

The Influence of Work Environment and Work Motivation on Teacher Work Discipline (Survey on Teachers of SMK Muhammadiyah Tasikmalaya)

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya)

Teten Syahrul Ramdhona¹⁾, Kusuma Agdhi Rahwana²⁾, Arga Sutrisna³⁾

^{1,2,3)} Universitas Perjuangan, Tasikmalaya

E-mail : ¹⁾ tetensyhrirmdhna@gmail.com; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id; ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [15 Mei 2022]

Revised [03 Juni 2022]

Accepted [22 Juni 2022]

KEYWORDS

The Influence of Work Environment, Work Motivation, Teacher Work Discipline

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Survei pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survei dengan menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuisisioner yang disebar pada 30 responden yang merupakan Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Disiplin Kerja; (3) Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya secara positif dan signifikan; (4) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja.

ABSTRACT

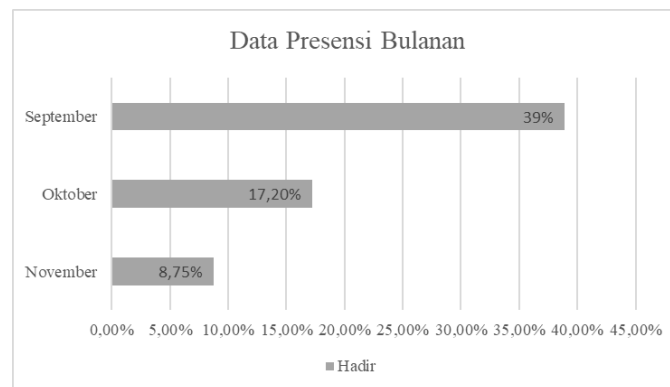
This research was conducted with the aim of knowing the effect of the work environment and work motivation on teacher work discipline. A case study of teachers at Vocational High School Muhammadiyah Tasikmalaya. The method used in this study is a survey method using data obtained directly through questionnaires distributed to 30 respondents who are teachers of Vocational High School Muhammadiyah Tasikmalaya. The technique used in this research is Path Analysis. The results showed that: (1) the work environment had a positive and significant effect on the work Motivation of teachers at Vocational High School Muhammadiyah Tasikmalaya; (2) the work environment has a positive and significant effect on work discipline; (3) there is a positive and significant influence of work motivation on work discipline for teacher of Vocational High School Muhammadiyah Tasikmalaya (4) the work environment has a significant effect on work discipline through work motivation.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia, Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari tenaga kerja yang mengerjakannya dengan baik dan dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola secara produktif, efektif dan efisien yang dapat menunjang dan mendorong kelancaran usaha dalam mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja Berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Menurut Sedarmayanti (2011:26) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Sedangkan menurut Suhardjo (2013:23) Mengemukakan bahwa faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja. Selain Lingkungan Kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu Motivasi Kerja. Menurut Majid (2016:38) Motivasi kerja merupakan kekuatan yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi di sekolah, perlu didukung dengan disiplin guru yang baik dalam instansi tersebut, untuk mengetahui apakah guru yang ada di SMK Muhammadiyah Tasikmalaya memiliki Disiplin yang baik perlu diadakan penilaian terhadap Disiplin Kerja Guru, dengan adanya penilaian Disiplin Kerja Guru maka dapat diketahui sejauh mana para guru dapat melakukan tugasnya dengan baik. SMK Muhammadiyah Tasikmalaya memiliki 30 guru adapun data guru dan Presensi dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1 Presensi Bulanan

Dari Gambar 1 data Kehadiran diatas dapat diketahui adanya penurunan Presensi bulanan SMK Muhammadiyah Tasikmalaya, dapat dilihat penurunan dari bulan September dengan jumlah 39% kehadiran kemudian bulan Oktober mengalami penurunan menjadi 17,20% kehadiran, dan Bulan November menurun lagi menjadi 8,75% kehadiran, Menurut info yang penulis dapatkan dari salah satu Guru yang ada di SMK Muhammadiyah Tasikmalaya tersebut penurunan kehadiran guru disebabkan oleh kurangnya komitmen dari guru SMK yang terkadang melupakan pengisian absensi, sehingga tidak ada informasi yang jelas mengenai hadir atau tidaknya guru saat di sekolah. hal ini juga disebabkan oleh faktor pandemi Covid-19 yang mengharuskan guru untuk Online bekerja dari rumah (*Work From Home*). Permasalahan lainnya untuk guru tentang kurangnya komitmen dari diri individu Guru itu sendiri, kurangnya komitmen disini menyangkut evaluasi kinerja yang berdampak pada kedisiplinan Guru. Contoh kasusnya apabila pada suatu kesempatan ada evaluasi karena sebuah kekurangan yang harus diperbaiki, kemudian individu itu memperbaiki kekurangan tersebut menjadi lebih baik, tapi hal baik itu tidak berjalan seterusnya cuma berjalan sesaat, kedepannya kembali ke awal sebelum di evaluasi,

Selain dari masalah yang penulis paparkan di atas adapun beberapa keunggulan dari SMK Muhammadiyah Tasikmalaya ini diantaranya dari segi kurikulum, SMK Muhammadiyah ini memiliki kurikulum yang baik dan berbeda dari sekolah lain, selain kurikulum yang berbeda, SMK Muhammadiyah Tasikmalaya adalah SMK Swasta Unggulan Terbaik.

LANDASAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu lembaga banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu lembaga atau perusahaan antara lain diantaranya pekerja, peralatan kerja, dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Niti Semito (2015:109) menjelaskan Bahwa: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya."

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi (2019 : 52) Menjelaskan Bahwa: "Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja."

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:335) mengemukakan bahwa: "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan cara penyebaran kuisioner sebagai cara pengumpulan datanya.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada SMK Muhammadiyah Tasikmalaya yaitu sebanyak 30 Orang Responden.

Menurut Sugiono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya, dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuisioner dengan skala likert, dengan menggunakan data berupa observasi, wawancara, kuisioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji analisis jalur, Uji t dan Uji Sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas ini menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur ini mengukur apa yang akan diukur. Uji Validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan rumus korelasi Product Moment. Berikut merupakan hasil Uji Validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	r _{hitung}	r _{Tabel}	keterangan
Variabel X₁ Lingkungan Kerja			
X _{1.1}	0,643	0,3610	VALID
X _{1.2}	0,559	0,3610	VALID
X _{1.3}	0,812	0,3610	VALID
X _{1.4}	0,734	0,3610	VALID
X _{1.5}	0,883	0,3610	VALID
X _{1.6}	0,774	0,3610	VALID
Varibale X₂ Motivasi Kerja			
X _{2.1}	0,601	0,3610	VALID
X _{2.2}	0,784	0,3610	VALID
X _{2.3}	0,587	0,3610	VALID
X _{2.4}	0,675	0,3610	VALID
X _{2.5}	0,499	0,3610	VALID
X _{2.6}	0,747	0,3610	VALID
X _{2.7}	0,823	0,3610	VALID
X _{2.8}	0,641	0,3610	VALID
Variabel Y Disiplin kerja			
Y1	0,635	0,3610	VALID
Y2	0,568	0,3610	VALID
Y3	0,867	0,3610	VALID
Y4	0,797	0,3610	VALID
Y5	0,721	0,3610	VALID
Y6	0,869	0,3610	VALID
Y7	0,906	0,3610	VALID
Y8	0,766	0,3610	VALID
Y9	0,702	0,3610	VALID
Y10	0,916	0,3610	VALID

Sumber: Data dari Hasil Penelitian yang diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (Y) dari hasil pengujian SPSS Versi 25 bahwa setiap item pernyataan sah dan valid untuk dijadikan alat pengumpul data.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berfungsi untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini juga menunjukkan sejauh mana instrument penelitian itu tetap konsisten atau tetap asas bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach X_1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	6

Pada Tabel 2 dapat diketahui hasil pengujian nilai Alpha Cronbach Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,828. Jika dibandingkan dengan nilai r Tabel sebesar 0,361 maka nilai 0,828 > 0,361, Artinya Kuisisioner yang telah diajukan Reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach X_2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	8

Pada Tabel 3 dapat diketahui hasil pengujian nilai Alpha Cronbach Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,825. Jika dibandingkan dengan nilai r Tabel sebesar 0,361 maka nilai 0,825 > 0,361, Artinya Kuisisioner yang telah diajukan Reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Pada Tabel 4 dapat diketahui hasil pengujian nilai Alpha Cronbach Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,926. Jika dibandingkan dengan nilai r Tabel sebesar 0,361 maka nilai 0,926 > 0,361, Artinya Kuisisioner yang telah diajukan Reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

Pembahasan

Tabel 5 Hasil Analisis Jalur $X_1 - X_2$

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	21.347	5.320		4.013	.000			
X1_Lingkungan_Kerja	.579	.195	.490	2.975	.006	.490	.490	.490

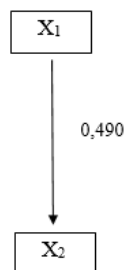
a. Dependent Variable: X2_Motivasi_Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 25, 2020

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya

Untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat dari indicator-indikator yang mempengaruhinya, dimana pengaruh tersebut dapat dilihat dari Gambar berikut:

Gambar 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja



Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25, kekuatan pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_2) diperlihatkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,490 yang mana nilai tersebut berdasarkan pedoman interpretasi koefisien jalur nilai beta, mempunyai hubungan dengan kategori yang sedang sedangkan koefisien determinasi sebesar 24,01% yang didapat dari ($Kd = 0,4902 \times 100$) artinya Lingkungan Kerja mempunyai sumbangan pengaruh sebesar 24,01% terhadap Motivasi Kerja maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Motivasi kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya.

Untuk melihat tingkat signifikan pengaruh tersebut maka dilakukan pengujian hipotesis antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh t_{hitung} sebesar 2,975 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5% maka nilai t_{tabel} 2.04841, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau dapat dilihat dari nilai sig 0,006 yang ternyata lebih kecil dari $\alpha = 0,5$. Maka tolak H_0 atau terima H_a , dengan kata lain Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja menjadi faktor penentu bagi sekolah dalam melakukan Motivasi kerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arlet Trysedya dan Trisna Putra (2021: 127-134) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi.

Tabel 6 Hasil Analisis Jalur $X_1, X_2 - Y$

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-2.017	5.122		-.394	.697			
	X1 Lingkungan Kerja	.605	.171	.349	3.532	.002	.677	.562	.305
	X2 Motivasi Kerja	.981	.145	.669	6.763	.000	.840	.793	.583

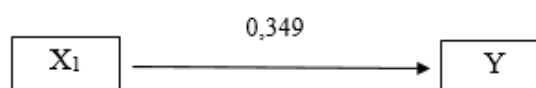
a. Dependent Variable: Y_Disiplin_Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 25, 2020

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya, dimana pengaruh tersebut dapat dilihat dari Gambar berikut:

Gambar 3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja



Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25, kekuatan pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperlihatkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,349 yang mana nilai tersebut berdasarkan pedoman interpretasi koefisien jalur nilai beta, mempunyai hubungan dengan kategori yang kuat sedangkan koefisien determinasi sebesar 12,18% yang didapat

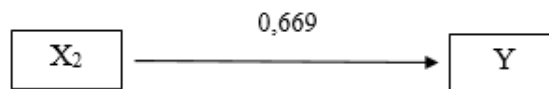
dari ($K_d = 0,3492 \times 100$) artinya Lingkungan Kerja mempunyai sumbangan pengaruh sebesar 12,18% terhadap Disiplin Kerja maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Disiplin Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya.

Untuk melihat tingkat signifikan pengaruh tersebut maka dilakukan pengujian hipotesis antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (Y) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh t_{hitung} sebesar 4.873 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5% maka nilai t_{tabel} 2.04841, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau dapat dilihat dari nilai sig 0,006 yang ternyata lebih kecil dari $\alpha = 0,5$. Maka tolak H_0 atau terima H_a , dengan kata lain Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja menjadi faktor penentu bagi sekolah dalam melakukan Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyu Nur (2018) berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, disimpulkan menunjukkan hasil dimana variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Deltomed.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya

Untuk melihat pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya, dimana pengaruh tersebut dapat dilihat dari Gambar berikut:

Gambar 4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja



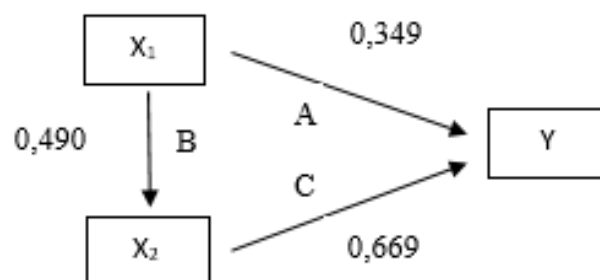
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan spss versi 25, kekuatan pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperlihatkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,669 yang mana nilai tersebut berdasarkan pedoman interpretasi koefisien jalur nilai beta, mempunyai hubungan dengan kategori yang kuat sedangkan koefisien determinasi sebesar 44,75%% yang didapat dari ($K_d = 0,669^2 \times 100$) artinya Motivasi Kerja mempunyai sumbangan pengaruh sebesar 44,75% terhadap Disiplin Kerja maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Disiplin Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya.

Untuk melihat tingkat signifikan pengaruh tersebut maka dilakukan pengujian hipotesis antara Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (Y) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh t_{hitung} sebesar 8.207 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5% maka nilai t_{tabel} 2.04841, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau dapat dilihat dari nilai sig 0,006 yang ternyata lebih kecil dari $\alpha = 0,5$. Maka tolak H_0 atau terima H_a , dengan kata lain Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja menjadi faktor penentu bagi sekolah dalam melakukan Disiplin Kerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu dan Henny Delisda Nasution (2021: 1-8) yang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru pada deputy bidang pengembangan pemuda di kementerian pemuda dan olahraga.

Secara Lengkap pengaruh antara Variabel X_1 , X_2 , terhadap Y dapat dilihat dari Gambar berikut:

Gambar 5 Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X_1 , X_2 , dengan Y



Tabel 7 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X_1 , dan X_2 Terhadap Y

VARIABEL	PENGARUH LANGSUNG	PENGARUH TIDAK LANGSUNG	JUMLAH
X_1 Ke Y	$(0,349)^2$		0,1218
		$(0,349) (0,490)$	0,1144
		$(0,669)$	
Total Pengaruh X_1 Terhadap Y			0,2362
X_2 Ke Y	$(0,669)^2$		0,4476
Total Pengaruh X_2 Terhadap Y			0,4476
Total Pengaruh X_1 Terhadap Y Melalui X_2			0,6838

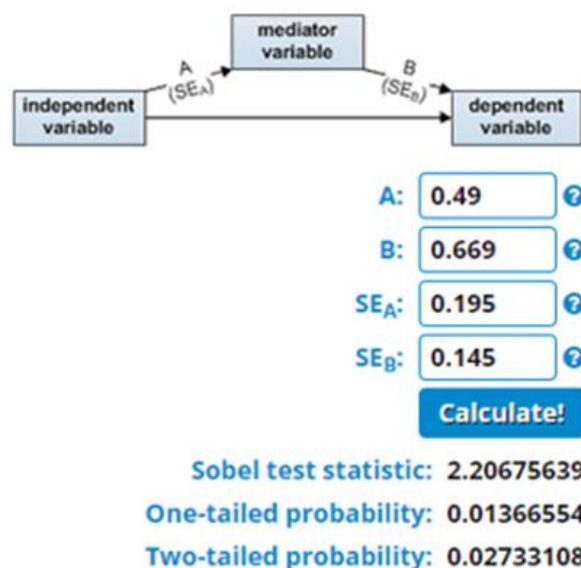
Berdasarkan Tabel 7 diatas menunjukan bahwa secara keseluruhan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) Sebesar 0,6838 atau 68,38 %.

Besar Pengaruh Total Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (langsung dan tidak langsung) sebesar 0,6838 atau 68,38 %. Sedangkan pengaruh total Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,4476 atau 44,76%.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja melalui Motivasi Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya

Untuk mengetahui dan menentukan tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung dari Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Motivasi, dilakukan Uji Sobel

Gambar 6 Hasil Perhitungan Uji Sobel Online



Hasil perhitungan Uji Sobel didapatkan nilai Z sebesar 2.20675639 yang lebih Besar dari 1,96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru bersifat Berpengaruh Positif dan Signifikan. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja dapat digunakan sebagai mediasi untuk Disiplin Kerja. Dengan demikian Lingkungan Kerja yang Positif dan Motivasi Kerja yang baik dapat mengurangi resiko Disiplin Kerja.

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada disiplin kerja guru. Menurut Sajangbati (2016) pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik bagi kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi didukung dengan lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi Sangat Baik.
2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya secara positif dan signifikan.
3. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya secara Positif dan Signifikan.
4. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja yang di mediasi Motivasi Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya berpengaruh dan signifikan.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan diatas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Bagi Sekolah

Secara Keseluruhan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, serta Disiplin Kerja Diklasifikasikan Sangat Baik karena mendapat skor masing-masing 802, 1.070, dan 1.362. maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, serta Disiplin Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya dinyatakan Sangat Baik. Capaian penerapan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja ini harus dipertahankan bahkan bisa ditingkatkan.

Adapun bagi sekolah yang masih dalam klasifikasi cukup baik atau tidak baik, bisa melakukan beberapa hal yang dapat menjadi faktor pendorong terlaksananya Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja seperti:

Instansi harus memfasilitasi guru nya agar dapat menumbuhkan motivasi kerja sehingga disiplin kerja menjadi bagus, kepala instansi bisa memberikan kesempatan pengembangan SDM agar apa yang diharapkan dapat tercapai, kepala instansi lebih memperhatikan lagi kebutuhan sarana dan prasarana guru, supaya guru bisa lebih meningkatkan kualitas diri dan dapat mencapai tujuan instansi, saling koordinasi dengan sesama rekan kerja supaya terjadi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif dan mengevaluasi hal yang tidak baik sebelumnya supaya di masa depan hal yang tidak baik tersebut tidak terulang lagi.

2. Bagi Peneliti Lain

Disarankan melakukan penelitian dengan menambahkan variabel atau indikator lain yang dapat mempengaruhi Disiplin Kerja seperti Kompensasi dan Kepemimpinan. Selain itu, disarankan agar lebih spesifik lagi dalam menentukan perusahaan yang akan diteliti. Lebih bereksplorasi lagi untuk materi dalam skripsi supaya bisa jadi pedoman untuk para peneliti yang akan datang, dipastikan dengan baik untuk materi yang di masukan sesuai dengan judul dan permasalahan yang dibuat, dan jangan malu untuk bertanya supaya terbentuknya draf skripsi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid. 2016. Strategi Pembelajaran, Bandung. PT Remaja Rosda Karya
- Arikunto, Suharismi. 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 2015, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke empat, penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan kelima. PT. Refika Aditama: Bandung
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 9. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: IKAPI