif merupakan pengukuran yang baik bagi konstraknya berdasarkan prinsip bahwa indikator berkorelasi tinggi terhadap konstraknya. Nilai *cross loading* pada uji validitas harus > 0,70 agar bisa dikatakan valid.

**Tabel 3. Nilai Cross Loading**

	Disiplin (X1)	Motivasi (X2)	Komunikasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0,750	0,607	0,560	0,564
X1.2	0,869	0,599	0,750	0,623
X1.3	0,860	0,593	0,667	0,674
X1.4	0,737	0,432	0,553	0,424
X1.5	0,802	0,576	0,683	0,706
X2.1	0,348	0,663	0,213	0,448
X2.2	0,377	0,717	0,516	0,476
X2.3	0,748	0,777	0,642	0,724
X2.4	0,491	0,621	0,440	0,468
X2.5	0,498	0,826	0,553	0,683
X3.1	0,618	0,508	0,759	0,612
X3.2	0,641	0,487	0,806	0,615
X3.3	0,604	0,480	0,802	0,585
X3.4	0,578	0,602	0,691	0,479
X3.5	0,727	0,608	0,878	0,646
Y1	0,608	0,671	0,625	0,824
Y2	0,768	0,649	0,676	0,837
Y3	0,571	0,555	0,554	0,794
Y4	0,443	0,703	0,486	0,773
Y5	0,649	0,638	0,666	0,813

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Hasil dari tabel 3 dapat dilihat bahwa indikator konstruk mempunyai korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, sehingga bisa dikatakan semua indikator pada pengujian diskriminan sudah valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji realibilitas pada penelitian ini menggunakan *composit reliability* dan *cronbach's alpha* untuk memperoleh hasil pengukuran yang dimiliki nilai reliabilitas dari suatu variabel. Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* > 0,60 dan nilai *cronbach's alpha* dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

**Tabel 4. Nilai Construct Reliability dan Validity**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin (X1)	0,864	0,879	0,902	0,649
Motivasi (X2)	0,772	0,802	0,845	0,525
Komunikasi (X3)	0,847	0,855	0,892	0,623
Kepuasan Kerja (Y)	0,868	0,871	0,904	0,654

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Hasil dari tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Serta nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,60 maka dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliabel.

**Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel kepuasan kerja (Y) dalam penelitian ini merupakan variabel dependen yang menggambarkan tingkat kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Pengukuran variabel ini dilakukan melalui lima indikator yaitu, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri,

kepuasan terhadap supervisi, kesempatan promosi, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Berdasarkan data dari tanggapan 64 responden yang dianalisis, secara umum menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja responden termasuk berada dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil data pada kuesioner untuk masing-masing indikator. variabel kepuasan kerja (Y) skor interval rata-rata 4,21 - 5,00 dengan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 orang (32,8%), skor interval rata-rata 3,41 - 4,20 dengan tanggapan setuju sebanyak 41 orang (64%), skor interval rata-rata 2,61 - 3,40 dengan tanggapan ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,6%), dan skor interval rata-rata 1,00 - 1,80 dengan tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%).

#### **Deskripsi Variabel Disiplin**

Variabel Disiplin (X1) dalam penelitian ini merupakan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Pengukuran variabel ini dilakukan melalui lima indikator yaitu, tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran dalam bekerja, dan tanggung jawab.

Berdasarkan data dari tanggapan 64 responden yang dianalisis secara umum menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan responden termasuk berada dalam kategori tinggi.

#### **Deskripsi Variabel Motivasi**

Variabel Motivasi (X2) secara umum menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai termasuk dalam kategori yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil data pada kuesioner untuk masing-masing indikator.

Berdasarkan hasil tanggapan responden Motivasi (X2) pada tabel 4.16 diatas, skor interval rata-rata 4,21 - 5,00 dengan tanggapan sangat setuju

sebanyak 15 orang (23,4%), skor interval rata-rata 3,41- 4,20 dengan tanggapan setuju sebanyak 43 orang (67,1%), skor interval rata-rata 2,61 - 3,40 dengan tanggapan ragu-ragu sebanyak 5 orang (7,9%), dan skor interval rata-rata 1,81 - 2,60 dengan tanggapan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%).

#### **Deskripsi Variabel Komunikasi**

Variabel Komunikasi (X3) dalam penelitian ini merupakan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Pengukuran variabel ini dilakukan melalui lima indikator yaitu, pemahaman, kesenangan, pengaruh terhadap sikap, hubungan yang baik, dan tindakan.

Berdasarkan data pada tabel 4.17, dari tanggapan 64 responden yang dianalisis secara umum menunjukkan bahwa variabel komunikasi termasuk dalam kategori yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil data pada kuesioner untuk masing-masing indikator

Berdasarkan hasil tanggapan responden komunikasi (X3) pada tabel 4.18 diatas, skor interval rata-rata 4,21 - 5,00 dengan tanggapan sangat setuju sebanyak 33 orang (51,6%), skor interval rata-rata 3,41-4,20 dengan tanggapan setuju sebanyak 30 orang (46,8%), dan skor interval rata-rata 2,61-3,40 dengan tanggapan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%).

#### **Analisis Data**

##### **Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)**

Tahap selanjutnya dilakukan pengujian *inner model* dengan menggunakan metode *R-Square* ( $R^2$ ), *Effect Size* ( $F^2$ ), dan Model FIT.

##### ***R-square* ( $R^2$ )**

Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel

laten dependen. Nilai *R-Square* dapat dilihat pada variabel dependen dengan kriteria 0,67 mengindikasikan bahwa model tersebut baik, kriteria 0,33 mengindikasikan moderat, dan kriteria 0,19 mengindikasikan lemah.

**Tabel 5. Nilai R-Square**

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,732	0,718

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Hasil tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,732 atau 73,2%. Dan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,718 atau 71,8%, maka nilai *R-Square Adjusted* menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin, motivasi, dan komunikasi adalah sebesar 71,8%. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja adalah moderat.

**Effect Size (F<sup>2</sup>)**

Nilai *Effect Size* (F<sup>2</sup>) digunakan untuk menginterpretasikan besarnya pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Nilai *Effect Size* sebesar 0,02 artinya mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang lemah, sedangkan nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,15 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang medium, dan nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,35 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang besar. Hasil *Effect Size* (F<sup>2</sup>) dapat dijelaskan pada tabel 6 dibawah ini.

**Tabel 6 Nilai Effect Size (F<sup>2</sup>)**

	Disiplin (X1)	Motivasi (X2)	Komunikasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1				0,062
X2				0,380
X3				0,074
Y				

Sumber: Data Primer Diolah SmartPLS (2025)

Hasil dari tabel 6 di atas menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1) mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai *F-Square* sebesar 0,062. Sedangkan variabel Motivasi (X2) dan Komunikasi (X3) memiliki pengaruh lebih tinggi terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai *F-Square* masing-masing 0,380 dan 0,074.

**Model FIT**

Model FIT digunakan untuk mengukur kelayakan atau kecocokan Model FIT dalam menunjukkan seberapa baik model struktural dan model pengukuran. Dengan metode *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dan nilai *Nomal Fit Index* (NFI).

**Tabel 7. Nilai Model FIT**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,099	0,099
d_ ULS	2,052	2,052
d_ G	1,279	1,279
Chi-Square	365,023	365,023
NFI	0,634	0,634

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

(Ghozali, 2021) Nilai SRMR yang baik harus dibawah 0,08 dan nilai NFI yang baik harus diatas 0,090. Apabila nilai SRMR yang baik harus >0,08, begitu juga nilai NFI yang baik harus >0,90. Nilai NFI yang semakin mendekati 1 maka semakin baik atau semakin sesuai dengan model yang dibangun. Hasil uji model FIT dapat dijelaskan pada tabel 7

Hasil dari tabel 7 di atas menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,099 yang artinya bahwa nilai SRMR berada diatas 0,08 dan belum memenuhi kriteria yang baik. Sedangkan nilai NFI menunjukkan 0,634 yang artinya nilai

tersebut berada dibawah kriteria nilai NFI yaitu  $>0,90$  sehinggann dapat dikatakan belum memenuhi kriteria yang baik.

### Model Persamaan Dasar

Model persamaan dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien parameter disiplin sebesar 0,233, koefisien motivasi sebesar 0,465, dan koefisien komunikasi sebesar 0,246. Maka model persamaannya dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = 0,233 X_1 + 0,465 X_2 + 0,246 X_3 + \epsilon_y$$

Persamaan tersebut memiliki makna yaitu :

- Koefisien Disip2.lin (X1) sebesar 0,233, artinya bahwa disiplin (X1) memiliki kemampuan untuk menjelaskan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,233 atau 23,3%.
- Koefisien Motivasi (X2) sebesar 0,465, artinya bahwa Motivasi (X2) memiliki kemampuan untuk menjelaskan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,465 atau 46,5%.
- Koefisien Komunikasi (X3) sebesar 0,246, artinya bahwa Komunikasi (X3) memiliki kemampuan untuk menjelaskan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,246 atau 24,6%.

### Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada guru SMK Negeri 1 Balikpapan. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Disiplin merupakan sikap yang menjadi dasar untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal. Dengan menerapkan sikap disiplin, individu dapat meningkatkan produktivitas kerja,

membangun rasa percaya diri, dapat meningkatkan kualitas kerja, dan membantu meningkatkan kesempatan karir. Oleh karena itu, menerapkan sikap disiplin merupakan langkah yang baik dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam mencapai kesuksesan.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap Disiplin (X1) sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap indikator-indikator yang diajukan. Indikator yang memperoleh persentase setuju tertinggi adalah ketaatan pada atasan serta kesadaran dalam bekerja dengan persentase mencapai 68,8% dan terendah mencapai 46,9% yaitu pada indikator tingkat kehadiran. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai mematuhi prosedur yang benar dan menjalankan tugas mereka dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Adipura & Puspitasari, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. tetapi, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fenianti & Nawawi, 2023) dan (Ayuningsih et al., 2020) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada guru SMK Negeri 1 Balikpapan. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Motivasi merupakan hal penting yang menjadi dasar kemajuan dalam kepuasan kerja, dengan adanya motivasi atau dorongan pada individu dapat mencapai produktivitas dan membangun

kinerja yang berkualitas. Oleh karena itu motivasi merupakan bagian penting yang dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan serta membangun lingkungan yang positif yang akan berdampak pada pegawai.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap Motivasi (X2) sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap indikator-indikator yang diajukan. Indikator yang memperoleh persentase setuju tertinggi adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan pengakuan dengan persentase mencapai 64,1% dan terendah mencapai 59,4% yaitu pada indikator kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi dalam kepuasan kerja pegawai menjadi faktor yang dominan sehingga dapat mendorong semangat dan mengembangkan produktivitas pegawai dalam karir.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tetapi, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rulianti & Nurpribadi, 2023) dan (Handayani et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Balikpapan. Maka penulis dapat memberi kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil pengujian, variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada guru SMK Negeri 1 Balikpapan. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang dimiliki oleh tiap individu berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja dalam melakukan komunikasi antara pegawai.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap Komunikasi (X3) sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap indikator-indikator yang diajukan. Indikator yang memperoleh persentase setuju tertinggi adalah pemahaman dan tindakan dengan persentase mencapai 60,9% dan terendah mencapai 45,3% yaitu pada indikator hubungan yang semakin baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat komunikasi yang diterapkan termasuk dalam kategori yang baik, meskipun ada beberapa indikator yang perlu perhatian lebih.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Imbang et al., 2022) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Permatasari & Yanuar, 2024) dan (Simanjuntak et al., 2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

guru SMK Negeri 1 Balikpapan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak, variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Balikpapan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak, variabel komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 1

Balikpapan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima. Adapun saran bagi pegawai SMK Negeri 1 Balikpapan. yang dapat peneliti sampaikan yaitu: indikator tingkat kehadiran dalam penilaian Disiplin (X1) pada SMK Negeri 1 Balikpapan memiliki hasil yang paling rendah. Oleh karena itu, diharapkan agar dapat mengambil langkah-langkah perbaikan seperti meningkatkan koordinasi antara individu, memberikan motivasi serta penghargaan bagi pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang baik, serta melakukan evaluasi secara berkala terkait faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kehadiran. Dengan demikian, diharapkan tingkat kehadiran dapat meningkat dan kedisiplinan pegawai semakin baik.

indikator kebutuhan fisiologis dalam penilaian Motivasi (X2) pada SMK Negeri 1 Balikpapan memiliki hasil yang paling rendah. Oleh karena itu, diharapkan agar dapat memperhatikan kesejahteraan para pegawai dalam menyediakan fasilitas yang mendukung kebutuhan fisiologis

seperti menyediakan ruang istirahat yang nyaman atau fasilitas kesehatan serta memberikan pengakuan yang lebih terhadap prestasi pegawai, baik melalui insentif, penghargaan, maupun pengakuan verbal yang dapat meningkatkan rasa dihargai. Demikian, dengan adanya langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi para pegawai.

indikator hubungan yang semakin baik dalam penilaian Komunikasi (X3) pada SMK Negeri 1 Balikpapan memiliki hasil yang paling rendah. Oleh karena itu, diharapkan agar dapat meningkatkan kualitas komunikasi internal dengan cara menyediakan pelatihan komunikasi, mendorong keterbukaan dan transparansi informasi antar individu, serta menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan menyenangkan. Demikian, dengan adanya langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan pemahaman, suasana lingkungan yang menyenangkan, serta pengaruh positif dalam melakukan pekerjaan.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

Adipura, & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 1–25.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. ZANAFA PUBLISHING.

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.)). UISU Press.

Apridawati, M. R. (2022). *Penerapan Pendidikan Karakter Disiplin Untuk Meningkatkan Hasil*

*Belajar*. PENERBIT P4I.

Ariani, M. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Suatu Pengantar*. Penerbit Nusa Litera Inspirasi.

Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2023). *Metodologi Penelitian*. Rajawali Pers.

Arsini, Y., Yoana, L., & Prastami, Y. (2023). *Jurnal Mudabbir (Journal Research and Education Studies)* Volume 3. Nomor 2 Tahun 2023 <http://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/mudabbir>

PERANAN GURU SEBAGAI MODEL DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER PESERTA DIDIK. *Journal Research and Education Studies*, 3(2), 27–35.

<http://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/mudabbir>

Arsyad, muhammad muslim, Sirwan, Warna, prima adi, Pratama, muhammad rizky, Darussalam, N., Prasetyo, yoga tri, & Darmawan, S. (2017). *Profil SMK N 1 Balikpapan*. Blogger.

<https://kelompok3smk1balikpapan.blogspot.com/2017/03/profil-smk-n-1-balikpapan.html>

Asriwati. (2022). *Strategi Komunikasi yang Efektif: Communication For Behavioral Impact (Combi)*. Syiah Kuala University Press.

Ayuningsih, Faisal Anwar, & Hafidh Maksum. (2020). Persepsi Guru Sdn 1 Kota Banda Aceh Terhadap Undang-Undang Perlindungan Anak Dalam Menjalankan Disiplin. *Jurnal Tunas Bangsa*, 7(2), 189–203. <https://doi.org/10.46244/tunasbangsa.v7i2.1176>

Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. ALFABETA.

Embong, M. (2022). Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Kelas Viii Pada Smp Negeri 1 Suppa Melalui Layanan Bimbingan Sosial. *Jurnal Kependidikan Media*, 10(2), 103–117. <https://doi.org/10.26618/jkm.v10i2.7957>

Fenianti, & 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>

Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen (3IN1): Untuk Mahasiswa dan Umum*. MEDIATERA.

Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 38–46.

<https://doi.org/10.32584/jkmk.v5i1.1362>

Gavinov, I. T. (2016). *Manajemen Perkantoran*. Parama Publishing.

Ghozali, I. (2021). *Structural equation modeling dengan metode alternatif partial least squares (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginting, Y. M., Chandra, T., Purnamasari, M. S., & Megiwati, M. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru Guru Smp Dharma Loka Pekanbaru. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 91–108. <https://doi.org/10.30598/manis.6.2.91-108>

Handayani, N., Nyoto, & Panjaiatan, H. P. (2023). Pengaruh Gaya Kpemimipinan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil. *Senabima*, 13(1), 104–116.

Imbang, J. R., N.Taroreh, R., & Y.Lumantow, R. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Negeri 1 Jekulo. *Jurnal EMBA*, 10(3), 1057–1066.

Kaltimkita. (2024). *Walikota Balikpapan Sebut Guru Memiliki Peran Besar dalam Membentuk Generasi Bangsa*. Kaltimkita.

<https://kaltimkita.com/detailpost/wali-kota-balikpapan-sebut-guru-memiliki-peran-besar-dalam-membentuk-generasi-bangsa>

Kampuspedia. (2024). *Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)*. Quipper Campus.

<https://campus.quipper.com/kampuspedia/sekolah-menengah-kejuruan-smk>

Karyaningsih, P. D. (2018). *Ilmu Komunikasi*. Samudra Biru.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (6th ed.). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 161–170. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/705>

Musbikin, I. (2021). *Pendidikan Karakter Disiplin* (Rizal (ed.)). NUSAMEDIA.

[https://www.google.co.id/books/edition/Pendidikan\\_Karakter\\_Disiplin/9BVtEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=DISIPLIN&pg=PP3&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Pendidikan_Karakter_Disiplin/9BVtEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=DISIPLIN&pg=PP3&printsec=frontcover)

Naingolan, A. E., & Kartini. (2024). Istilah Etika , Pengertian Etika Komunikasi , dan Etika Komunikasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 5004–5013.

Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785.

<https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>

Parera, A. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara.

Permatasari, S., & Yanuar. (2024). *Latar belakang Manajemen sumber*

*daya manusia adalah bagian dari manajemen yang secara khusus mempelajari mencapai tujuan tertentu . Menurut Robbins dan Judge ( 2015 ), kepuasan kerja adalah sikap umum sinergi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja untuk. 06(03), 726–735.*

Pudjiati. (2019). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.

Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58–67. <https://doi.org/10.29407/jsp.v4i1.17>

Putri, A. M., Guspiati, S., Wiguna, I. B. A. A., Fajrianti, Septiani, S., Ayuni, R., Suyitno, M., Hayati, R., Desilawati, A., Resnasari, U. L., Putra, A. A. W., & Rahyasih, Y. (2023). *Manajemen Peserta Didik* (A. C. Purnomo (ed.)). PT SADA KURNIA PUSTAKA.

Rahayu, S., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima. *Inovator*, 9(2), 67. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i2.3411>

Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Zulfikar (ed.)). LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>

Ruki, M. N. (2024). *Faktor-Faktor*

*Kunci Dalam Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. DEEPUBLISH DIGITAL.

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesyia*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesyia.v6i1.1011>

Ruwaida, Abidin, M., & Harini, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Intrapersonal, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Baru. *PAKAR Pendidikan*, 19(1), 14–22. <https://doi.org/10.24036/pakar.v19i1.221>

Safitri, N. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk. *Jurnal E-Bis*, 6(2), 595–605. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.943>

Salim, H. S., Goh, T. S., & Margery, E. (2022). Pengaruh Komunikasi Pemasaran Dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Pt. Furnilux Indonesia. *Jurnal Bisnis Kolega*, 8(1). <https://doi.org/10.57249/jbk.v8i1.75>

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Anna (ed.); kedua). PT Refika Aditama.

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>

Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi

kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.555>

Siswanto, I., Muntholib, & Jailani, S. (2022). *Komitmen Organisasi Upaya Membangun Komitmen Organisasi Pendidikan Melalui Gaya Kepemimpinan, Kepribadian dan Kepuasan Kerja* (K. Azan (ed.)). DOTPLUS.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.

Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Syukri, A. F., Rahayu, A. S., Larasati, A. D., Situmorang, B., Rafly, M., & Putri, Z. A. (2023). Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan. (Literature Review MSDM). *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 128–137. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.637>

Tegar, N. (2023). *Buku Pintar Manajemen Sumber Daya Manusia* (F. Husaini (ed.)). Anak Hebat Indonesia.

Widyalistyorini, D., Istiq'faroh, N., & Hendratno, H. (2024). Implementasi Teori Pendidikan Ki Hajar Dewantara: Tinjauan Praktik Pembelajaran dan Dampaknya pada Peningkatan Kualitas Pendidikan Dasar. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Budaya Indonesia*, 1(1), 36–43. <https://doi.org/10.61476/84nhq902>