



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung Pada SMA Pasundan Majalaya

Fina Anisah Fauzia¹, Dian Lestari²

^{1,2}Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia

E-mail: finaanisahfauzia46@gmail.com, dian.lestari@lecture.unjani.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-04-09 Revised: 2024-05-27 Published: 2024-06-01 Keywords: <i>Physical Work Environment; Work Motivation; Work Discipline; Superior Perception.</i>	This research aims to determine respondents' responses regarding the physical work environment of Pasundan Majalaya High School teachers, to determine the work motivation of Pasundan Majalaya High School teachers, to determine the work discipline of Pasundan Majalaya High School teachers, and to determine the influence of the physical work environment and work motivation on teacher work discipline based on perceptions. direct superior at Pasundan Majalaya High School both partially and simultaneously. The research method used in this research is a quantitative approach. From this research, it was concluded that the respondents' responses to the physical work environment at Pasundan Majalaya High School were included in the COMFORTABLE criteria. Respondents' responses to work motivation at Pasundan Majalaya High School are included in the ENOUGH criteria. Respondents' responses to work discipline at Pasundan Majalaya High School are included in the ENOUGH criteria. The influence of the physical work environment and work motivation on work discipline at SMA Pasundan Majalaya both partially and simultaneously.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-04-09 Direvisi: 2024-05-27 Dipublikasi: 2024-06-01 Kata kunci: <i>Lingkungan Kerja Fisik; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Persepsi Atasan.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja fisik guru SMA Pasundan Majalaya, untuk mengetahui motivasi kerja guru SMA Pasundan Majalaya, untuk mengetahui disiplin kerja guru SMA Pasundan Majalaya, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru berdasarkan persepsi atasan langsung pada SMA Pasundan Majalaya baik secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dari penelitian ini disimpulkan bahwa Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik pada SMA Pasundan Majalaya termasuk ke dalam kriteria NYAMAN. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja pada SMA Pasundan Majalaya termasuk kedalam kriteria CUKUP. Tanggapan responden terhadap disiplin kerja pada SMA Pasundan Majalaya termasuk kedalam kriteria CUKUP. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada SMA Pasundan Majalaya baik secara parsial dan simultan.

I. PENDAHULUAN

Dalam tercapainya tujuan pemerintah yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 mencerdaskan kehidupan bangsa menjadi visi luhur yang tidak bisa diabaikan, khususnya bagi guru yang bertugas sebagai pengajar dan pendidik. Guru adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan. Tugas dan peran seorang guru, dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, dimana dijelaskan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia bergantung pada proses pendidikan dan seluruh tenaga pendidik termasuk guru. Guru dituntut untuk mewujudkan harapan semua pihak yang

telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anakdidik (Muliartini et al., 2019).

Perkembangan pendidikan di Indonesia telah mengalami perubahan yang cukup pesat. Pendidikan dapat tumbuh dan berkembang secara utuh dan optimal berkat perubahan pelayanan pendidikan sesuai dengan kebutuhan zaman. Oleh karena itu, pendidikan yang baik harus membahas komponen-komponen yang ada dalam pendidikan. Komponen pendidikan adalah tujuan, pendidik, peserta didik, kurikulum, fasilitas, dan lingkungan. Komponen-komponen tersebut harus saling mendukung dan berinteraksi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pada tingkat menengah atas, SMA Pasundan Majalaya merupakan salah satu sekolah di Kabupaten Bandung yang merupakan satuan pendidikan formal dengan Akreditasi "A". Untuk mencapai tujuannya, SMA Pasundan Majalaya

mempunyai visi yaitu “Terwujudnya peserta didik yang nyantri, nyakola, nyunda dan selaras dengan profil pelajar pancasila”. Artinya SMA Pasundan Majalaya harus mampu mencetak peserta didik yang berahlak terpuji dan selaras dengan profil pelajar Pancasila.

Faktor yang harus diperhatikan SMA Pasundan Majalaya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor terpenting dan kunci dalam mencapai tujuan, karena jika disiplin tidak dikembangkan dengan baik, maka akan sulit mencapai tujuan. Disiplin kerja dilaksanakan untuk membantu guru membiasakan diri dengan pekerjaan rutin dan menyadari keseriusan pekerjaan masing-masing guru. Ramon (2019) menyebutkan disiplin kerja merupakan suatu sikap yang menunjukkan kesiapan dan kesediaan seseorang untuk mengikuti dan menaati standar peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas Bapak Syarif Hidayat, S.Pd. M.M. di SMA Pasundan Majalaya didapati informasi bahwa terdapat guru yang melanggar peraturan yaitu datang terlambat, pulang lebih awal, dimana jam masuk guru yaitu pukul 06.40 keluar 12.20 serta tidak ada disekolah setelah jam istirahat. Disiplin kerja di SMA Pasundan Majalaya bertujuan untuk membantu guru membiasakan diri bekerja secara rutin dan menunjukkan keseriusan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Guru yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan dari atasannya, dan guru yang mentaati peraturan dan tata tertib tidak akan menyita waktu kerja yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Meski SMA Pasundan Majalaya sudah menetapkan aturan namun masih saja ada guru yang melanggar.

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi mengenai masih banyak guru yang datang terlambat, pulang lebih awal dan tidak ada di lingkungan sekolah setelah jam istirahat. Beberapa hal diatas dapat mengindikasi mengenai disiplin kerja yang masih rendah pada guru SMA Pasundan Majalaya. Apabila pelanggaran tersebut dibiarkan, maka dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja sekolah dimana pekerjaan tidak memenuhi standar dan bisa merugikan. Menurut (Sari et al., 2020) Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui

lingkungan fisik dan non fisik yang baik seperti menciptakan suasana aman dan nyaman bagi pegawai termasuk menyediakan fasilitas dan alat keselamatan di tempat kerja, menjaga kebersihan tempat kerja dan memperbanyak jumlah pegawai, etika dalam segala aktivitas.dengan kondisi material dan non material yang memadai maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat.

Selain lingkungan kerja fisik, faktor lain yang harus diperhatikan SMA Pasundan Majalaya adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari luar maupun dalam diri setiap individu untuk lebih semangat dalam bekerja. Menurut Sinambela (2019:582) pengertian motivasi adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan tenaga dan pikirannya untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya. Sedangkan menurut Hiondardjo (2019) mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu berdasarkan apa yang diucapkan, bukan sekedar berdasarkan janji dan keinginannya saja. Disamping itu dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik dan tingginya motivasi kerja guru, diharapkan akan timbul disiplin kerja guru untuk bekerja secara optimal sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono,2018) metode penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai metode yang berlandaskan filosofi positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi dan sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel penelitian untuk diketahui hubungannya, meliputi dua variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja, serta satu variabel dependen yaitu disiplin kerja. Untuk lebih jelasnya dipaparkan berikut ini:

1. Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab atau timbulnya perubahan pada variabel dependen (Sugiono, 2018:39). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2).
2. Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi akibat atau variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel independen (Sugiono,

2018:39). Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y)

Sugiyono (2018:224) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan terpenting dari penelitian adalah memperoleh data. Pada penelitian ini terdapat beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan yaitu penelitian untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari dan menelaah buku-buku, catatan, dan literatur-literatur yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan yaitu pengumpulan data dan informasi dengan cara, mendatangi langsung tempat yang akan dijadikan objek penelitian. Menurut Sugiyono (2018:225), terdapat beberapa teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, kuesioner, dan juga dokumentasi.

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah suatu ruang umum yang meliputi: objek/benda dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Menurut Unaradjan (2019:136), Responden merupakan orang yang memberikan informasi dan diharapkan mampu menjawab semua pertanyaan dengan jelas dan lengkap. Adapun dalam penelitian ini karakteristik responden yang memberikan tanggapan mengenai lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja adalah guru berjumlah 42 orang. Sedangkan karakteristik responden yang memberikan tanggapan kepada disiplin kerja adalah wakil kepala sekolah bidang humas Bapak Syarif Hidayat, S. pd. M.M. yang berjumlah 1 orang. Menurut Sugiyono (2018:92) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam penelitian ini skala yang digunakan untuk pengukuran data adalah semantic differensial. Menurut Sugiyono (2018:97) semantic differensial digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun checklist, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban "sangat positif". terletak di bagian kanan garis, dan jawaban

"sangat negatif" terletak di bagian kiri garis, atau sebaliknya." Data yang diperoleh dengan menggunakan skala Semantic differensial adalah data interval. Menurut (Yulianto, Maskan & Utaminingsih, 2018) data interval yaitu data yang diukur dengan jarak di antara 2 titik pada skala yang sudah diketahui. Dalam penelitian ini sumber data diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada responden berupa pertanyaan positif dan negatif. Sebelum melakukan analisis data, maka dari itu perlu dilakukan pengujian instrumen untuk penelitian ini, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas.

Dalam metode pengolahan data, tahap-tahap pengolahan data menurut Agung & Yuesti, (2019) yaitu editing, coding, dan verifikasi. Pada penelitian ini identifikasi masalah ke-1, ke-2, dan ke-3 menggunakan tahap-tahap pengolahan data yang meliputi editing, coding, tabulating dan verifikasi. Untuk mengetahui posisi dari seluruh jawaban responden maka dibuatlah pengkategorian, dikarenakan terdapat 5 alternatif jawaban maka penyusunan kategori dibuat menjadi lima interval pada masing-masing variabel. Untuk menjawab identifikasi masalah nomor 4 yaitu mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, menggunakan metode analisis regresi berganda. Menurut Duli (2019:171) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih dimana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Secara formulatif persamaan regresi linier berganda yang diadaptasi dari Sugiyono (2018:192)

Model regresi linier berganda yang digunakan bertujuan agar dapat menunjukkan persamaan hubungan yang valid atau best linear unbiased estimator (BLUE) model tersebut harus memenuhi asumsi-asumsi klasik ordinary least square (OLS). Untuk memenuhi asumsi-asumsi tersebut, pada penelitian ini dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Pengolahannya dilakukan secara komputerisasi menggunakan program SPSS versi 26. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:35) metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkaitan dengan pernyataan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).

Menurut Sugiyono (2018:37), metode asosiatif merupakan suatu rumusan masalah

penelitian yang sifatnya menanyakan hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) baik dilihat secara parsial maupun simultan, yang pada akhirnya akan diambil kesimpulan berupa penerimaan atau penolakan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Fisik pada SMA Pasundan Majalaya

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti, seluruh poin pernyataan tentang lingkungan kerja fisik sudah valid dan reliabel. Maka sudah dapat dilakukan pengolahan data untuk variabel lingkungan kerja fisik dengan sub variabel yang diukur yaitu:

1. Pencahayaan Tempat Kerja

Berdasarkan data kuesioner tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja fisik dengan sub variabel pencahayaan tempat kerja, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik dengan sub variabel pencahayaan tempat kerja pada SMA Pasundan Majalaya dengan rata-rata 3,87 termasuk dalam kriteria **terang**. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap pencahayaan ruang kerja dan toilet terang, karena penataan dan jenis pencahayaan yang digunakan memadai dan sesuai dengan kondisi tempat kerja.

2. Suhu pada Tempat Kerja

Berdasarkan data kuesioner Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Lingkungan Kerja Fisik dengan Sub Variabel Suhu Pada Tempat Kerja, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik dengan sub variabel suhu pada tempat kerja pada SMA Pasundan Majalaya dengan rata-rata 3,52 termasuk dalam kriteria **nyaman**. Artinya tubuh pekerja terasa nyaman saat bekerja, meski terkadang masih panas karena kipas angin di beberapa ruangan rusak.

3. Kebisingan Tempat Kerja

Berdasarkan Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan Sub Variabel Kebisingan Tempat Kerja, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja

fisik dengan sub variabel kebisingan Tempat Kerja pada SMA Pasundan Majalaya dengan rata-rata 3,83 termasuk dalam kriteria **sesuai**. Hal ini menunjukkan jika suara di sekitar ruang kerja sesuai dengan situasi dan aktivitas kerja pegawai sehingga tidak mengganggu.

Berdasarkan data kuesioner Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan Sub Variabel Tata Warna, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik dengan sub variabel tata warna pada tempat kerja pada SMA Pasundan Majalaya dengan rata-rata 3,90 termasuk dalam kriteria **sesuai**. Artinya, rangkaian warna yang dimaksudkan menimbulkan rasa gembira pada orang yang melihatnya, yang tercermin dari skema warna ruang kerja yang sesuai untuk karyawan.

4. Dekorasi atau Tata Letak

Berdasarkan data kuesioner Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan Sub Variabel Dekorasi atau Tata Letak, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik dengan sub variabel dekorasi atau tata letak pada SMA Pasundan Majalaya dengan rata-rata 3,74 termasuk dalam kriteria **sesuai**. Hal ini menunjukkan jika dekorasi atau tata letak pada tempat kerja dirasa sesuai oleh pegawai artinya penataan meja kerja yang ada di ruang kerja serta peralatan lainnya sudah tertata dengan baik.

5. Keamanan pada Tempat Kerja

Berdasarkan data kuesioner Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan Sub Variabel Keamanan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik dengan sub variabel keamanan pada tempat kerja pada SMA Pasundan Majalaya dengan rata-rata 3,23 termasuk dalam kriteria **cukup aman**. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keamanan di tempat kerja sudah cukup aman, karena petugas keamanan selalu bertugas dan berkeliling.

Selanjutnya untuk mengetahui kriteria lingkungan kerja fisik pada SMA Pasundan Majalaya, maka dapat diketahui dengan melakukan perhitungan terhadap total rata-rata dan disesuaikan dengan kriteria variabel lingkungan kerja fisik sehingga dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Total Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Pencahayaan tempat kerja	3.87	Terang
Suhu pada tempat kerja	3.85	Nyaman
Kebisingan tempat kerja	3.83	Sesuai
Tata warna pada tempat kerja	3.90	Sesuai
Dekorasi atau tata letak	3.74	Sesuai
Keamanan pada tempat kerja	3.23	Cukup Aman
Total Rata-Rata Skor	$3.87 + 3.85 + 3.83 + 3.90 + 3.74 + 3.23 = 22.42/6 = 3,73$	
Lingkungan Kerja Fisik	NYAMAN	

Sumber: Kuesioner, data diolah kembali Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1, setelah melakukan perhitungan sub variabel tata warna pada tempat kerja menjadi sub variabel tertinggi yang memiliki total rata-rata sebesar 3,90 sedangkan sub variabel keamanan pada tempat menjadi sub variabel terendah yang memiliki total rata-rata sebesar 3.23. Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja fisik memiliki total skor rata-rata sebesar 3.73 yang dimana termasuk ke dalam kriteria nyaman, artinya lingkungan kerja fisik pada SMA Pasundan Majalaya sudah nyaman dirasa pegawai namun perlu diperhatikan dari segi penerangan, suhu, kebisingan, tata warna, dekorasi, keamanan agar lingkungan kerja pada organisasi tersebut lebih baik.

B. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja SMA Pasundan Majalaya

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan oleh penulis, seluruh poin pernyataan tentang motivasi kerja sudah valid dan reliabel. Maka sudah dapat dilakukan pengolahan data untuk variabel motivasi kerja dengan sub variabel yang diukur yaitu:

1. Keberhasilan/Prestasi

Berdasarkan data kuesioner Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja Dengan Sub Variabel Keberhasilan/Prestasi, diketahui bahwa variabel motivasi kerja dengan sub variabel keberhasilan/prestasi dengan total rata-rata 3,4 termasuk ke dalam kriteria **cukup**. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMA Pasundan Majalaya memiliki dorongan dalam diri untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja dirasa rendah oleh pegawai, artinya pegawai cenderung tidak terlalu menginginkan dirinya unggul.

2. Pengakuan

Berdasarkan data kuesioner Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Mengenai

Variabel Motivasi Kerja Dengan Sub Variabel Pengakuan, diatas diketahui bahwa variabel motivasi kerja dengan sub variabel pengakuan dengan total rata-rata 3,26 termasuk ke dalam kriteria **sedang**. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMA Pasundan Majalaya memiliki dorongan dalam diri yang sedang untuk bekerja dengan baik agar keberhasilan dalam melakukan pekerjaan diakui oleh atasan dan rekan kerja.

3. Pekerjaan itu sendiri

Berdasarkan data kuesioner Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja Dengan Sub Variabel Keberhasilan/Prestasi, diketahui bahwa variabel motivasi kerja dengan sub variabel pekerjaan itu sendiri dengan rata-rata 3,28 termasuk kedalam kriteria **sedang**. Hal ini menunjukkan bahwa dalam bekerja guru memiliki dorongan dalam diri yang sedang untuk melakukan pekerjaan dengan perasaan semangat karena berdasarkan hasil wawancara bahwa beban kerja yang dirasa berlebihan.

4. Tanggung jawab

Berdasarkan data kuesioner Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja Dengan Sub Variabel Tanggung Jawab, diketahui bahwa variabel motivasi kerja dengan sub variabel tanggung jawab dengan rata-rata 3,07 termasuk kedalam kriteria **sedang**. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMA Pasundan Majalaya memiliki dorongan dalam diri yang sedang untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan, artinya dalam menyelesaikan pekerjaan terkadang guru tidak tepat waktu serta tak sesuai dengan standar yang ada.

5. Pengembangan Potensi Diri

Berdasarkan data kuesioner Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja Dengan Sub Variabel Pengembangan Potensi Diri, diketahui bahwa variabel motivasi kerja dengan sub variabel pengembangan potensi diri dengan total rata-rata 3,28 termasuk ke dalam kriteria **sedang**. Hal ini menunjukkan guru SMA Pasundan Majalaya memiliki dorongan dalam diri yang sedang untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan karir ketingkat yang lebih tinggi.

Selanjutnya untuk mengetahui ke kriteria manakah motivasi kerja di SMA Pasundan Majalaya maka dapat diketahui dengan melakukan perhitungan terhadap total rata-rata dan disesuaikan dengan kriteria variabel motivasi kerja sehingga dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Total Rata-rata Variabel Motivasi Kerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Keberhasilan/Prestasi	3,4	Cukup
Pengakuan	3,26	Sedang
Pekerjaan itu Sendiri	3,28	Sedang
Tanggung Jawab	3,07	Sedang
Pengembangan Potensi Diri	3,28	Sedang
Total Rata-Rata Skor	$3,4 + 3,26 + 3,28 + 3,07 + 3,28 = 16,29 / 5 = 3,25$	
Motivasi Kerja		Cukup

Sumber: Kuesioner, data diolah kembali Tahun 2024

Berdasarkan tabel 2, setelah melakukan perhitungan sub variabel keberhasilan/prestasi menjadi sub variabel tertinggi yang memiliki total rata-rata sebesar 3,4 sedangkan sub variabel tanggung jawab menjadi sub variabel terendah yang memiliki total rata-rata sebesar 3,07. Secara keseluruhan variabel motivasi kerja memiliki total skor rata-rata sebesar 3,25 yang dimana termasuk ke dalam kriteria cukup. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki motivasi yang cukup dalam tanggung jawab pekerjaannya. Sementara dalam hal melakukan pekerjaannya sendiri pegawai memiliki motivasi kerja yang sedang.

C. Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja di SMA Pasundan Majalaya

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti, seluruh poin pernyataan tentang disiplin kerja sudah valid dan reliabel (**lampiran 3**). Maka sudah dapat dilakukan pengolahan data untuk variabel disiplin kerja dengan sub variabel yang diukur yaitu:

1. Kepatuhan terhadap Peraturan Waktu

Berdasarkan data kuesioner Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Disiplin Kerja Dengan Sub Variabel Kepatuhan Terhadap Peraturan Waktu, diketahui bahwa variabel disiplin kerja dengan sub variabel kepatuhan terhadap peraturan waktu dengan total rata-rata 3,28 termasuk ke dalam kriteria **cukup**. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan waktu telah sesuai dengan

kebutuhan dan tujuan disiplin kerja pada guru SMA Pasundan Majalaya.

2. Taat pada Peraturan Perusahaan

Berdasarkan data kuesioner Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Disiplin Kerja Dengan Sub Variabel Taat Pada Peraturan Perusahaan, diketahui bahwa variabel disiplin kerja dengan sub variabel taat pada peraturan perusahaan dengan total rata-rata 3,38 termasuk ke dalam kriteria **cukup**. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan dan tujuan disiplin kerja pada SMA Pasundan Majalaya.

3. Pelaksanaan Pekerjaan Sesuai Dengan Jabatan, Tugas, Tanggung Jawab

Berdasarkan data kuesioner Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Disiplin Kerja Dengan Sub Variabel Pelaksanaan Pekerjaan Sesuai Dengan Jabatan, Tugas, Tanggung Jawab, diketahui bahwa variabel disiplin kerja dengan sub variabel Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dengan total rata-rata 3,45 termasuk ke dalam kriteria **tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMA Pasundan Majalaya memiliki dorongan dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab.

4. Taat terhadap Peraturan Lainnya

Berdasarkan data kuesioner Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Disiplin Kerja Dengan Sub Variabel Taat Terhadap Peraturan Lainnya, diketahui bahwa variabel disiplin kerja dengan sub variabel taat dengan peraturan lainnya dengan total rata-rata 3,37 termasuk ke dalam kriteria **cukup**. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMA Pasundan Majalaya taat terhadap peraturan lainnya.

Selanjutnya untuk mengetahui ke kriteria manakah motivasi kerja di SMA Pasundan Majalaya maka dapat diketahui dengan melakukan perhitungan terhadap total rata-rata dan disesuaikan dengan kriteria variabel disiplin kerja sehingga dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Total Rata-rata Variabel Disiplin Kerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Kepatuhan terhadap peraturan waktu	3,28	Cukup
Taat pada aturan perusahaan	3,38	Cukup
Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab	3,45	Tinggi
Taat terhadap peraturan lainnya	3,37	Cukup
Total Rata-Rata Skor	3,28+ 3,38 + 3,45 + 3,37 = 13,48/4= 3,37	
Motivasi Kerja		Cukup

Sumber: Kuesioner, data diolah kembali Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3, setelah melakukan perhitungan sub variabel Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab menjadi sub variabel tertinggi yang memiliki total rata-rata sebesar 3,45 sedangkan sub variabel kepatuhan terhadap peraturan waktu menjadi sub variabel terendah yang memiliki total rata-rata sebesar 3,28. Secara keseluruhan variabel disiplin kerja memiliki total skor rata-rata sebesar 3,37 yang dimana termasuk ke dalam kriteria cukup. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki disiplin yang cukup dalam mentaati peraturan sekolah.

D. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung Pada SMA Pasundan Majalaya

Berdasarkan identifikasi masalah keempat mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja berdasarkan persepsi atasan langsung pada SMA Pasundan Majalaya, berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26 sebagai berikut:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Pada penelitian ini pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda dengan tujuan agar dapat menunjukkan persamaan hubungan yang valid dan memenuhi asumsi-asumsi klasik. Untuk memenuhi asumsi-asumsi tersebut, pada penelitian ini dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26.

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji bahwa sebuah variabel independen dan dependen mempunyai

distribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas menggunakan Uji kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Perhitungan Uji Normalitas Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung Pada SMA Pasundan Majalaya

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		42
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. deviation	1.90317980
Most	Absolute	.074
Extreme	Positive	.074
Differenc	Negative	-.073
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		-.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Sumber: Lampiran output SPSS, 2024

Hasil pengujian normalitas variabel X1,2 terhadap variabel Y menunjukkan bahwa data berdistribusi karena nilai signifikan sebesar 0,200>0,05.

b) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan korelasi antar variabel independen pada model regresi. Uji multikolinearitas dapat diidentifikasi melalui nilai toleransi dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Perhitungan Uji Multikolinearitas Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung Pada SMA Pasundan Majalaya

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.007			.444	.659		
Lingkungan Kerja Fisik	.331	.085	.433	3.899	.000	.629	1.591
Motivasi Kerja	.403	.091	.494	4.425	.000	.629	1.591

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Lampiran output SPSS, 2024

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua variabel nilai toleransi > 0,10 dan

nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang berbeda. Pengujian ini dilakukan dengan uji Glejser. Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila tidak ada satupun variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap nilai absolute residual atau nilai signifikansinya di atas 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Perhitungan Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung pada SMA Pasundan Majalaya

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.533	1.294			1.957	.057
Lingkungan Kerja Fisik	-.045	.045	-.199		-.998	.324
Motivasi Kerja	.017	.049	.069		.347	.730

a. Dependent Variable:

Sumber: Lampiran output SPSS, 2024

Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas didapat nilai signifikan dari variabel X1 yaitu sebesar 0.324 dan nilai dari variabel x2 sebesar 0.730 lebih dari 0,05 sehingga dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda bertujuan untuk menjelaskan varians dari variabel dependen dalam penelitian. Dalam perhitungan uji regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24. Hasil dari regresi linier berganda pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention ditampilkan pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung Pada SMA Pasundan Majalaya

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.007	2.423			.444	.659
Lingkungan Kerja Fisik	.331	.085	.435		3.899	.000
Motivasi Kerja	.403	.091	.494		4.425	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Lampiran output SPSS, 2024

Berdasarkan dari tabel 7, terbentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,077 + 0,331X_1 + 0,403X_2$$

Berdasarkan interpretasi persamaan regresi linier berganda lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) adalah sebagai berikut:

a) Dengan nilai konstanta sebesar 1,077 menunjukkan apabila nilai dari lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja nilainya 0 atau tidak ada, artinya disiplin kerja memiliki nilai sebesar 1,077.

b) Dengan nilai koefisien regresi dari lingkungan kerja fisik sebesar 0,331 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja fisik ditingkatkan 1 satuan, artinya disiplin kerja akan mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,331 satuan. Koefisien lingkungan kerja fisik bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara beban kerja dengan disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan apabila lingkungan kerja fisik terjadi akan berdampak pada meningkatnya disiplin kerja aguru.

c) Dengan nilai koefisien regresi dari motivasi kerja sebesar 0,403, menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan, artinya disiplin kerja akan mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,403 satuan. Koefisien bernilai positif menunjukkan apabila motivasi kerja terjadi akan berdampak pada meningkatnya disiplin kerja guru.

3. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi berupa presentase, yang menunjukkan presentase variasi nilai

variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Setelah dilakukan uji koefisien determinasi dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26, berikut ini adalah hasil yang didapat berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan.

Tabel 8. Perhitungan Koefisien Determinasi Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung Pada SMA Pasundan Majalaya

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.679	1.951
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber: Lampiran output SPSS, 2024

Nilai R square yang diperoleh sebesar 0,679. Hal ini berarti 67,9% disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 32,1% disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pada variabel pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f), dengan hasil pengujian sebagai berikut:

a) Uji Parsial (Uji T)

Untuk membuktikan apakah data penelitian mendukung hipotesis mengenai pengaruh pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap disiplin kerja pada SMA Pasundan Majalaya dilakukan pengujian dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta_1 \leq 0$ (Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh pada disiplin kerja pada SMA Pasundan Majalaya)
 $H_a: \beta_1 > 0$ (Lingkungan kerja fisik berpengaruh pada disiplin kerja pada SMA Pasundan Majalaya)

- 2) $H_0: \beta_2 \leq 0$ (Motivasi kerja tidak berpengaruh pada disiplin kerja pada SMA Pasundan Majalaya)
 $H_a: \beta_2 > 0$ (Motivasi kerja berpengaruh pada disiplin kerja pada SMA Pasundan Majalaya)

Dengan hasil perhitungan Spss berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Parsial antara Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung Pada SMA Pasundan Majalaya

Variabel	Nilai T Hitung	Nilai T Tabel	Ket
Lingkungan Kerja Fisik	3,899	1,6848	Berpengaruh
Motivasi Kerja	4,425	1,6848	Berpengaruh

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24. Data diolah kembali 2024

Berdasarkan dari tabel 9, diketahui bahwa:

- 1) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel sebesar $3,899 > 1,6848$ dengan signifikansi 0,000. Nilai thitung > ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja pada SMA Pasundan Majalaya.
- 2) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel sebesar $4,425 > 1,6848$ dengan signifikansi 0,000. Nilai thitung > ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada SMA Pasundan Majalaya.

Pada hasil uji hipotesis dengan uji t di atas dapat disimpulkan bahwa pada variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja H_a diterima yang artinya variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja mempengaruhi disiplin kerja. Kemudian dilihat pada nilai koefisien pada variabel lingkungan kerja bernilai positif menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja bersifat positif atau searah sedangkan nilai koefisien pada variabel

motivasi kerja bernilai positif menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja bersifat positif atau searah.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap variabel disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama. Dimana hipotesis untuk uji simultan ini adalah lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pada SMA Pasundan Majalaya. Adapun kriterianya sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ (lingkungan Kerja fisik dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja)
- 2) $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ (Lingkungan Kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja)

Pada penelitian ini pengujian uji F dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26, dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Pengujian Simultan

Variabel	R ²	Nilai F Hitung	Nilai F Tabel	Ket
Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap disiplin kerja	0,695	44,391	3,22	Berpengaruh

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26. Data diolah kembali 2024

Berdasarkan dari tabel 10, besar pengaruh koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,695 hasil ini menggambarkan bahwa sebesar 0,695 atau 69,5% perubahan yang terjadi pada variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja. Perhitungan statistik untuk uji F memberikan nilai Fhitung sebesar 44,391 > Ftabel 3,22. Artinya lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk

mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada guru SMA Pasundan Majalaya. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik pada SMA Pasundan Majalaya termasuk ke dalam kriteria NYAMAN.
2. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja pada SMA Pasundan Majalaya termasuk kedalam kriteria CUKUP.
3. Tanggapan responden terhadap disiplin kerja pada SMA Pasundan Majalaya termasuk kedalam kriteria CUKUP.
4. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada SMA Pasundan Majalaya baik secara parsial dan simultan.
 - a) Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada SMA Pasundan Majalaya.
 - b) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada SMA Pasundan Majalaya.
 - c) Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada SMA Pasundan Majalaya.

B. Saran

Berdasarkan hasil simpulan yang telah diuraikan, peneliti akan memberikan beberapa saran sebagai masukan serta dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh SMA Pasundan Majalaya. Adapun beberapa saran diantaranya:

1. Saran Untuk Organisasi

- a) Dari variabel lingkungan kerja fisik yang memiliki total skor rata-rata paling rendah adalah sub variabel keamanan pada tempat kerja yang termasuk kedalam kategori cukup aman. Maka sebaiknya organisasi dapat meningkatkan kembali apa-apa saja yang menjadi faktor keamanan pada lingkungan sekolah seperti memasang kamera pengawas di setiap sudut lingkungan sekolah agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, adanya petugas keamanan di pintu gerbang utama dan belakang.
- b) Dari variabel motivasi kerja yang memiliki total skor rata-rata paling rendah adalah sub variabel tanggung jawab yang termasuk kedalam kategori sedang. Maka sebaiknya organisasi dapat meningkatkan tanggung jawab pegawai

dengan cara memberikan daftar prioritas pekerjaan agar membantu pegawai fokus pada pekerjaan yang paling penting dan mendesak.

- c) Dari variabel disiplin kerja yang memiliki total skor rata-rata paling rendah adalah sub variabel kepatuhan terhadap peraturan waktu yang termasuk kedalam kategori cukup. Maka sebaiknya organisasi memperhatikan dengan cara memberikan sanksi pada pegawai yang telat hadir di sekolah, yang melanggar aturan sekolah, yang lepas dari tanggung jawab, serta peraturan sekolah lainnya.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam pekerjaan penelitian peneliti selanjutnya. Namun penelitian ini masih mempunyai keterbatasan, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja sebagai variabel independen, dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan teori terbaru dari berbagai ahli untuk memperluas pengetahuan terkait lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja.

DAFTAR RUJUKAN

Agustini (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).

Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Maulidiyah, N. N., & Ilahi, R. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pergerakan Ekonomi. *ACTIVA: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2 (2), 44-60.

Muliartini, N. M., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10 (1),

Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1-476.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta