

***THE INFLUENCE OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND
DISCIPLINE DEVELOPMENT ON THE WORK MOTIVATION OF TEACHERS
OF SMP NEGERI 2 JAYAKERTA KARAWANG***

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PEMBINAAN DISIPLIN
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMP NEGERI 2 JAYAKERTA
KARAWANG**

Annisa Rahmawati¹, R.M Juddy Prabowo^{2*}

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
annisarhmwti2910@gmail.com¹, yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id²

ABSTRACT

SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang in the 2022-2023 period experienced a high level of teacher absenteeism. This indicates that there is still low work motivation among SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang teachers. Where the physical work environment and discipline are important factors that greatly influence a person's motivation, both positively and negatively. Motivation is an internal drive that drives someone to do something. Teachers with high work motivation will always work hard to overcome the various problems they face, in the hope of achieving better results. This research aims to examine the influence of the physical work environment and discipline development on the work motivation of teachers at SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang, both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods, with data collection through distributing questionnaires to 36 teachers as respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis and coefficient of determination with tools using the SPSS program. The research results stated that the physical work environment and discipline training had a partial positive effect on work motivation. Simultaneously, the physical work environment and discipline development influence work motivation. Therefore, it can be concluded that the better the physical work environment and the better the discipline, the work motivation of teachers at SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang will increase.

Keywords: *Physical Work Environment, Work Motivation, Disciplinary Guidance.*

ABSTRAK

SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang pada periode 2022-2023 mengalami tingkat kemangkiran guru yang tinggi hal ini mengindikasikan masih rendahnya motivasi kerja pada guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang. Lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah pengaruh lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 36 guru sebagai responden. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi dengan alat bantu program SPSS. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin berpengaruh positif secara parsial terhadap motivasi kerja. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin, maka motivasi kerja guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang akan semakin tinggi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Pembinaan Disiplin.

PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan di Indonesia telah mengalami perkembangan yang cukup signifikan selama beberapa dekade terakhir dengan berbagai perubahan bertujuan meningkatkan kualitas dan relevansi Pendidikan. Adapun komponen pendidikan itu sendiri adalah tujuan,

pendidik, peserta didik kurikulum, dan fasilitas maupun lingkungan.

Pada jenjang sekolah menengah pertama, SMP Negeri 2 Jayakarta merupakan salah satu sekolah di kota Karawang dengan Akreditasi "A". Pengelola pendidikan di Indonesia terbagi menjadi 2 pihak, yaitu pihak pemerintah dan pihak swasta, salah satu

SMP yang dikelola oleh pihak pemerintah di kota Karawang adalah SMP Negeri 2 Jayakarta.

Agar SMP Negeri 2 Jayakarta dapat mencapai tujuannya, sekolah ini membutuhkan dana. Sebuah perusahaan memiliki akses ke berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia, yang meliputi tenaga pengajar. Motivasi intrinsik yang tinggi diperlukan bagi para guru untuk memenuhi peran mereka sebagai katalisator pembelajaran dengan menciptakan suasana kelas yang aman, mengembangkan rencana pembelajaran individual, dan memantau kemajuan siswa.

SMP Negeri 2 Jayakarta memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi yaitu guru. Guru bertindak sebagai penggerak pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan merencanakan strategi pembelajaran yang memenuhi kebutuhan individu untuk mencapai pembelajaran yang baik dibutuhkan motivasi yang tinggi.

Motivasi merupakan dorongan yang dapat menggerakkan seseorang untuk mencapai suatu keinginan. Pada dasarnya motivasi dalam bekerja dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih giat sehingga berdampak pada hasil kerja dan pencapaian tujuan (Rivai,2010).

Hasil pra survei dengan staff tata usaha SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang, dari keseluruhan guru ASN SMP Negeri 2 Jayakarta ternyata masih terdapat yang melanggar peraturan dan masih tingginya tingkat kemangkiran pada guru. Berikut ini data kemangkiran guru ASN Smp Negeri 2 Jayakarta Karawang tahun 2022 dan tahun 2023:

Tabel 1. Data Absensi Guru Pada Tahun 2022 Dan Tahun 2023

BULAN	JUMLAH KEMANGKIRAN 2022 (KALI)	JUMLAH KEMANGKIRAN 2023 (KALI)
Januari	11	10
Februari	10	9
Maret	21	11
April	8	16
Mei	17	13
Juni	10	10
Juli	-	12
Agustus	6	14
September	-	13
Oktober	7	14
November	7	9
Desember	12	7
Total	109	138

Sumber: Data Arsip SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang, Data Diolah Kembali Tahun 2024.

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan masih tingginya kemangkiran guru ASN pada SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang sebanyak 109 kali pada tahun 2022 dan sebanyak 138 kali pada tahun 2023 hal tersebut harus menjadi perhatian karena terdapat banyaknya jumlah kemangkiran, kurangnya motivasi kerja diduga karena adanya guru yang masih kurang disiplin pada saat bekerja dan masih kurang baiknya lingkungan tempat mereka bekerja yang dimana didukung oleh pendapat para ahli dimana Menurut Sukarta & Dewi (2020) disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi proses belajar mengajar adalah penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik. Lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat guru pada SMP Negeri 2 Jayakarta merasa nyaman saat bekerja dan meningkatkan semangat yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Simamora dkk., (2016), lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif akan dapat membuat pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja. Kenyamanan tempat kerja merupakan

harapan dari semua guru. Lingkungan kerja fisik berupa tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup dengan tempat kerja yang nyaman.

Berdasarkan hasil observasi terlihat bahwa kondisi toilet guru minim pencahayaan, dan kebersihan dari toilet yang kurang terawat yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan, kurangnya luasnya lahan parkir yang dimana sangat berdekatan dengan ruang kelas yang membuat proses belajar terganggu karna kebisingan dan kurangnya fasilitas penyimpanan buku guru yang menimbulkan penumpukan dokumen di setiap meja guru.

Menurut Bana (2016), lingkungan Kerja Fisik yang menyenangkan seperti kondisi kantor yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi cukup akan menimbulkan perasaan puas pada pegawai, sehingga pegawai akan merasakan betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduan, kebersihan, dan memadainya atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja Norawati et al. (2021). Di samping lingkungan kerja fisik adapun faktor lain yang perlu diperhatikan oleh SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang adalah pembinaan disiplin.

Pembinaan disiplin adalah pembinaan terhadap suatu sikap dan tingkah laku seorang karyawan dalam menaati semua aturan yang berlaku di perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis Nitisimento (2015). Menurut Sutrisno (2019) Pembinaan Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri guru

yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang didapatkan informasi masih terdapat guru yang bermalas-malasan, datang terlambat dan juga pulang lebih awal. Tetapi tidak adanya kekonsistenan ketika dalam memberikan teguran dan sanksi kepada yang melanggar aturan sikap dan tingkah laku tersebut tidak menaati aturan yang berlaku di sekolah. Sedangkan hal tersebut merupakan indikasi dari kurang terlaksanannya pembinaan disiplin di sekolah. Selaras dengan hasil penelitian (Arifa dan Muhsin, 2018) pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,213 sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa sebesar 0,118.

Pembinaan disiplin menjadi faktor penting untuk membangun organisasi yang produktif. Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas yang meningkat (Laksmiari, 2012). Motivasi dan pembinaan disiplin kerja menjadi peranan penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang maksimal (Lubis, 2018).

Berdasarkan fenomena di atas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik pada guru ASN SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang.
2. Bagaimana tanggapan responden terhadap pelaksanaan pembinaan disiplin guru ASN pada SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang.
3. Bagaimana motivasi kerja guru ASN SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin terhadap motivasi kerja guru ASN

SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting yang harus diperhatikan, dengan lingkungan kerja yang kondusif dan didukung oleh prasarana yang bermutu, bersih, teduh, terang, dan tenang diharapkan guru dapat bekerja secara optimal dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik dan kondusif, maka pihak sekolah perlu menaruh perhatian khusus terhadap lingkungan kerja. Menurut Setyadi dkk. (2015) Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017), ada beberapa elemen yang membentuk keadaan fisik tempat kerja:

1. Pencahayaan atau Penerangan

Penerangan perlu diperhatikan karena apabila penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan untuk meminimalisir kesalahan dan kecelakaan terhadap pekerja yang beraktivitas di ruang kerja.

2. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara.

3. Temperatur di Tempat Kerja

Pada dasarnya setiap manusia mempunyai temperatur tubuh yang berbeda. Karena tubuh manusia selalu mempunyai kondisi tubuh yang berubah-ubah untuk mempertahankan kondisi dengan keadaan normal. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya yaitu, bahwa tubuh

manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20 % untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

4. Getaran mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis yaitu getaran yang timbul oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

5. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

yang mengandung gas oksigen yang sangat penting bagi semua bentuk kehidupan untuk mempertahankan fungsi tubuh yang tepat dan menghasilkan energi segar melalui metabolisme.

6. Kebisingan di Tempat Kerja

Tingkat kebisingan di tempat kerja dibatasi hingga 85 dBA di kelas A, yang sesuai dengan respons normal manusia, sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Kemampuan karyawan untuk fokus dan menyelesaikan pekerjaan dapat terpengaruh secara negatif oleh bau yang terus-menerus dan tidak sedap.

8. Tata Warna di Tempat Kerja.

Warna memiliki dampak yang signifikan terhadap emosi, oleh karena itu, penting untuk mengatur warna dalam ruang dengan hati-hati. Karena sifatnya yang merangsang emosi, warna dapat membangkitkan berbagai macam emosi manusia, termasuk kegembiraan, kesedihan, dan lain-lain.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Istilah "dekorasi" dapat merujuk pada lebih dari sekadar estetika tempat

kerja; istilah ini juga dapat merujuk pada pengaturan faktor-faktor termasuk tata letak, skema warna, dan peralatan.

10. Musik di Tempat Kerja

Untuk membuat orang-orang bersemangat dan bekerja, mainkan musik yang menenangkan yang sesuai dengan suasana hati, waktu, dan lokasi.

11. Keamanan di Tempat kerja

Memperhatikan keselamatan di tempat kerja sangat penting untuk menjaga tempat kerja yang aman.

Pembinaan Disiplin

Menurut Sutrisno (2019) Pembinaan Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Tujuan dari pembinaan disiplin, seperti yang didefinisikan oleh Misrofinhah dan Sugiarti (2020), adalah untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan, sikap, dan perilaku mereka dengan cara yang mendorong mereka untuk secara sukarela berkolaborasi dengan rekan kerja dan berkinerja lebih baik di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Nursanti, 2017) pola pembinaan disiplin berupa:

1. Pekerja perlu mengetahui bahwa peraturan perusahaan masuk akal dan akan membantu mencapai hasil yang diinginkan dalam hal kedisiplinan.
2. Menetapkan tindakan disipliner dan menerapkan hukuman untuk pelanggaran. Penetapan peraturan dimaksudkan untuk meningkatkan ketertiban dan kenyamanan di tempat kerja. Harus ada sanksi atas pelanggaran peraturan.

Motivasi Kerja

Keinginan intrinsik karyawan untuk bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi dipupuk melalui serangkaian proses perilaku yang secara kolektif dikenal sebagai "motivasi kerja" (Rosento et al., 2019). Individu menunjukkan intensitas, arah, dan keuletan dalam mengejar tujuan organisasi melalui motivasi kerja (Suwatno & Priansa, 2018).

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa variabel intrinsik, yang terkait erat dengan sifat pekerjaan itu sendiri, merupakan motivator utama. Berikut adalah elemen-elemen yang dianggap intrinsik:

1. Pekerjaan itu sendiri (Work it self)
Ketika pekerja terlibat dalam pekerjaan yang mereka sukai dan sesuai dengan keahlian mereka, mereka cenderung mengerahkan upaya terbaik dan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Tanggung jawab (Responsibility)
Seorang karyawan ingin dipercaya dengan tanggung jawab yang besar-tidak hanya untuk memberikan hasil kerja yang baik, tetapi juga untuk dilihat sebagai seseorang yang mampu-ketika mereka bergabung dengan perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mengemban tanggung jawab yang lebih besar, mereka cenderung bekerja dengan tekun untuk memenuhi tenggat waktu perusahaan.
3. Peluang untuk maju (Advancement)
Pekerja akan lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka jika mereka dapat melihat jalan menuju promosi. Alih-alih menginginkan perubahan dalam sifat pekerjaan mereka, karyawan lebih menginginkan perubahan dalam posisi mereka di dalam perusahaan, di mana mereka bisa mendapatkan lebih banyak pengalaman. Pekerja akan

lebih terlibat dan produktif, sehingga promosi tidak terlalu sulit.

4. Kemungkinan pengembangan diri (Possibility of growth)

Karena setiap karyawan memimpikan suatu hari nanti memiliki kesempatan untuk memajukan karier mereka di tempat kerja, kesempatan untuk meningkatkan diri merupakan elemen yang memotivasi bagi para pekerja. Para pekerja memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka dan berusaha untuk menjadi lebih baik dalam apa yang mereka lakukan sehingga mereka dapat maju dalam pekerjaan mereka.

5. Prestasi/keberhasilan (Achievement)

Kinerja seorang pekerja dievaluasi berdasarkan pencapaian mereka. Pekerja yang termotivasi akan mempertimbangkan apa yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sukses. Karyawan menggunakan keterampilan mereka dengan baik untuk melakukan tugas dengan benar, yang meningkatkan produktivitas dan memberikan hasil yang optimal.

6. Pengakuan (Recognition)

Pekerja yang secara intrinsik termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga mereka bisa mendapatkan pujian dari atasan dan rekan kerja mereka.

Menurut Simamora dkk (2016) bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,366. Menurut Rosento Dkk, (2019) Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan sebesar 0.693 dimana nilai tersebut dapat di interprestasikan dalam tingkat katagori kuat.

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru

ASN pada SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang..

H2:Pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru ASN pada SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang

H3:Lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja guru ASN pada SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dan asosiatif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang bertumpu pada filosofi positivisme. Teknik-teknik ini digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu, dengan memanfaatkan perangkat penelitian untuk mengumpulkan data. Setelah data dikumpulkan, selanjutnya dianalisis dengan metode kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022). Analisis deskriptif kuantitatif adalah metode statistik yang memerlukan pemeriksaan informasi di dalam data tanpa menarik kesimpulan luas yang dapat diterapkan pada situasi lain (Sugiyono, 2022). Sedangkan analisis asosiatif kuantitatif menurut (Sugiyono, 2022) adalah suatu rumusan masalah penelitian bertujuan untuk mengajukan pertanyaan tentang keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Data dan informasi dikumpulkan dalam penelitian ini melalui pelaksanaan survei dan penyebaran kuesioner kepada peserta.

Responden penelitian secara eksklusif terdiri dari 36 guru ASN pada Smp Negeri 2 Jayakarta Karawang. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis . Adapun kriteria untuk

melakukan analisis deskriptif sebagai berikut:

Tabel 2. Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Pembinaan Disiplin, Dan Motivasi Kerja

INTERV AL	LINGKUNGA N KERJA FISIK	PEMBINAA N DISIPLIN	MOTIVASI KERJA
1,00 – 1,80	Sangat Buruk	Sangat Buruk	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Buruk	Buruk	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Sedang
3,41 – 4,20	Baik	Baik	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat tinggi

Kuesioner penelitian telah melalui pengujian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menentukan seberapa efektif pernyataan tersebut menilai apa yang seharusnya dinilai. Uji reliabilitas mengukur konsistensi pernyataan ketika diulangi, sedangkan. Dengan hasil selanjutnya.

A. Uji Validitas

Hasil sebesar 0.3081 untuk $r_{hitung} > r_{tabel}$ menunjukkan bahwa motivasi kerja, kuesioner lingkungan kerja fisik, dan pembinaan disiplin semuanya sah.

B. Uji Reliabilitas

Dengan nilai Cronbach's alpha r_{table} sebesar 0,60, semua variabel dianggap dapat dipercaya menurut uji reliabilitas.

Dinilai melalui uji regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan efek parsial dan simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan. Melakukan uji asumsi tradisional seperti multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas sebelum menjalankan analisis regresi linier berganda memberikan hasil sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Nilai $0,083 > 0,05$ menunjukkan bahwa data penelitian mengikuti distribusi normal, sesuai dengan temuan uji normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Diketahui hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas, seperti yang ditunjukkan oleh masing-masing nilai toleransi $0,802 > 0,10$ dan VIF $1,248 < 10$.

3. Uji Heteroskedastisita

Hasil uji heteroskedastisitas tidak membuktikan bahwa adanya sisa kesamaan atau variasi dalam penelitian ini. Nilai komunikasi dan kompensasi masing-masing sebesar $0,067$ dan $0,567 > 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Lingkungan Kerja Fisik Guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang

Pada tabel 3 menunjukkan kriteria Lingkungan Kerja Fisik Guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang sebagai berikut:

Tabel 3. Total Rata-rata Pernyataan Mengenai Lingkungan Kerja Fisik SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Penerangan	2,49	Kurang Terang
Kenyamanan, Temperatur, Kelembaban, Dan Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja	2,45	Tidak Nyaman
Bau-Bauan Di Tempat Kerja	2,39	Bau
Tata Warna Di Tempat Kerja	2,36	Tidak Sesuai
Dekorasi Di Tempat Kerja	2,17	Tidak Sesuai
Keamanan Di Tempat Kerja	1,88	Tidak Aman
Kebersihan Di Tempat Kerja	2,75	Cukup Bersih

SKOR RATA RATA=

$$(2,49 + 2,45 + 2,39 + 2,36 + 2,17 + 1,88 + 2,75) : 7 = 2,35$$

KRITERIA: BURUK

Sumber: Kuisisioner, Diolah Kembali, 2024

Berdasarkan analisis deskriptif yang sudah dilakukan pada tabel 3, menunjukkan bahwa sub variabel dengan total rata-rata tertinggi yaitu pada

sub variabel kebersihan di tempat kerja dengan total rata-rata sebesar 2,75. Sub variabel keamanan di tempat kerja mempunyai skor rata-rata terendah dengan total rata – rata sebesar 1,88 dari seluruh sub variabel. Skor rata-rata pada variabel lingkungan kerja fisik secara keseluruhan adalah 2,35 yang artinya lingkungan kerja fisik guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang termasuk dalam kriteria **buruk**. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang belum cukup sesuai dengan harapan guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang.

2. Pembinaan Disiplin Guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang

Pada tabel 4 menunjukkan kriteria Pembinaan Disiplin Guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang sebagai berikut:

Tabel 4. Total Rata-rata Pernyataan Mengenai Pembinaan Disiplin SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Menetapkan Peraturan Tata Tertib	1,83	Tidak Sesuai
Menciptakan Dan Memberi Sanksi Bagi Pelanggar	1,88	
TOTAL SKOR RATA-RATA = (1,83 + 1,88) : 2 = 1,85 KRITERIA: BURUK		

Sumber: Kuisisioner, Diolah Kembali, 2024

Berdasarkan analisis deskriptif yang sudah dilakukan pada tabel 5, menunjukkan bahwa sub variabel dengan total rata-rata tinggi yaitu pada sub variabel menciptakan dan memberi sanksi bagi pelanggar dengan total rata-rata sebesar 1,88. Sub variabel menetapkan peraturan tata tertib mempunyai skor rata-rata rendah dengan total rata – rata sebesar 1,83 dari kedua sub variabel. Skor rata-rata pada variabel pembinaan disiplin secara keseluruhan adalah 1,85 yang artinya pembinaan disiplin guru SMP Negeri 2 Jayakarta

Karawang termasuk dalam kriteria **buruk**. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pihak sekolah terkait penegakan pembinaan disiplin pada SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang belum sesuai harapan bagi guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang.

3. Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang

Pada tabel 5 menunjukkan kriteria motivasi kerja Guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang sebagai berikut:

Tabel 5. Total Rata-rata Pernyataan Mengenai Lingkungan Kerja Fisik SMPN Negeri 2 Jayakarta Karawang

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Pekerjaan Itu Sendiri	2,80	Sedang
Tanggung Jawab	2,13	Rendah
Peluang Untuk Maju	1,94	Rendah
Kemungkinan Pengembangan Diri	2,25	Rendah
Prestasi	2,28	Sedang
Pengakuan	1,85	Rendah

$$\text{TOTAL SKOR RATA-RATA} = (2,80 + 2,13 + 1,94 + 2,25 + 2,28 + 1,85) : 6 = 2,21$$

KRITERIA: RENDAH

Sumber: Kuisisioner, Diolah Kembali, 2024

Berdasarkan analisis deskriptif yang sudah dilakukan pada tabel 5, menunjukkan bahwa sub variabel dengan total rata-rata tertinggi yaitu pekerjaan itu sendiri dengan total rata-rata sebesar 2,80. sub variabel pengakuan mempunyai skor rata-rata terendah dengan total rata – rata sebesar 1,85 dari seluruh sub variabel. Skor rata-rata pada variabel motivasi kerja secara keseluruhan adalah 2,21 yang artinya bahwa motivasi kerja guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang termasuk dalam kriteria **rendah**. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang rendah dan pihak sekolah perlu meningkatkan serta memperhatikan kembali terkait memotivasi para guru.

Tabel 6. Hasil Analisis Linier Berganda

6	UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS	STANDARDIZED COEFFICIENTS
	B	B
(Constant)	17,576	
Lingkungan kerja fisik	,320	,682
Pembinaan disiplin	,497	,121

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas menyajikan hasil uji regresi berganda yang kemudian diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 17.576 + 0.320X_1 + 0.497X_2$$

Atas hasil persamaan regresi berganda, diinterpretasikan sebagai:

1. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja Fisik akan semakin tinggi Motivasi Kerja
2. Koefisien regresi variabel pembinaan disiplin sebesar bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Pembinaan Disiplin akan semakin tinggi Motivasi Kerja.

**Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.868	.755	.739	501.093	.695

a. Predictors: (Constant), Pembinaan

Disiplin, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable:

Motivasi Kerja

Sumber: SPSS, versi 24

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,755 pada tabel 7 menunjukkan adanya pengaruh gabungan lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin terhadap motivasi kerja. Artinya variabel lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin mempunyai kemampuan memberikan pengaruh sebesar 75,5% terhadap variabel motivasi kerja sehingga memenuhi kriteria tingkat pengaruh **tinggi atau kuat**.

**Tabel 8
Hasil Uji Parsial**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
X1	3.265	2.032	0.000
X2	4.107	2.032	0.000

Sumber: SPSS, versi 24

Berdasarkan data pada tabel 8, temuan analisis data uji parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,265 > nilai t_{tabel} sebesar 2,032. Selain itu nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja. Selain itu variabel pembinaan disiplin mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,107 > nilai t_{tabel} sebesar 2,032. Selain itu nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima yang menunjukkan bahwa variabel pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja.

**Tabel 9
Hasil Uji Simultan**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pembinaan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja	11.706	8.602	0.000

Sumber: SPSS, versi 24

Berdasarkan data pada tabel 9, perhitungan uji simultan (uji F) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 11,706 > nilai F_{tabel} sebesar 8,602. Selain itu, nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Hipotesis nol (H_0) ditolak dan

hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara bersamaan mempunyai dampak positif terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin pada motivasi kerja. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin, maka motivasi kerja akan semakin tinggi.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang yang telah memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap Lingkungan kerja fisik di SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang termasuk ke dalam kriteria **buruk**.
2. Tanggapan responden terhadap pembinaan disiplin guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang termasuk ke dalam kriteria **buruk**.
3. Motivasi kerja guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang termasuk ke dalam kriteria **rendah**.
4. Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang, baik secara parsial maupun simultan
 - a. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang.
 - b. Pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang.
 - c. Lingkungan kerja fisik dan pembinaan disiplin secara

simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang.

Saran

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian ini, ada beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang
 - a. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja fisik termasuk ke dalam kriteria buruk, maka sebaiknya pihak sekolah SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang perlu meningkatkan kembali lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor – faktor seperti penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau – bau, dekorasi, kebersihan, tata warna, keamanan.
 - b. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai pembinaan disiplin guru SMP Negeri 2 Jayakarta termasuk dalam kriteria buruk. Adapun sub variabel terendah pada pembinaan disiplin yaitu menetapkan peraturan seperti menerapkan kesesuaian peraturan kedisiplinan dengan kebutuhan sekolah dan meningkatkan serta memperhatikan kesesuaian peraturan kedisiplinan dengan tujuan untuk melaksanakan pembinaan disiplin di lingkungan sekolah.
 - c. Sesuai dengan hasil mengenai tanggapan responden pada variabel motivasi kerja guru termasuk dalam kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru perlu ditingkatkan agar para guru

- senantiasa memberikan hasil terbaik demi keberlangsungan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu, saran terkait pada sub variabel terendah yaitu pengakuan orang lain, maka sebaiknya pengakuan terhadap sesama guru perlu diperhatikan. Pengakuan tersebut dapat mendorong seseorang untuk lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga mereka akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan mendapatkan apresiasi atas pencapaiannya. Cara memberikan apresiasi tersebut antara lain dengan mengakui keberhasilan rekan kerja, memberikan dukungan, dan saling menghargai satu sama lain.
2. Saran untuk penelitian berikutnya. Penelitian ini dapat berfungsi sebagai bahan perbandingan dan referensi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dalam melaksanakan penelitian mereka. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan tertentu. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti berikutnya yang tertarik untuk mengeksplorasi topik serupa agar mempertimbangkan dan mengatasi keterbatasan-keterbatasan tersebut. Peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan teori-teori untuk memperluas pengetahuan, memperbesar sampel, serta menyertakan indikator yang belum diteliti dalam penelitian ini untuk memperkuat analisis dan menemukan solusi terbaik. Penelitian ini terbatas pada pengaruh lingkungan kerja fisik, pembinaan disiplin, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, diharapkan peneliti berikutnya

dapat memperluas ruang lingkup dengan menyertakan variabel-variabel lain sebagai faktor independen yang mungkin mempengaruhi motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifa, S., dan Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374-389. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/22888>
- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3: 1-16.
- Dewi, S.K. & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan reliabilitas kuisioner pengetahuan, sikap dan perilaku, Program Studi Keperawatan, *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, pp. 73–9.
- Laksmiari, Ni, Putu, Pradita. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Seririt, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Volume 11 No. 1.
- Nitisemito, Alex., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Norawati (2021). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen*, 167-172
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

- Perusahaan dari Teori ke Praktik.
Jakarta : *PT. Raja Grafindo*.
- Simamora, Hendra, W., et al. (2016).
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik
dan Non Fisik Terhadap Motivasi
Kerja Karyawan (Studi Pada
Karyawan Hotel Atria dan
Konferensi Malang). *Jurnal
Administrasi Bisnis SI Universitas
Brawijaya*, vol. 31, no. 1, 29, pp.
158-166.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian
kuantitatif, kualitatif dan r&d.
Bandung: Alfabeta.
- Karlina, E. &. (2019). *Manajemen
Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Priansa, S. &. (2018). *Manajemen SDM
dalam Organisasi Publik dan
Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Setyadi, B. H. (2015). *Pengaruh
Lingkungan Kerja Fisik dan Non
Fisik terhadap Motivasi Kerja dan
Kinerja Karyawan pada PT Bank
BRI Tbk Cabang Bogor*. Malang:
Universitas Brawijaya.
- Sugiarti, M. M. (2020). Pengaruh
Motivasi dan Disiplin Terhadap
Kinerja Pegawai Biro Keuangan
dan Rumah Tangga Kemenpora.
Jurnal Ekonomi, 22(3), 250-265.
- Sukarta, G. I. (2020). Analisis pengaruh
disiplin kerja, motivasi kerja dan
lingkungan kerja terhadap kinerja
pegawai. *Journal of Economic,
Business and Engineering (JEBE)*,
2(1), 113-122.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Jakarta: Prenada
Media Group.