



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di SMAN 1 Kabupaten Langkat

The Effect of Work Environment and Work Discipline on Teacher Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at SMA Negeri 1, Langkat Regency

Halidah Triana Harahap^{1*}, A. Hadi Arifin², Em Yusuf Iis³, Faisal Matriadi⁴

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

Email: Halidah.220410073@mhs.unimal.ac.id¹, hadi@unimal.ac.id², emyusuf@unimal.ac.id³, faisal@unimal.ac.id⁴

Article Info

Article history :

Received : 03-08-2026

Revised : 05-08-2026

Accepted : 07-08-2026

Published: 09-08-2026

Abstract

This study aims to analyze the effect of the work environment and work discipline on teacher performance, as well as to examine the role of job satisfaction as a mediating variable at SMA Negeri 1 Wampu, Langkat Regency. This study employed a quantitative approach using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method processed with SmartPLS 4.0. The population consisted of all 50 teachers at SMA Negeri 1 Wampu, and a saturated sampling (census) technique was used so that all members of the population were included as the research sample. The results of the hypothesis testing indicate that the work environment and work discipline have a positive and significant effect on teachers' job satisfaction. Work discipline also has a positive and significant effect on teacher performance, whereas the work environment and job satisfaction do not have a significant effect on teacher performance. The mediation analysis reveals that job satisfaction is unable to mediate the effect of either the work environment or work discipline on teacher performance. These findings imply that improving teacher performance is influenced more by the implementation of work discipline than by improvements in the work environment or increases in job satisfaction. Schools therefore need to strengthen the culture of work discipline through the consistent enforcement of regulations, enhanced responsibility, and effective supervision of task implementation, while also maintaining a comfortable and conducive work environment.

Keywords : Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, serta mengkaji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada SMA Negeri 1 Wampu, Kabupaten Langkat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang diolah menggunakan SmartPLS 4.0. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Wampu yang berjumlah 50 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja maupun disiplin kerja terhadap kinerja guru. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja guru lebih dipengaruhi oleh penerapan disiplin kerja dibandingkan perbaikan lingkungan kerja maupun peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu memperkuat budaya disiplin melalui



penerapan peraturan yang konsisten, peningkatan tanggung jawab, dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, serta tetap menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja guru

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sektor penting dalam pembangunan bangsa yang bertanggung jawab menghasilkan sumber daya manusia berkualitas. Kemajuan suatu bangsa tidak dapat dipisahkan dari kualitas sistem pendidikan yang dimilikinya, dan keberhasilan proses pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik, yaitu guru. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang membantu peserta didik berkembang secara holistik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi hal yang krusial dalam mencapai tujuan pendidikan nasional (Baharuddin, 2021; Mulyasa, 2006).

Kinerja guru menggambarkan tingkat kemampuan dan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama proses pembelajaran. Berbagai faktor internal maupun eksternal turut memengaruhi kinerja guru, di antaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas guru, sedangkan disiplin kerja mencerminkan sejauh mana guru menaati peraturan sekolah dan menunjukkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Permata sari, 2023; Halimah et al., 2025). Selain itu, kepuasan kerja diduga berperan sebagai penghubung yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Hudiana et al., 2025).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan antarvariabel tersebut. Nurlela et al. (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sementara Badaruddin (2022) menemukan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Di sisi lain, Agustin et al. (2025) serta Khotidjah et al. (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh motivasi kerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru bersifat kontekstual dan belum banyak diuji secara simultan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, khususnya pada satuan pendidikan di wilayah non-perkotaan.

SMA Negeri 1 Wampu merupakan salah satu sekolah negeri di Kabupaten Langkat, Sumatera Utara, yang berperan penting dalam pelayanan pendidikan di Kecamatan Wampu. Observasi awal menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di sekolah ini sudah cukup mendukung, meskipun sebagian fasilitas masih memerlukan perbaikan dan koordinasi tugas antarpihak belum selalu berjalan efektif. Tingginya beban administrasi, terutama menjelang periode evaluasi akademik, turut menjadi tantangan tersendiri bagi sebagian guru dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, dengan menguji peran mediasi kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 1 Wampu, Kabupaten Langkat.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Wampu, Kecamatan Wampu, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal yang bertujuan mengetahui hubungan sebab-akibat antarvariabel, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi (Sugiyono, 2021). Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Wampu yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 50 guru (Hardani et al., 2020).

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dengan menggunakan skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh dari artikel ilmiah, buku referensi, dan dokumen sekolah yang relevan. Variabel penelitian terdiri atas Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel eksogen, Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi, serta Kinerja Guru (Y) sebagai variabel endogen.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten yang kompleks dengan jumlah sampel relatif kecil, serta tidak mensyaratkan data berdistribusi normal (Hair et al., 2021; Ghazali & Latan, 2015). Evaluasi model dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi outer model (validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konsistensi internal) serta evaluasi inner model (koefisien determinasi R^2 , effect size f^2 , predictive relevance Q^2 , dan model fit SRMR). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping, dengan hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-statistics $> 1,96$ dan/atau P-values $< 0,05$ pada taraf signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 50 guru SMA Negeri 1 Wampu sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 23 orang laki-laki (46%) dan 27 orang perempuan (54%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 31–40 tahun sebanyak 20 orang (40%), diikuti responden berusia ≤ 30 tahun sebanyak 13 orang (26%), 41–50 tahun sebanyak 11 orang (22%), dan ≥ 51 tahun sebanyak 6 orang (12%). Berdasarkan status pernikahan, sebanyak 33 responden (66%) berstatus menikah dan 17 responden (34%) belum menikah. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 11–20 tahun sebanyak 26 orang (52%), sedangkan sisanya bekerja ≤ 10 tahun sebanyak 17 orang (34%) dan ≥ 21 tahun sebanyak 7 orang (14%). Secara umum, karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang memadai untuk memberikan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

Hasil Outer Model

Uji validitas konvergen dinilai melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Menurut Hair et al. (2021), nilai outer loading ideal adalah $\geq 0,70$, meskipun nilai antara 0,40–0,70 masih dapat dipertahankan apabila secara konten relevan dan penghapusannya tidak meningkatkan nilai AVE secara berarti. Setelah dilakukan eliminasi terhadap satu indikator yang tidak valid (KG4), hasil pengujian tahap akhir disajikan pada Tabel 1

**Tabel 1. Hasil *Convergent Validity***

<i>Latent Variabel</i>	<i>Outer Loading</i>	<i>AVE</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0,729 – 0,866	0,637
Disiplin Kerja (X2)	0,666 – 0,807	0,556
Kinerja Guru (Y)	0,575 – 0,819	0,476
Kepuasan Kerja (Z)	0,645 – 0,789	0,522

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel memiliki nilai AVE mendekati atau di atas 0,50, kecuali variabel Kinerja Guru yang sedikit di bawah ambang batas (0,476). Meskipun demikian, indikator-indikator yang berada pada rentang 0,40–0,70 tetap dipertahankan karena secara konten masih merepresentasikan konstruk yang diukur dan penghapusannya tidak meningkatkan nilai Composite Reliability secara signifikan (Hair et al., 2021).

Validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil *Discriminat Validity*

<i>Latent Variabel</i>	<i>HTMT (<0,90)</i>	<i>Fornel Lacker</i>
Lingkungan Kerja (X1)		0,798
Disiplin Kerja (X2)	X1-X2 = 0,872	0,746
Kinerja Guru (Y)	X1-Y = 0,779 X2-Y = 0,912	0,722
Kepuasan Kerja (Z)	X1-Z = 0,874 X2-Z = 0,924 Y-Z =	0,690

Nilai HTMT secara umum berada dalam rentang 0,681–0,924. Dua pasangan konstruk, yaitu Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru (0,912) serta Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja (0,924), berada sedikit di atas ambang batas 0,90. Menurut Franke dan Sarstedt (2019), nilai ambang HTMT bersifat heuristik sehingga interpretasinya perlu mempertimbangkan kedekatan konseptual antarkonstruk; dalam penelitian ini, disiplin kerja memang memiliki keterkaitan teoritis yang erat dengan kepuasan kerja dan kinerja guru. Nilai akar kuadrat AVE (Fornell-Larcker) pada seluruh konstruk juga lebih besar dibandingkan korelasi antarkonstruksinya, sehingga validitas diskriminan pada model penelitian ini secara umum dapat diterima.

Tabel 3. Hasil *Internal Consistency Reliability*

<i>Latent Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0,808	0,875
Disiplin Kerja (X2)	0,840	0,882
Kinerja Guru (Y)	0,662	0,781
Kepuasan Kerja (Z)	0,770	0,844

Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,662–0,840 dan Composite Reliability berkisar antara 0,781–0,882. Seluruh nilai berada di atas atau mendekati batas minimum 0,70, sehingga seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang memadai (Hair et al., 2021).

**Hasil Inner Model****Tabel 4. Hasil Inner Model**

Variabel/Hubungan	R ²	F ²	Q ²
Kepuasan Kerja (Z)	0,601		0,617
Kinerja Guru (Y)	0,619		0,587
Lingkungan Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)		0,141	
Disiplin Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)		0,329	
Lingkungan Kerja (X1) → Kinerja Guru (Y)		0,072	
Disiplin Kerja (X2) → Kinerja Guru (Y)		0,335	
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Guru (Y)		0,003	

Nilai R-Square pada variabel Kinerja Guru sebesar 0,619 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,9% variasi Kinerja Guru, sedangkan sisanya 38,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai R-Square pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,601 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan 60,1% variasi Kepuasan Kerja. Berdasarkan kriteria Ghazali dan Latan (2015), kedua nilai tersebut termasuk kategori moderat.

Nilai effect size (F²) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi terbesar baik terhadap Kepuasan Kerja (0,329, kategori sedang) maupun terhadap Kinerja Guru (0,335, kategori sedang). Sementara itu, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (0,141) dan terhadap Kinerja Guru (0,072) tergolong kecil, sedangkan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru (0,003) tergolong tidak memiliki efek. Nilai Q²predict pada variabel Kinerja Guru (0,587) dan Kepuasan Kerja (0,617) berada jauh di atas 0, sehingga model penelitian ini memiliki relevansi prediktif yang kuat (Hair et al., 2021).

Tabel.5 Model Fit

	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>
SRMR	0,117	0,117

Nilai SRMR sebesar 0,117 sedikit berada di atas batas ideal < 0,08 yang direkomendasikan Hair et al. (2021). Meskipun demikian, evaluasi model dalam pendekatan PLS-SEM tidak hanya bertumpu pada nilai SRMR, tetapi juga mempertimbangkan hasil evaluasi outer model dan inner model secara menyeluruh, sehingga analisis tetap dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Hubungan antar Variabel	β	T Statistics	P Values	Kesimpulan
H1	Lingkungan Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0,334	2,249	0,025	Diterima
H2	Disiplin Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0,511	2,885	0,004	Diterima



H3	Lingkungan Kerja (X1) → Kinerja Guru (Y)	0,262	1,172	0,241	Ditolak
H4	Disiplin Kerja (X2) → Kinerja Guru (Y)	0,609	3,017	0,003	Diterima
H5	Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Guru (Y)	-0,056	0,358	0,720	Ditolak
H6	Lingkungan Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Guru (Y)	-0,019	0,338	0,735	Ditolak
H7	Disiplin Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Guru (Y)	-0,029	0,342	0,732	Ditolak

Berdasarkan Tabel 6, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H1 diterima) dan Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H2 diterima). Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H4 diterima), sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (H3 ditolak) dan Kepuasan Kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (H5 ditolak). Pada pengujian efek mediasi, Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (H6 ditolak), maupun pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (H7 ditolak).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru SMA Negeri 1 Wampu ($\beta = 0,334$; $t = 2,249$; $p = 0,025$). Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan guru, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Temuan ini sejalan dengan Sari (2018), Rasyid dan Tanjung (2020), serta Rohani (2022) dan Pasapan et al. (2024), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($\beta = 0,511$; $t = 2,885$; $p = 0,004$). Guru yang tepat waktu, patuh terhadap peraturan sekolah, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya cenderung merasa lebih puas dalam bekerja. Hasil ini konsisten dengan Rahmawati et al. (2023), Maulina dan Lestari (2024), serta Hendra dan Sutapa (2024).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru ($\beta = 0,262$; $t = 1,172$; $p = 0,241$), sehingga H3 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 1 Wampu kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi. Temuan ini sejalan dengan Agustin et al. (2025) dan Khotidjah et al. (2025), namun berbeda dengan Rohani (2022),



Luhkita dan Parwoto (2021), serta Nurlela et al. (2024) yang menemukan pengaruh langsung yang signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru ($\beta = 0,609$; $t = 3,017$; $p = 0,003$), sehingga H4 diterima dan merupakan pengaruh langsung terkuat dalam model penelitian ini. Guru yang disiplin cenderung melaksanakan tugas secara tepat waktu dan bertanggung jawab, sehingga kinerjanya meningkat. Hasil ini sejalan dengan Nurlela et al. (2024), Hendra dan Sutapa (2024), serta Maica Agnes Mutia (2025).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru ($\beta = -0,056$; $t = 0,358$; $p = 0,720$), sehingga H5 ditolak. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya belum tentu menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, karena pelaksanaan tugas guru juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompetensi, dan tanggung jawab profesional lainnya. Temuan ini berbeda dengan Hidayat (2020) dan Rohani (2022), namun kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden dan konteks sekolah yang diteliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru ($\beta = -0,019$; $t = 0,338$; $p = 0,735$) H6 ditolak. Kondisi ini mencerminkan bahwa meskipun lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja guru, kepuasan kerja tersebut belum mampu menjadi variabel perantara yang menghubungkan lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru ($\beta = -0,029$; $t = 0,342$; $p = 0,732$) sehingga H7 ditolak. Kondisi ini mencerminkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih besar secara langsung terhadap kinerja guru dibandingkan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru lebih dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja daripada kepuasan kerja yang dirasakan.

Kondisi ini terjadi karena meskipun Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja itu sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga jalur mediasi menjadi tidak signifikan. Dengan demikian, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru lebih dominan terjadi secara langsung dibandingkan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel perantara. Temuan ini berbeda dengan Rahmawati et al. (2023) dan Khairina et al. (2025) yang menemukan peran mediasi kepuasan kerja yang signifikan, sehingga perbedaan hasil ini diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden dan konteks organisasi yang berbeda.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru SMA Negeri 1



Wampu. Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, sedangkan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja maupun Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Wampu lebih dipengaruhi secara langsung oleh penerapan disiplin kerja dibandingkan oleh perbaikan lingkungan kerja maupun peningkatan kepuasan kerja.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pihak sekolah perlu memperkuat budaya disiplin kerja melalui penerapan peraturan yang konsisten, peningkatan tanggung jawab guru, dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, karena faktor ini terbukti memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja guru. Di samping itu, sekolah tetap perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif guna mendukung kepuasan kerja guru, meskipun pengaruhnya terhadap kinerja belum terbukti secara langsung. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti motivasi kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi yang berpotensi menjadi faktor penentu kinerja guru yang lebih kuat, serta memperluas cakupan sampel penelitian pada beberapa sekolah agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, I., Tuhagana, A., & Apriani, Z. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Karawang. 11(3), 1879–1890.
- Baharuddin, B. (2021). The Effect of Working Environment on the Teacher Performance. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 24(1), 122. <https://doi.org/10.24252/lp.2021v24n1i12>
- Badaruddin, F. (2022). Discipline, Motivation, Local Wisdom, and Work Environment on Performance Through Job Satisfaction. XXVI(03), 492–511.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Halimah, Hakim, R. R., & Saepuloh, A. (2025). *International Journal of Education and Life Sciences (IJELS)*, 3(4), 2085–2106.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (1st ed.). CV Pustaka Ilmu Group.
- Hendra, & Sutapa, M. (2024). The Effect of Teacher Job Satisfaction, Teacher Work Discipline, and Work Environment on the Performance of State Vocational High School Teachers in Bengkalis District. 2(4), 720–733.



- Hidayat, D. (2020). The Effect of Discipline and Work Environment on Teacher Performance at SMK Negeri 2 Pondok Aren-South Tangerang. *Jurnal Administrare*, 7(1), 197–204.
- Hudiana, U., Wijaya, N. M., Wibowo, I., & Prasetyo. (2025). Pengaruh Pelatihan Guru dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Melalui Kepuasan. 2(2), 1123–1134.
- Khairina, V., Pramesthi, R. A., & Tulhusnah, L. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 4(6), 1260–1281.
- Khotidjah, S., Subiyanto, & Kartika, C. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMAN 1 Jiwana. 3(5), 355–365.
- Pasapan, E., Yusuf, H. T., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Patra Dharma Balikpapan. *Journal Geoekonomi*, 15(1), 361–370.
- Permata sari, O. E. N. S. W. (2023). Model Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja: Lingkungan Kerja dan Literasi Digital. *Jurnal Ekobitek*, 12(4), 11–12.
- Rahmawati, S., Fitria, H., & Putra, A. Y. (2023). The Influence of Leadership and Work Discipline on Teacher's Job Satisfaction. 4(14), 281–289.
- 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. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rohani. (2022). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya. 11(22), 24–29.
- Sari, D. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Jurnal Saintika UNPAM*, 1(1), 108–132.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.