

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sekolah Menengah Kejuruan Semesta Bumiayu merupakan sebuah lembaga pendidikan kejuruan keahlian farmasi, analis kesehatan dan administrasi perkantoran. SMK Semesta Bumiayu beralamat di jalan Pangeran Diponegoro, Km.1, Bumiayu, Taloksari, Dukuhturi, Brebes, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52273.

SMK Semesta Bumiayu didirikan dan diresmikan pada tahun 2006. SMK Semesta Bumiayu merupakan salah satu dari beberapa sekolah kesehatan yang ada di Jawa Tengah dengan nilai terakreditasi A. SMK Semesta Bumiayu memiliki segudang prestasi akademis dan non akademis, diantaranya sebagai peraih nilai ujian kenaikan kelas tertinggi di Jawa Tengah, Rapor pendidikan melampaui rata-rata nasional, dibidang marching band juara 2 nasional GBJB tahun 2019, LKS farmasi juara 2 tingkat provinsi tahun 2019.

SMK Semesta memiliki visi, misi, tujuan dan kebijakan mutu sebagai berikut :

Visi : Sekolahku Keluargaku

Misi :

1. Mengedepankan nilai-nilai karakter pendidikan keluarga dalam sistem pendidikan di sekolah.
2. Mengembangkan metode komunikasi berbasis keluarga dalam sistem pendidikan di sekolah.
3. Menerapkan suasana psikologis keluarga dalam lingkungan sekolah.

Tujuan :

1. Membentuk peserta didik yang berakhlaq mulia, dan mampu mengaplikasikan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari
2. Mewujudkan peserta didik yang berkompeten sesuai latar belakang keahlian
3. Menghasilkan kelulusan yang professional dalam dunia kerja

Kebijakan mutu : SMK Semesta bertekad untuk memberikan layanan pendidikan bermutu guna membentuk peserta didik yang memiliki sikap

Dinamis, Ulet, Nasionalis, Intelektual dan Amanah untuk mewujudkan organisasi yang Aktif dan Progresif, Kekeluargaan, Harmonis, Efektif dan Efisien, Rasional dan Visioner, Akuntabel, Tangguh dan Inovatif.

Tabel 4.

Komposisi guru SMK Semesta Bumiayu tahun pelajaran 2022/2023.

No.	Jabatan	Pengampu Jabatan
1.	Kepala Sekolah	M. Nur Sidiq, S.K.M.,S.Pd.I
2.	Bidang Kurikulum	
	a. Wakabid. Kurikulum	Ahmad Yhani R,S.A.P.,S.Pd.
	b. Ketua Program Keahlian (KPK) Teknologi Farmasi (TF)	Destarina Dwi P, S.Si.,Apt.
	c. Ketua Program Keahlian (KPK) Teknik Laboratorium Medik (TLM)	Nur Hidayati, A.md.AK
	d. Ketua Program Keahlian (KPK) Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis (MPLB)	Sisca Lindawati, S.E
	e. Kepala Laboratorium TF	Dian Trimajaya, S.Farm.
	f. Kepala Laboratorium TLM	Ety Mulyani, A.Md. AK
	g. Kepala Laboratorium MPLB dan Komputer	A. Wildan Mubarak, S.Kom.
	h. Asisten Laboratorium TF	Muh. Jalaludin
	i. Asisten Laboratorium TLM	M. Aji Nur Masenda
	j. Asisten Laboratorium MPLB	Reva Septiananda Azhara
	k. Staf Khusus Kurikulum	Yunita Kurnia Putri, S.Pd.
	l. Pendidik	Semua Guru Mata Pelajaran
3.	Bidang Kesiswaan	
	a. Wakabid. Kesiswaan	M. Husein Haekal, S.T
	b. Pembina OSIS	Muh. Jalaludin
	c. BK	Soffi Puji Lestari, S.Pd.
	d. Wali Kelas	
	1) X.1 TF	Apt. Nining Medi S, S.Si.
	2) X.2 TF	Aida Fithriyanti, S.Pd.
	3) X.3 TF	Winda Puspitasari, S.Pd.
	4) X TLM	Anisah, S.Si.
	5) X.1 MPLB	Aenul Fitriyah, S.Pd.
	6) X.2 MPLB	Isti Nasikhatun Nafis, S.Pd.
	7) XI. 1 FKK	Apt. Fitriana Ariyanti, S.Farm.
	8) XI. 2 FKK	Sudarsono, S.Pd.I
	9) XI TLM	Imam Rozikin, S.Pd.I
	10) XI. 1 OTKP	Sabikul Khoir, S.Pd
	11) XI. 2 OTKP	Siswoyo, S.Pd.
	12) XII. 1 FKK	Dini Rahmawati, S.Pd.

	13) XII. 2 FKK	Apt. Sandy Pratomo, S.Farm.
	14) XII. 3 FKK	Vriska Roro Sekar A, S.Tr.Keb., M.Kes.
	15) XII TLM	Aenul Burhani, S.E
	16) XII. 1 OTKP	Sholahudin Hermawan, S.Pd.
	17) XII. 2 OTKP	Masykuroh, S.Th.I
	e. Pembina Ekstra Kulikuler :	
	1) Marching Band	Ketua : Siswoyo, S.Pd. Anggota : 1. Ahmad Wildan M, S.Kom. 2. M.Nur Sidiq, S.K.M.,S.Pd.I 3. Dian Trimajaya 4. Muh.Jalaludin 5. M.Aji Nur Masenda
	2) Marawis dan Hadrah	Isti Nasikhatun Nafis, S.Pd.
	3) Pramuka	Nita Menik, S.Si.
	4) PMR+KRR	Vriska Roro Sekar Arum, S.Tr.Keb.,M.Kes
	5) Volly Ball	Siswoyo, S.Pd.
	6) Basket	Khaerul Fajar, S.Pd.
	7) Karate	Riyan Bani Akbar, S.Pd.
4.	Hubungan Sarana Prasarana dan Humas	
	a. Wakabid. Sarpras dan Humas	Pujo Siswanto, S.Pd.
	b. Ketua BKK dan Unit Produksi	M. Abduh, A.Ma.
	c. Teknisi Sekolah	M. Ali Waroin, S.Kom.
	d. Kepala Perpustakaan	Lita Auliana, S.I.Pus.
	e. PJ.Logistik dan Sanitasi	Ketua : Darjono Anggota : 1. Rojianto 2. M.Hajiz Mustofa 3. Muhaemin, S.Pd.I
	f. Satpam :	
	1) Satpam siang	Agus Anwar
	2) Satpam malam	1. Fatchulloh 2. Bustomi
	g. Tim Skasta Channel	Ketua : A. Wildan Mubarak, S.Kom. Anggota : 1. Muh. Jalaludin 2. Dian Trimajaya, S.Farm. 3. M.Aji Nur Masenda 4. Umar Habibulloh, S.Kom. 5. Reva Septiananda Azhara

5.	Bidang Kependidikan	
	a. Kepala Bapendik	Sholehuddin, S.Pd.
	b. Operator Sekolah	Umar Habibulloh, S.Kom.
	c. Bendahara Sekolah	M.Fakhrurrozi, S.E.
	d. Staf Keuangan	1. Nita Menik, S.Si.,S.Pd. 2. Triana Fahwita, A.Md.
	e. Staf administrasi	Reva Septiananda Azhara

Sumber : SMK Semesta Bumiayu

B. Gambaran Umum Objek Penelitian

Disiplin kerja adalah sebuah tindakan yang membuat seorang tenaga kerja bekerja dengan baik, taat dan patuh terhadap aturan yang ada didalam perusahaan dan mampu menerima hukuma jika melakukan pelanggaran terhadap aturan perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti pada tabel 1., untuk ketepatan waktu sudah sangat baik tetapi untuk keterlambatan masih tidak stabil atau fluktuatif sehingga disiplin kerja perlu lebih ditingkatkan pada guru SMK Semesta Bumiayu.

Guru SMK Semesta Bumiayu memiliki seorang pemimpin yang mempunyai kepemimpinan yang baik, setiap guru diarahkan, didorong dan diberikan motivasi oleh pemimpin. Dengan adanya hal tersebut membuat guru akan lebih merasa diperhatikan oleh pemimpin. Kepemimpinan yang baik juga didukung dengan adanya komunikasi yang baik antar bawahan maupun dengan atasan. Komunikasi guru SMK Semesta Bumiayu terjalin harmonis, saling memberikan informasi, ide atau gagasan baik antara bawahan maupun dengan atasan. Oleh sebab itu, untuk dapat tetap terjalin harmonis komunikasi guru SMK Semesta Bumiayu, sekolah harus tetap menjaga baik komunikasi, lebih bagus lagi dapat ditingkatkan agar tidak adanya informasi yang tidak tepat.

SMK Semesta Bumiayu memiliki *punishment* yang baik, guru yang melanggar aturan sekolah akan mendapatkan akibat yang tidak menyenangkan dari apa yang sudah dilakukan. Hal tersebut membuat guru lebih mematuhi aturan sekolah agar tidak mendapatkan *punishment*. Selain dari faktor *punishment*, dalam faktor lingkungan kerja, SMK Semesta Bumiayu memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan aman, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Masih ada kemungkinan jika beberapa bagian bidang yang

mendapatkan kekurangan dalam lingkungan fisik maupun non fisik. Guru dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik baik akan merasakan nyaman, aman dan tidak ingin meninggalkan sekolah.

C. Gambaran Umum Sampel

Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SMK Semesta Bumiayu. Hasil penyebaran kuesioner sebanyak 46 sampel guru SMK Semesta Bumiayu, dari penyebaran sampel diperoleh karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin dan pendidikan. Berikut ini adalah hasil karakteristik sampel :

1. Karakteristik Sampel Berdasarkan Umur

Data ini diperlukan untuk mengetahui karakteristik sampel berdasarkan umur pada SMK Semesta Bumiayu. Karakteristik dapat diperhatikan pada tabel berikut :

Tabel 5.
Karakteristik sampel berdasarkan umur

No	Jenis Kelamin	Jumlah Sampel	Presentase (%)
1.	≤ 30	9	18
2.	$> 30-40$	17	34
3.	$> 40-50$	24	48
Total		50	100

Sumber: Lampiran 6 Halaman 102

Dari tabel 5. dapat dilihat bahwa presentase jumlah sampel berdasarkan umur adalah ≤ 30 tahun memiliki presentase sebesar 18 persen atau sejumlah 9 sampel. Pada umur $> 30-40$ tahun memiliki presentase 34 persen atau sejumlah 17 sampel. Dan pada umur $> 40-50$ tahun memiliki presentase 48 persen atau sejumlah 24 sampel.

2. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini diperlukan untuk mengetahui karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin pada SMK Semesta Bumiayu. Karakteristik dapat diperhatikan pada tabel berikut :

Tabel 6.
Karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Sampel	Presentase (%)
1.	Laki-laki	28	56
2.	Perempuan	22	44
Total		50	100

Sumber: Lampiran 6 Halaman 102

Dari tabel 6. dapat dilihat bahwa presentase jumlah sampel berdasarkan jenis kelamin adalah jumlah sampel laki-laki lebih banyak dari jumlah sampel perempuan yaitu 56 persen atau sejumlah 28 sampel, sedangkan untuk perempuan adalah 44 persen atau sejumlah 22 sampel.

3. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan

Data ini diperlukan untuk mengetahui karakteristik sampel berdasarkan pendidikan pada SMK Semesta Bumiayu . karakteristik dapat diperhatikan pada tabel berikut :

Tabel 7.
Karakteristik sampel berdasarkan pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah Sampel	Presentase (%)
1.	SMA	6	12
2.	D.III	5	10
3.	S1	36	72
4.	S2	3	6
Total		50	100

Sumber: Lampiran 6 Halaman 102

Dari tabel 7. dapat dilihat bahwa presentase jumlah sampel berdasarkan pendidikan sebagian besar tingkat pendidikan di SMK Semesta Bumiayu adalah S1 dengan presentase 72 persen atau sejumlah 36 sampel, sedangkan untuk tingkat SMA presentase 12 persen atau sejumlah 6 sampel, untuk D.III presentase 10 persen atau sejumlah 5 sampel dan untuk S2 presentase 6 persen atau sejumlah 3 sampel.

D. Distribusi Jawaban Sampel

Distribusi jawaban sampel berisi tentang penjelasan yang singkat terkait hasil dari data penelitian pada setiap variabel yang menyangkut pada Kepemimpinan, Komunikasi, *Punishment* dan Lingkungan Kerja sebagai variabel X dan Disiplin Kerja sebagai variabel Y. Data tersebut berdasarkan

pada jawaban sampel melalui kuesioner yang sudah tersebar. Analisis dilakukan pada setiap masing-masing variabel.

1. Distribusi Jawaban Sampel Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 8.
Distribusi Jawaban Variabel Kepemimpinan

Butir Pernyataan	Skala Pengukuran (Skala Likert)					Jumlah	Rata- rata
	STS	TS	N	S	SS		
1	0	0	5	20	19	45	4,22
2	0	0	5	22	17	45	4,17
3	0	0	6	18	20	45	4,22
4	0	0	2	25	17	45	4,78
5	0	0	0	28	16	45	4,38
Jumlah	0	0	18	113	89	220	21,77
Presentase	0%	0%	5,92%	46,12%	47,96%	100%	

Sumber: Lampiran 6 Halaman 102

Berdasarkan tabel 8 diatas, jawaban sampel dari variabel kepemimpinan (X1) diperoleh dari 45 sampel, pada skala pengukuran sangat tidak setuju (STS) jawaban sampel berjumlah 0 atau dengan presentase sebesar 0%, selanjutnya pada skala pengukuran tidak setuju (TS) jawaban sampel berjumlah 0 atau dengan presentase 0%, kemudian pada skala pengukuran netral (N) jawaban sampel berjumlah 18 atau dengan presentase 5,92%, sedangkan pada skala pengukuran setuju (S) jawaban sampel berjumlah 113 atau dengan presentase 46,12%, dan pada skala pengukuran sangat setuju (SS) jawaban sampel berjumlah 89 atau dengan presentase 47,96%. Pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 4,78, sedangkan pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan nomor 2 yaitu sebesar 4,17.

2. **Distirbusi Jawaban Sampel Variabel Komunikasi (X2)**

Tabel 9.
Distribusi Jawaban Variabel Komunikasi

Butir Pernyataan	Skala Pengukuran (Skala Likert)					Jumlah	Rata- rata
	STS	TS	N	S	SS		
1	0	0	6	22	16	45	4,13
2	0	0	7	19	18	45	4,16
3	0	0	3	18	23	45	4,36
4	0	0	2	16	26	45	4,44
Jumlah	0	0	18	75	83	176	17,09
Presentase	0%	0%	7,02%	39,01%	53,97%	100%	

Sumber: Lampiran 6 Halaman 103

Berdasarkan tabel 9 diatas, jawaban sampel dari variabel komunikasi (X2) diperoleh dari 45 sampel, pada skala pengukuran sangat tidak setuju (STS) jawaban sampel berjumlah 0 atau dengan presentase sebesar 0%, selanjutnya pada skala pengukuran tidak setuju (TS) jawaban sampel berjumlah 0 atau dengan presentase 0%, kemudian pada skala pengukuran netral (N) jawaban sampel berjumlah 18 atau dengan presentase 7,02%, sedangkan pada skala pengukuran setuju (S) jawaban sampel berjumlah 75 atau dengan presentase 39,01%, dan pada skala pengukuran sangat setuju (SS) jawaban sampel berjumlah 83 atau dengan presentase 53,97%. Pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 4,44, sedangkan pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan nomor 1 yaitu sebesar 4,13.

3. **Distribusi Jawaban Sampel Variabel *Punishment* (X3)**

Tabel 10.
Distribusi Jawaban Variabel Punishment

Butir Pernyataan	Skala Pengukuran (Skala Likert)					Jumlah	Rata- rata
	STS	TS	N	S	SS		
1	1	1	4	17	21	45	4,17
2	0	1	5	19	19	45	4,17
3	0	2	7	18	17	45	4,04
Jumlah	1	4	16	54	57	132	12,38
Presentase	0,18 %	1,43 %	8,60 %	38,71 %	51,08 %	100%	

Sumber: Lampiran 6 Halaman 104

Berdasarkan tabel 10 diatas, jawaban sampel dari variabel *punishment* (X3) diperoleh dari 45 sampel, pada skala pengukuran sangat tidak setuju (STS) jawaban sampel berjumlah 1 atau dengan presentase sebesar 0,18%, selanjutnya pada skala pengukuran tidak setuju (TS) jawaban sampel berjumlah 4 atau dengan presentase 1,43%, kemudian pada skala pengukuran netral (N) jawaban sampel berjumlah 16 atau dengan presentase 8,60%, sedangkan pada skala pengukuran setuju (S) jawaban sampel berjumlah 54 atau dengan presentase 38,71%, dan pada skala pengukuran sangat setuju (SS) jawaban sampel berjumlah 57 atau dengan presentase 51,08%. Pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor 1 dan 2 yaitu sebesar 4,17, sedangkan pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan nomor 3 yaitu sebesar 4,04.

4. Distribusi Jawaban Sampel Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Tabel 11.
Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

Butir Pernyataan	Skala Pengukuran (Skala Likert)					Jumlah	Rata- rata
	STS	TS	N	S	SS		
1	0	0	4	20	20	45	4,27
2	0	1	6	18	19	45	4,16
3	0	0	10	15	19	45	4,11
4	0	0	6	17	21	45	4,24
5	0	6	10	13	15	45	3,76
6	0	1	17	18	8	45	3,67
7	0	4	3	21	6	45	2,91
Jumlah	0	12	56	122	108	298	27,12
Presentase	0%	1,97 %	13,77 %	40%	44,26 %	100%	

Sumber: Lampiran 6 Halaman 106

Berdasarkan tabel 11 diatas, jawaban sampel dari variabel lingkungan kerja (X4) diperoleh dari 45 sampel, pada skala pengukuran sangat tidak setuju (STS) jawaban sampel berjumlah 0 atau dengan presentase sebesar 0%, selanjutnya pada skala pengukuran tidak setuju (TS) jawaban sampel berjumlah 12 atau dengan presentase 1,97%, kemudian pada skala pengukuran netral (N) jawaban sampel berjumlah 56

atau dengan presentase 13,77%, sedangkan pada skala pengukuran setuju (S) jawaban sampel berjumlah 122 atau dengan presentase 40%, dan pada skala pengukuran sangat setuju (SS) jawaban sampel berjumlah 108 atau dengan presentase 44,26%. Pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor 1 yaitu sebesar 4,27, sedangkan pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan nomor 7 yaitu sebesar 2,91.

5. Distribusi Jawaban Sampel Variabel Disiplin Kerja (Y)

Tabel 12.
Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	Skala Pengukuran (Skala Likert)					Jumlah	Rata- rata
	STS	TS	N	S	SS		
1	1	1	1	19	22	45	4,27
2	0	0	1	21	22	45	4,38
3	0	0	1	23	20	45	4,33
4	0	0	6	15	23	45	4,29
5	0	0	5	16	23	45	4,31
Jumlah	1	1	14	94	110	220	21,58
Presentase	0,10 %	0,21 %	4,33 %	38,72 %	56,64 %	100%	

Sumber: Lampiran 6 Halaman 107

Berdasarkan tabel 12 diatas, jawaban sampel dari variabel kepemimpinan (X1) diperoleh dari 45 sampel, pada skala pengukuran sangat tidak setuju (STS) jawaban sampel berjumlah 1 atau dengan presentase sebesar 0,10%, selanjutnya pada skala pengukuran tidak setuju (TS) jawaban sampel berjumlah 1 atau dengan presentase 0,21%, kemudian pada skala pengukuran netral (N) jawaban sampel berjumlah 14 atau dengan presentase 4,33%, sedangkan pada skala pengukuran setuju (S) jawaban sampel berjumlah 94 atau dengan presentase 38,72%, dan pada skala pengukuran sangat setuju (SS) jawaban sampel berjumlah 110 atau dengan presentase 56,64%. Pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor 2 yaitu sebesar 4,38, sedangkan pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan nomor 1 yaitu sebesar 4,27.

E. Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Pengujian Validitas dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya kesalahan pernyataan pada suatu indikator berupa kuesioner. Untuk pengujian validitas menggunakan 30 responden. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu menyatakan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Dengan menggunakan korelasi *product moment*, uji validitas dapat dilakukan pada masing-masing soal dengan hasil yang dapat ditentukan melalui hasil r-hitung yang akan dibandingkan dengan r-tabel, dimana pada r-tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-2$ *level of confidence* 95% dan nilai alpha 5%, n = jumlah sampel sehingga dapat diperoleh r-tabel sebesar 0,361.

Kriteria:

- 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, berarti pernyataan tersebut valid.
- 2) Jika nilai r hitung \leq r tabel, berarti pernyataan tersebut tidak valid.

Hasil dari uji validitas dapat diperhatikan pada tabel 12-16 berikut :

Tabel 13.
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	0,621	0,361	Valid
X1_2	0,763	0,361	Valid
X1_3	0,853	0,361	Valid
X1_4	0,749	0,361	Valid
X1_5	0,689	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 5 Halaman 95

Berdasarkan tabel 13 diatas, dapat diketahui bahwa r hitung variabel kepemimpinan (X1) semua item pernyataan nilainya lebih besar daripada r tabel, sehingga dari sini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel kepemimpinan (X1) dinyatakan semua valid.

Tabel 14.
Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2_1	0,822	0,361	Valid
X2_2	0,864	0,361	Valid
X2_3	0,840	0,361	Valid
X2_4	0,623	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 5 Halaman 96

Berdasarkan tabel 14 diatas, dapat diketahui bahwa r hitung variabel komunikasi (X2) semua item pernyataan nilainya lebih besar daripada r tabel, sehingga dari sini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel komunikasi (X2) dinyatakan semua valid.

Tabel 15.
Hasil Uji Validitas *Punishment* (X3)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3_1	0,885	0,361	Valid
X3_2	0,663	0,361	Valid
X3_3	0,614	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 5 Halaman 97

Berdasarkan tabel 15 diatas, dapat diketahui bahwa r hitung variabel *punishment* (X3) semua item pernyataan nilainya lebih besar daripada r tabel, sehingga dari sini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel *punishment* (X3) dinyatakan semua valid.

Tabel 16.
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X4)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X4_1	0,654	0,361	Valid
X4_2	0,713	0,361	Valid
X4_3	0,716	0,361	Valid
X4_4	0,612	0,361	Valid
X4_5	0,684	0,361	Valid
X4_6	0,555	0,361	Valid
X4_7	0,436	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 5 Halaman 98

Berdasarkan tabel 16 diatas, dapat diketahui bahwa r hitung variabel lingkungan kerja (X5) semua item pernyataan nilainya lebih besar daripada r tabel, sehingga dari sini dapat disimpulkan bahwa

semua item pernyataan variabel lingkungan kerja (X4) dinyatakan semua valid.

Tabel 17.
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,501	0,361	Valid
Y2	0,569	0,361	Valid
Y3	0,576	0,361	Valid
Y4	0,544	0,361	Valid
Y5	0,581	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 5 Halaman 99

Berdasarkan tabel 17 diatas, dapat diketahui bahwa r hitung variabel disiplin kerja (Y) semua item pernyataan nilainya lebih besar daripada r tabel, sehingga dari sini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel disiplin kerja (Y) dinyatakan semua valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Rochmat (2016) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau kuesioner konsisten atau tidak jika dilakukan pengukuran kembali. Cara dalam menentukan apakah kuesioner tersebut reliabel atau tidak adalah dengan menggunakan batasan 0,7.

Kriteria:

- 1) Jika *cronbach alpha* > 0,7 berarti kuesioner dinyatakan reliabel.
- 2) Jika *cronbach alpha* ≤ 0,7 berarti kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 18.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,783	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0,793	Reliabel
3	<i>Punishment</i> (X3)	0,713	Reliabel
4	Lingkungan Kerja (X4)	0,724	Reliabel
5	Disiplin Kerja (Y)	0,816	Reliabel

Sumber: Lampiran 5 Halaman 100

Berdasarkan pada tabel 18 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7, dengan demikian berarti seluruh pernyataan yang ada didalam kuesioner pada setiap item variabel kepemimpinan, komunikasi, *punishment*, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian regresi dapat dilakukan jika model terbukti memenuhi persyaratan asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Menurut Rahadian & Suwandana (2019) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi linier yang ada pada penelitian bisa dikatakan normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila berdistribusi residual normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas didalam penelitian digunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* terhadap nilai standar yang terstandarisasi dikatakan menyebar dengan normal apabila hasil pada uji *Kolmogorv-Smirnov Test* atau *asympt.Sig (2 tailed) > $\alpha = 0,05$* . Menurut Suliyanto (2011) dalam penelitian uji *Kolmogorv-Smirnov Test* adalah sebagai berikut :

- 1) *Ho* diterima: jika nilai *p-value* kolom *Asymp.Sig (2 tailed) > level of significant ($\alpha = 0,05$)*, sebaiknya *Ha* ditolak.
- 2) *Ho* ditolak: jika nilai *p-value* kolom *Asymp.Sig (2 tailed) \leq level of significant ($\alpha = 0,05$)*, sebaiknya *Ha* diterima.

Hasil uji normalitas *one sample Kolmogorov-Smirnov test* dapat diperhatikan pada tabel berikut :

Tabel 19.
Hasil Uji Normalitas

<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	Nilai Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: Lampiran 8 Halaman 111

Berdasarkan pada tabel 19, dapat diketahui bahwa nilai *asympt.sig* (2-tailed) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa distribusi data menyebar dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Duli (2019) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi dalam model regresi linier berganda. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $VIF > 10$, maka data tersebut terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai $VIF \leq 10$, maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 20.
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,314	3,183	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Komunikasi (X2)	0,352	2,845	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3	<i>Punishment</i> (X3)	0,256	3,912	Tidak Terjadi Multikolinearitas
4	Lingkungan Kerja (X4)	0,228	4,391	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Lampiran 8 Halaman 111

Berdasarkan pada tabel 20 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari semua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli (2019) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dan residual antara pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini uji

heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq \alpha$ (0,05), maka data tersebut terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 21.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,892	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Komunikasi (X2)	0,132	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	<i>Punishment</i> (X3)	0,254	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
4	Lingkungan Kerja (X4)	0,208	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 8 Halaman 112

Berdasarkan tabel 21, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan, komunikasi, *punishment* dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,05 ($Sig > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada semua variabel independen tersebut.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, digunakan untuk menguji adanya pengaruh linear antara variabel dependen terhadap variabel independen dengan lebih dari satu variabel independen. Pengujian selanjutnya dilakukan untuk mengetahui hasil regresi, apakah koefisien regresi variabel beba yang diperoleh berpengaruh signifikan atau tidak. Berikut adalah tabel hasil analisis regresi linier berganda :

Tabel 22.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Stand. Koefisien Beta	t hitung	Sig.
1	Kepemimpinan (X1)	0,107	0,042	2,575	0,014
2	Komunikasi (X2)	0,205	0,043	4,764	0,000
3	<i>Punishment</i> (X3)	0,401	0,057	7,095	0,000
4	Lingkungan Kerja (X4)	0,274	0,042	8,646	0,000
Konstanta		3,145			
Koefisien determinasi		0,721			
F hitung		25,856			
F tabel		2,61			
t tabel		1,6838			

Sumber: Lampiran 9 Halaman 112

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakanlah model persamaan regresi berikut:

$$Y = 3,145 + 0,107X_1 + 0,205X_2 + 0,401X_3 + 0,274X_4 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sejumlah 3,145 yang diartikan apabila nilai variabel kepemimpinan, komunikasi, *punishment* dan lingkungan kerja merupakan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka nilai disiplin kerja positif.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sejumlah 0,107, yang berarti bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan jika variabel kepemimpinan (X1) meningkat satu-satuan, maka variabel disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,107 dengan asumsi variabel independen yang lain merupakan konstan.
- Koefisien regresi variabel komunikasi (X2) sejumlah 0,205, yang berarti bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap

disiplin kerja. Hal ini menunjukkan jika variabel komunikasi (X2) meningkat satu-satuan, maka variabel disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,205 dengan asumsi variabel independen yang lain merupakan konstan.

- d. Koefisien regresi variabel *punishment* (X3) sejumlah 0,401, yang berarti bahwa *punishment* mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan jika variabel *punishment* (X3) meningkat satu-satuan, maka variabel disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,401 dengan asumsi variabel independen yang lain merupakan konstan.
- e. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X4) sejumlah 0,274, yang berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X4) meningkat satu-satuan, maka variabel disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,274 dengan asumsi variabel independen yang lain merupakan konstan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan dengan tujuan untuk melihat tingkat ketepatan dalam analisa regresi. Hal tersebut dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) antara 0 sampai dengan 1. Apabila nilai koefisien determinasi 0 dapat diartikan bahwa variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 maka dapat diartikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 23.
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate 1
1	0,848 ^a	0,721	0,693	1,436

Sumber: Lampiran 9 Halaman 112

Berdasarkan tabel 23, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,721. Hal ini menunjukkan bahwa 72,1% variabel kepemimpinan, komunikasi, *punishment*, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, sedangkan untuk sisanya adalah 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu seperti pengawasan, kompensasi dan lain-lain.

5. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Ghozali (2013) berpendapat bahwa kegunaan uji F adalah untuk mengetahui layak atau kurang layak model regresi. Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual.

Perumusan Hipotesis

- a. $H_0 : b_j = 0$; artinya model regresi dinyatakan tidak layak digunakan untuk mengestimasi populasi atau tidak memenuhi *goodness of fit*.
- b. $H_a : b_j > 0$; artinya model regresi dinyatakan layak digunakan untuk mengestimasi populasi atau memenuhi *goodness of fit*.

Kriteria pengujian dalam uji F adalah:

- c. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
 H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

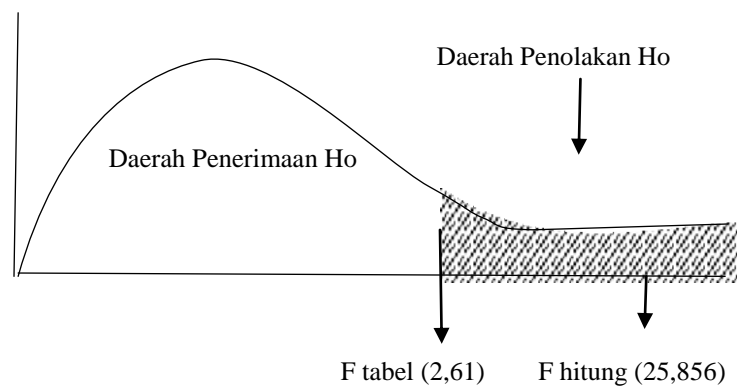
Untuk menentukan nilai F tabel tingkat signifikansi α yang digunakan adalah sebesar 0,05 dan tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan derajat kebebasannya adalah $df = (k-1) = 5-1 = 4$ dan $(n-k = 45 - 5 = 40)$, maka diperoleh F tabel adalah sebesar 2,61. Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 24.
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	213,383	4	53,346	25,856	0,000 ^b
Residual	82,528	40	2,063		
Total	295,911	44			

Sumber: Lampiran 9 Halaman 112

Berdasarkan tabel 24, maka dapat diperoleh nilai F hitung sejumlah 25,856 dengan signifikansi sejumlah 0,000. Nilai F hitung ($25,856 > F$ tabel ($2,61$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya model penelitian yang digunakan layak. Untuk lebih jelasnya lagi, berikut adalah gambaran daerah penerimaan dan penolakan H_0 dapat diperhatikan pada gambar berikut:



Gambar 2. Kurva Hasil Hipotesis Uji F

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), *punishment* (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y). Untuk menentukan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi α yang digunakan adalah sebesar 0,05 dan tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan $df = (n - k = 45 - 5 = 40)$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel keseluruhan, maka diperoleh t tabel sebesar 1,6838. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 25.
Hasil Uji t

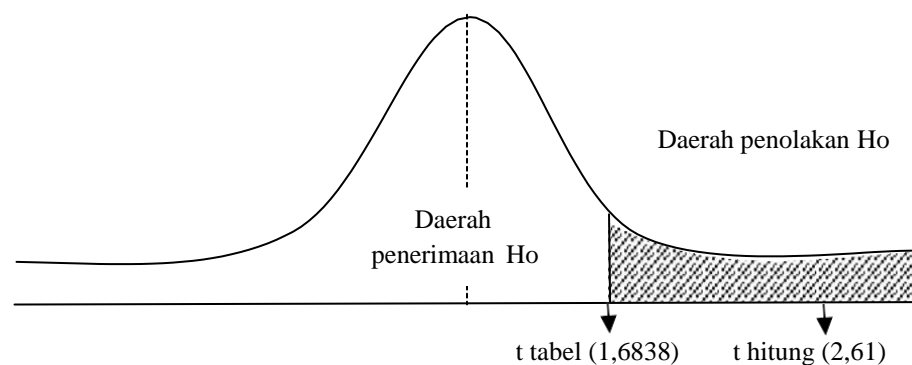
No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	2,575	1,6838	0,014	Diterima
2	Komunikasi (X2)	4,764	1,6838	0,000	Diterima
3	<i>Punishment</i> (X3)	7,095	1,6838	0,000	Diterima
4	Lingkungan Kerja (X4)	8,646	1,6838	0,000	Diterima

Sumber: Lampiran 9 Halaman 112

a. Hipotesis Pertama

Berdasarkan tabel 25, diperoleh nilai t hitung dari variabel kepemimpinan adalah sebesar 2,575 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014. Nilai t hitung $2,575 > t$ tabel 1,6838 dan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disimpulkan bahwa hipotesis pertama variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMK Semesta Bumiayu, **diterima** secara statistik.

Dapat diperhatikan pada gambar berikut :



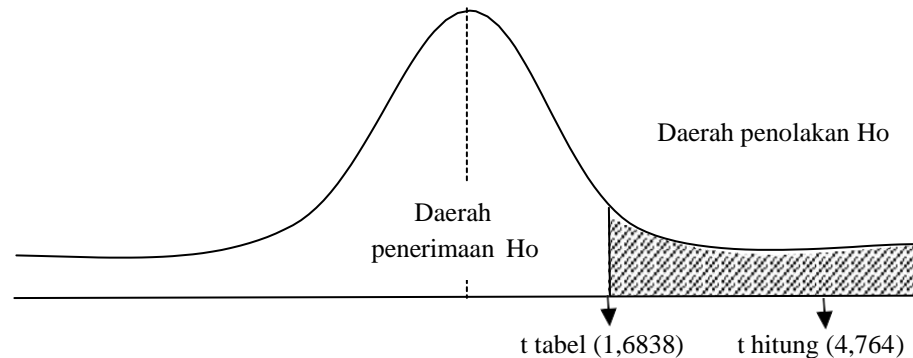
Gambar 3. Kurva Hasil Uji t Hipotesis Pertama

b. Hipotesis Kedua

Berdasarkan tabel 25, diperoleh nilai t hitung dari variabel komunikasi adalah sebesar 4,764 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung $4,764 > t$ tabel 1,6838 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa

komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disimpulkan bahwa hipotesis kedua variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMK Semesta Bumiayu, **diterima** secara statistik.

Dapat diperhatikan pada gambar berikut :

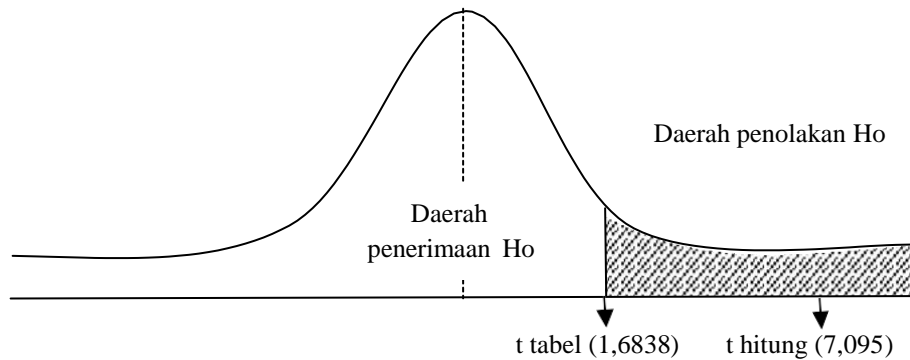


Gambar 4. Kurva Hasil Uji t Hipotesis Kedua

c. Hipotesis Ketiga

Berdasarkan tabel 25, diperoleh nilai t hitung dari variabel *punishment* adalah sebesar 7,095 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung $7,095 > t \text{ tabel } 1,6838$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disimpulkan bahwa hipotesis ketiga variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMK Semesta Bumiayu, **diterima** secara statistik.

Dapat diperhatikan pada gambar berikut :

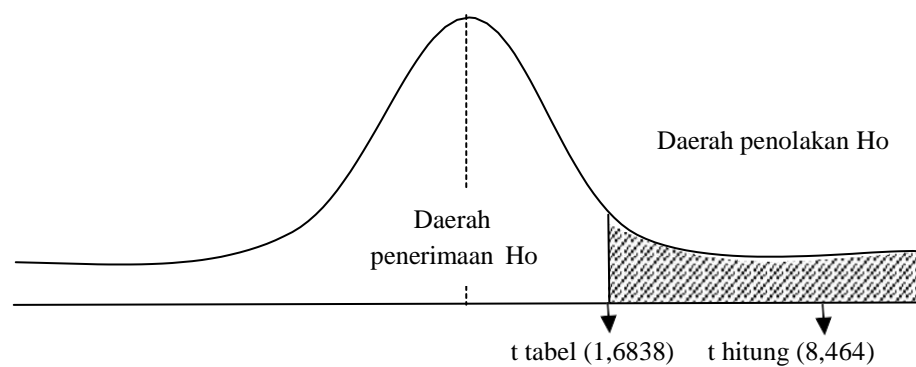


Gambar 5. Kurva Hasil Uji t Hipotesis Ketiga

d. Hipotesis Keempat

Berdasarkan tabel 25, diperoleh nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 8,646 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung $8,646 > t$ tabel 1,6838 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disimpulkan bahwa hipotesis keempat variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMK Semesta Bumiayu, **diterima** secara statistik.

Dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 6. Kurva Hasil Uji t Hipotesis Keempat

7. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 0,107 dengan nilai t hitung adalah sebesar 2,575 lebih besar dari nilai t tabel adalah sebesar 1,6838 dan nilai signifikansi sebesar 0,014, maka dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru SMK Semesta Bumiayu. Hal tersebut diartikan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Hubungan positif artinya bahwa apabila kepemimpinan baik, maka disiplin kerjanya juga baik.

Responden dalam penelitian ini memberikan persepsi terhadap variabel kepemimpinan dengan rata-rata skor indeks adalah 21,77. Indikator pada variabel kepemimpinan yang memberikan kontribusi tertinggi yaitu pengambilan keputusan dengan rata-rata skor adalah 4,78. Indikator pengambilan keputusan memberikan kontribusi tertinggi karena rata-rata sampel penelitian merasakan bahwa kepemimpinan yang ada di SMK Semesta Bumiayu lebih condong dalam kemampuan pada saat pengambilan keputusan. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah indikator pemberian motivasi dengan rata-rata skor adalah 4,17. Indikator pemberian motivasi memberikan kontribusi terendah dikarenakan kurangnya kepercayaan pimpinan terhadap bawahannya sehingga pimpinan tidak bisa memotivasi bawahannya supaya bekerja disituasi yang sulit atau tidak menyenangkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian menurut Mendrofa, arman *et al.*, (2021) yang telah membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka disiplin kerja di SMK Semesta Bumiayu juga akan menjadi lebih baik.

b. Pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel komunikasi diperoleh nilai sebesar 0,205 dengan nilai t hitung adalah sebesar 4,764 lebih besar dari nilai t tabel adalah sebesar 1,6838 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka dapat diketahui bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru SMK Semesta Bumiayu. Hal tersebut diartikan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Hubungan positif artinya bahwa apabila komunikasi terjaga dengan baik, maka disiplin kerjanya juga baik.

Responden dalam penelitian ini memberikan persepsi terhadap variabel komunikasi dengan nilai rata-rata skor indeks adalah sebesar 17,09. Indikator pada variabel komunikasi yang memberikan kontribusi nilai tertinggi adalah hubungan makin baik dengan rata-rata skor 4,44. Indikator hubungan makin baik memberikan kontribusi nilai tertinggi karena rata-rata guru SMK Semesta Bumiayu selalu menjaga hubungan yang baik, baik hubungan antar rekan kerja maupun hubungan dengan pemimpin. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi nilai terendah adalah pemahaman dengan rata-rata skor 4,13. Indikator pemahaman memberikan kontribusi nilai terendah karena guru SMK Semesta Bumiayu beranggapan bahwa komunikasi yang ada di perusahaan harus berjalan dengan baik supaya tidak terjadi kesalahan pemahaman informasi dan tidak tercapainya informasi yang dapat mengakibatkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Contoh supaya komunikasi berjalan dengan baik adalah dengan diadakan pertemuan non formal seperti halal bi halal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Brahmanna & Suwandana,(2018) yang telah membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan

adanya komunikasi yang baik, maka akan meningkatkan disiplin kerja pada guru SMK Semesta Bumiayu.

c. Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel *punishment* diperoleh nilai sebesar 0,401 dengan nilai t hitung adalah sebesar 7,095 lebih besar dari nilai t tabel adalah sebesar 1,6838 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka dapat diketahui bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru SMK Semesta Bumiayu. Hal tersebut diartikan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hubungan positif artinya bahwa apabila *punishment* yang ada didalam suatu perusahaan baik, maka akan membuat guru lebih meningkatkan disiplin kerja.

Responden dalam penelitian ini memberikan persepsi terhadap variabel *punishment* dengan nilai rata-rata skor indeks adalah sebesar 12,38. Indikator pada variabel *punishment* yang memberikan kontribusi nilai tertinggi adalah hukuman sedang dengan rata-rata skor 4,17. Indikator hukuman ringan dan hukuman sedang memberikan kontribusi nilai tertinggi karena rata-rata guru SMK Semesta Bumiayu merasakan hukuman ringan dan hukuman sedang seperti teguran dan penurunan gaji, berarti hal ini berarti indikator hukuman ringan dan hukuman sedang sudah diterapkan di SMK Semesta Bumiayu. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah hukuman berat dengan rata-rata skor 4,04. Indikator hukuman berat memberikan kontribusi nilai terendah dimana guru SMK Semesta Bumiayu mengetahui dan mengintropeksi dirinya setelah berbuat kesalahan, hal tersebut bisa menjadikan guru lebih baik lagi dan tidak mengulangi kesalahan yang sama. Hukuman berat seperti penurunan jabatan, pemberhentian bahkan pemecatan diberikan kepada guru apabila telah melakukan kesalahan yang fatal dengan melanggar aturan sekolah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Sudjud, (2022) yang telah membuktikan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan adanya *punishment* didalam suatu sekolah akan membuat guru lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan disiplin kerja.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,274 dengan nilai t hitung adalah sebesar 8,646 lebih besar dari nilai t tabel adalah sebesar 1,6838 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru SMK Semesta Bumiayu. Hal tersebut diartikan bahwa hipotesis keempat (H_4) diterima. Hubungan positif artinya bahwa apabila lingkungan kerja aman dan nyaman, maka disiplin kerjanya juga baik.

Responden dalam penelitian ini memberikan persepsi terhadap variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata skor indeks adalah sebesar 27,12. Indikator yang memberikan kontribusi nilai tertinggi adalah tempat kerja dengan rata-rata skor 4,27. Indikator tempat kerja memberikan kontribusi nilai tertinggi karena rata-rata guru SMK Semesta Bumiayu merasakan nyaman dan aman pada saat ditempat kerja, tidak merasa terancam. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi nilai terendah adalah kerjasama antar rekan kerja dengan rata-rata skor 2,91. Indikator kerjasama antar rekan kerja memberikan kontribusi terendah karena rata-rata guru SMK Semesta Bumiayu menganggap bahwa kerjasama antar rekan kerja belum terjalin cukup bagus, sehingga membuat guru ketika bekerja tidak nyaman karena kerjasama antar tenaga kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. penelitian

ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Putra & Aprianti, (2020) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, maka akan meningkatkan disiplin kerja.