UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO

UMSIDA
DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI

Analisis Dampak Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo,

Oleh:
M. Hilmi Fauzan,
Herlinda Maya Kumala Sari,
Progam Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

September, 2026

Pendahuluan

Pendidikan berdiri sejajar dengan aspek kesehatan sebagai penopang utama kualitas sumber daya manusia bangsa. Terbatasnya jangkauan pelayanan pendidikan beserta ketidaktuntasan mutu penyelenggaraannya menjadi akar belum optimalnya kualitas sumber daya manusia yang ada [1]. Hasil penelitian ini menempatkan Indonesia pada kelompok negara dengan kemampuan literasi belum tinggi di Asia Tenggara, dengan skor kognitif rata-rata sebesar 78 [2]. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan menjadi kebutuhan mendesak, salah satunya melalui pendidikan non-formal seperti Study House Alfa Beta Cendekia, sebuah lembaga bimbingan belajar di Sidoarjo yang terus berupaya meningkatkan mutu layanan pendidikannya.

Kualitas layanan pendidikan Study House Alfa Beta Cendekia sangat bergantung pada kinerja pengajar/pegawainya. Sejumlah faktor turut memengaruhi kinerja pengajar, di antaranya lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja [7]. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong kenyamanan proses mengajar-belajar, motivasi kerja mendorong kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas,sedangkan disiplin kerja menjamin ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap jadwal yang berlaku.

Selain itu, pegawai membutuhkan motivasi untuk menjaga semangat dan kesungguhan dalam melaksanakan pembelajaran. Disiplin kerja juga menjadi perhatian karena berkaitan dengan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, kesiapan materi, dan pelaksanaan jadwal kerja [8], [10], [13]. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja pegawai perlu didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang memadai, dan penerapan disiplin secara konsisten.

Pendahuluan

Penelitian ini dilatarbelakangi *gap research* berupa ketidakkonsistenan arah pengaruh pada penelitian terdahulu. Pada variabel **Lingkungan Kerja** dalam penelitian [4], [15], [16] menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun pada penelitian [17], [18], [19] menunjukkan hasil sebaliknya berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel **Motivasi Kerja** pada penelitian [20], [21], [22] ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun dalam penelitian berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam penelitian [8], [23], [10]. Selanjutnya variabel **Disiplin Kerja** berpengaruh positif dan signifikan dalam penelitian [24], [13], [25], namun dalam penelitian lain tidak berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian [26], [7], [27].

Pada ruang lingkup penelitian pada sektor jasa pendidikan non-formal seperti rumah belajar masih terhitung terbatas, maka peneliti mengangkat judul ". Penelitian ini penting dilakukan pada Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo untuk memperoleh bukti empiris mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dari latar tersebut, penyusun bermaksud melakukan penelitian lanjutan pada Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah: Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo?

Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Study House Alfa Beta Cendekia.

Pertanyaan penelitian :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Study House Alfa Beta Cendekia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Study House Alfa Beta Cendekia?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Study House Alfa Beta Cendekia?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Study House Alfa Beta Cendekia?

Kategori SDGs: Penelitian yang berjudul "Analisis Dampak Suasana Kerja, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Pegawai pada Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo" sesuai dengan kategori SDGs nomor 8 yang bertujuan untuk memberikan pekerjaan yang layak serta peningkatan pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja yang berkelanjutan.

Literatur Riview

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan keadaan yang menyelimuti ruang kegiatan dan berkemampuan membentuk dampak terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari pegawai [28]. Pengelolaan kondisi lingkungan kerja yang tepat dapat mendukung terciptanya hasil kerja yang lebih baik [29]. Lingkungan kerja dalam penelitian diukur melalui 4 indikator, yaitu [27]:

1. **Hubungan antar sesama rekan kerja**, menggambarkan kualitas interaksi dan komunikasi antarpegawai
2. **Suasana bekerja yang nyaman**, kondisi psikologis dan fisik yang memberikan rasa nyaman selama bekerja
3. **Fasilitas kerja lengkap**, ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan pegawai dilakukan secara efisien;
4. **Keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja**, rasa aman dalam aspek fisik maupun nonfisik terbebas dari tekanan yang berlebihan dalam pekerjaan.

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja merupakan daya penggerak yang bersifat psikologis yang mengarahkan kemauan dan ketekunan seseorang untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan [22]. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri pegawai maupun berasal dari faktor eksternal yang diberikan oleh lingkungan kerja [30]. Motivasi kerja diukur menggunakan empat indikator berikut[24]:

1. **Unsur kebutuhan bersifat dasar secara biologis**, memberikan gaji dan upah layak serta fasilitas yang mendukung dalam bekerja.
2. **Unsur perlindungan dan ketenteraman yang terjaga**, memberikan jaminan BPJS dan kontrak kerja yang jelas tanpa ada pemecatan yang sewenang-wenang
3. **Unsur keterikatan hubungan yang terjalin antar sesama pegawai**, hubungan harmonis antar rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan

Literatur Review

4. **Unsur pengakuan dan penghormatan**, memberikan pujian atau reward dalam mencapai sesuatu atas prestasi kerja dan memberikan promosi dari kinerja

Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan kesanggupan dan kemauan pegawai untuk menaati ketentuan operasional, standar pelaksanaan pekerjaan, serta norma dan tata tertib yang berlaku dalam lingkungan kerja [24]. Disiplin mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan kewajibannya [13]. Disiplin kerja diukur melalui 5 indikator, yaitu[13]:

1. **Frekuensi kehadiran**, ketepatan waktu dan ketidakhadiran serta disiplin memanfaatan waktu istirahat oleh pegawai
2. **Ketaatan pada peraturan bekerja**, kepatuhan dan kelancaran dalam menjaga kebersihan serta menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ada.
3. **Ketaatan pada standar bekerja**, mentaati SOP dan tanggungjawab dengan bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan.
4. **Tingkat kewaspadaan tinggi**, ketelitian dan perhitungan dengan bekerja secara cermat untuk meminimalkan kesalahan
5. **Etika kerja**, suasana harmonis dan saling menghargai dengan bebas dari konflik internal maupun eksternal antar pegawai

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [10]. Kinerja juga menggambarkan tingkat keberhasilan pegawai dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi serta pemanfaatan sumber daya yang tersedia [3].

Literatur Review

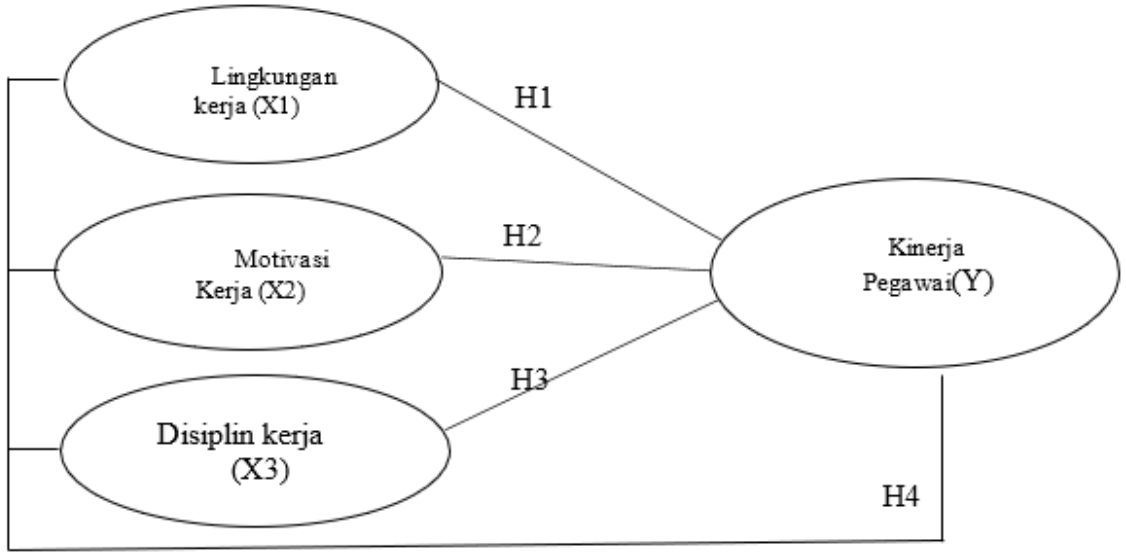
Adapun 6 indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini, mencakup [4] :

1. **Kualitas bekerja**, hasil kerja pegawai yang diberikan berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. **Kuantitas bekerja**, jumlah kinerja yang dihasilkan selama bekerja dalam kurun waktu tertentu.
3. **Inisiatif**, merupakan kemampuan pegawai yang bersikap proaktif tanpa harus menunggu adanya perintah.
4. **Kualitas individu/ personal**, karakter setiap pegawai yang mendukung pekerjaan yang sesuai dengan perusahaan
5. **Kreatifitas,** kemampuan pegawai menciptakan suatu ide atau temuan yang memberikan dampak signifikan perusahaan.
6. **Pengetahuan kerja**, merupakan tingkat skill atau pemahaman seorang pegawai terhadap jobdesc yang dijalankan.

Literatur Review

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja pegawai sebagai variabel dependen.



Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo

H4: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo

Metode

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kuantitatif dengan desain kausal** untuk mengetahui arah hubungan antara variabel Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan Disiplin kerja (X) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y). **Populasi penelitian** adalah seluruh tenaga kerja Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo yang berjumlah **40 orang**.

Pada populasi belum mencapai 100 orang, maka penetapan sampel dilakukan melalui **pendekatan sensus/teknik sampling jenuh**, sehingga dari seluruh anggota populasi **(40 pegawai) dijadikan sampel penelitian** dalam menjamin akurasi hasil penelitian.

Sumber data yang digunakan adalah **data primer dan sekunder. Data Primer** dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, **Data Sekunder** dengan observasi langsung dan wawancara dengan narasumber Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo. Jawaban setiap item instrumen menggunakan **skala Likert** dengan gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Analisis data dilakukan dengan pendekatan **regresi linear berganda** yang diolah menggunakan perangkat lunak **SPSS 22**.

Hasil

1. Uji Validitas

Merupakan proses yang digunakan menguji indikator mampu merepresentasikan konstruk laten uji validitas secara baik dan memastikan keabsahan data atau valid.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai *Outer loading factor* variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing indikatornya memiliki nilai outer loading >0.7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dalam mengukur konstruk yang dibuat.

Variabel	Indikator	Outer Loading	Nilai r tabel	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	X1. 1	0,700	0,312	Valid.
	X1. 2	0,653	0,312	Valid.
	X1. 3	0,701	0,312	Valid.
	X1. 4	0,615	0,312	Valid.
	X1. 5	0,600	0,312	Valid.
	X1. 6	0,665	0,312	Valid.
Motivasi Kerja (X2)	X2. 1	0,704	0,312	Valid.
	X2. 2	0,708	0,312	Valid.
	X2. 3	0,677	0,312	Valid.
	X2. 4	0,608	0,312	Valid.
Disiplin Kerja (X3)	X3. 1	0,649	0,312	Valid.
	X3. 2	0,665	0,312	Valid.
	X3. 3	0,583	0,312	Valid.
	X3. 4	0,617	0,312	Valid.
	X3. 5	0,674	0,312	Valid.
	X3. 6	0,725	0,312	Valid.
	X3. 7	0,621	0,312	Valid.
	X3. 8	0,707	0,312	Valid.
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,606	0,312	Valid.
	Y.2	0,600	0,312	Valid.
	Y.3	0,565	0,312	Valid.
	Y.4	0,618	0,312	Valid.
	Y.5	0,544	0,312	Valid.
	Y.6	0,630	0,312	Valid.

Hasil

2. Uji Reliabilitas

merupakan proses pengujian yang dilakukan untuk membuktikan akurasi, kosistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* >0,6.

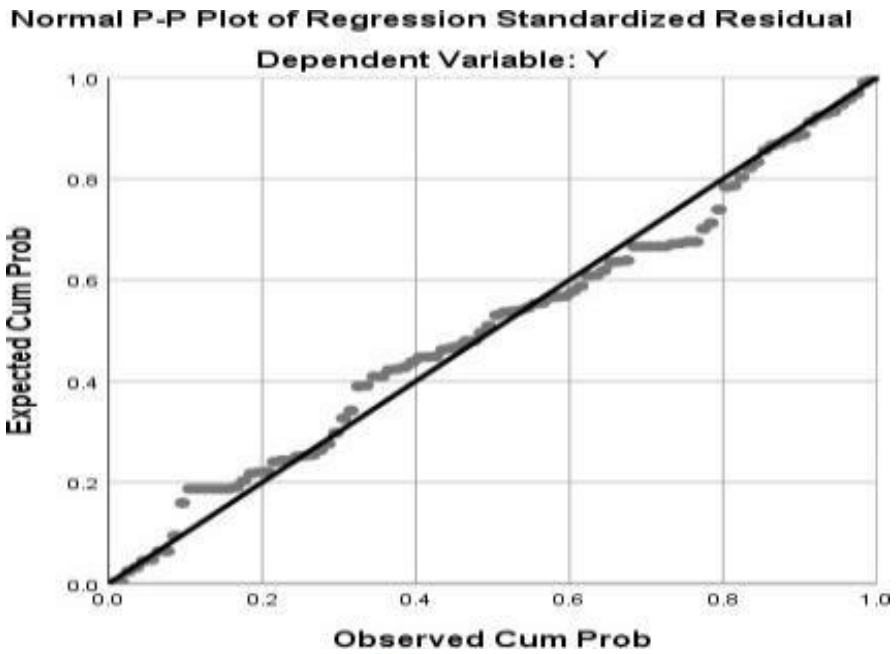
Berdasarkan pada tabel uji reabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai >0,6. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite realibility* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,735	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,737	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,731	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,629	0,60	Reliabel

Hasil

3. Uji Normalitas

Pola sebaran titik jawaban responden pada grafik *normal probability plot* bergerak beriringan dengan garis diagonal, menunjukkan data terdistribusi normal.



4. Uji Multikolinearitas

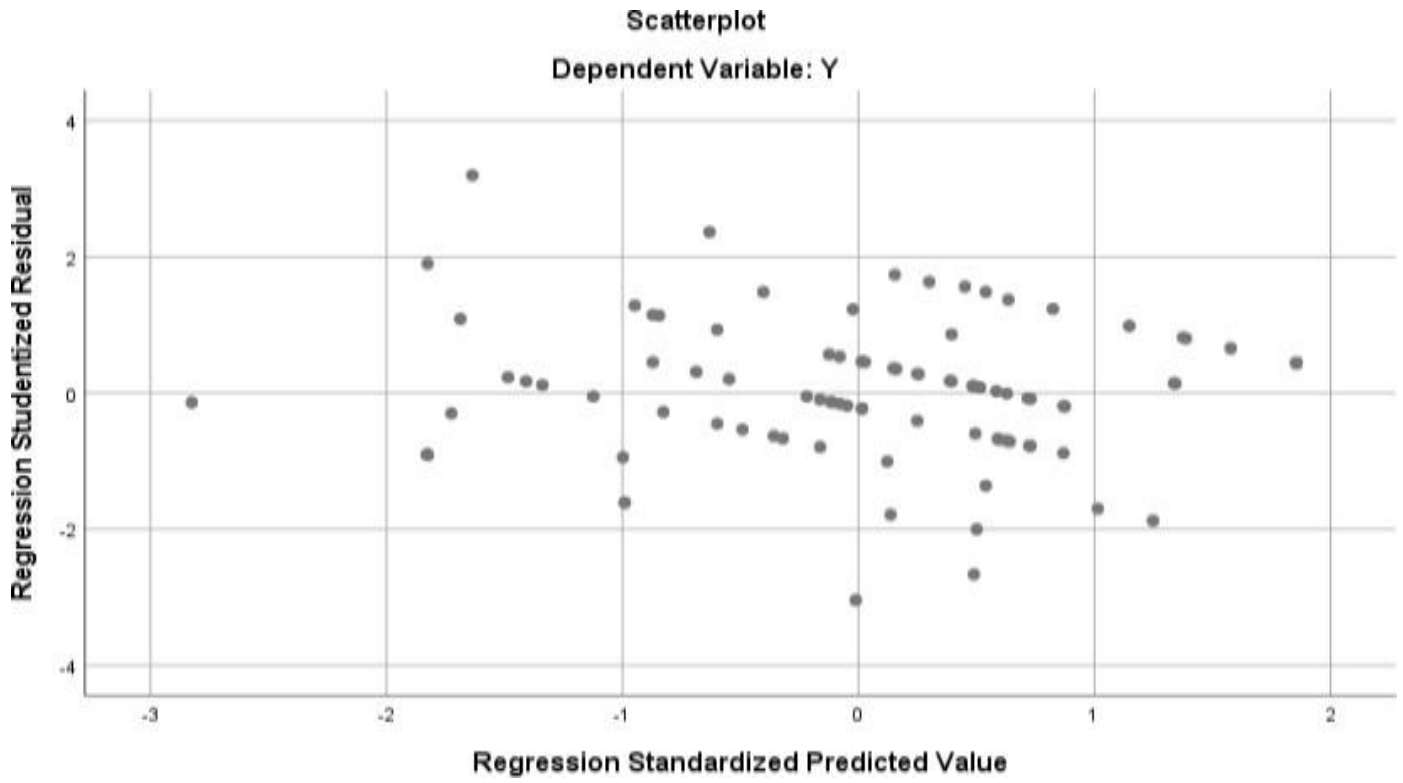
Nilai tolerance Lingkungan Kerja (0,813), Motivasi Kerja (0,801), dan Disiplin Kerja (0,762) seluruhnya di atas 0,1, dengan nilai VIF masing-masing 1,24; 1,22; dan 1,32 di bawah ambang 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. Constant		
Lingkungan Kerja	0,813	1,24
Motivasi Kerja	0,801	1,22
Disiplin Kerja	0,762	1,32

Hasil

5. Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik pada scatterplot menyebar tanpa pola yang jelas di atas maupun di bawah angka 0, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Hasil

6. *Uji Parsial (Uji t)*

a. ***Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)*** nilai t-hitung 3,477 > t-tabel 1,6608 dengan Sig. 0,001 < 0,05 dan **koefisien B positif sebesar 0,259**. Hal ini menunjukkan bahwa **lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,** dengan demikian **H1 diterima.**

b. ***Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)*** nilai t-hitung 2,065 > t-tabel 1,6608 dengan Sig. 0,042 < 0,05 dan **koefisien B positif sebesar 0,154**. Hal ini menunjukkan bahwa **motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**, dengan demikian **H2 diterima**.

c. ***Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)*** nilai t-hitung 3,198 > t-tabel 1,6608 dengan Sig. 0,002 < 0,05 dan **koefisien B positif sebesar 0,266**. Hal ini menunjukkan bahwa **disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**, dengan demikian **H3 diterima**.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,994	2,445		3,678	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	0,259	0,075	0,311	3,477	0,001
	Motivasi Kerja (X2)	0,154	0,075	0,187	2,065	0,042
	Disiplin Kerja (X3)	0,266	0,083	0,296	3,198	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil

7. Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap **Kinerja Pegawai** nilai **F-hitung sebesar 18,999** dengan Sig. 0,000, jauh melampaui **F-tabel sebesar 2,70** pada taraf kesalahan 5%. Kondisi ini menempatkan **H0 pada kedudukan ditolak dan menerima Ha**.

H4 diterima: lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama sama memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.356	3	40.452	18.999	.000[b]
	Residual	204.404	96	2.129		
	Total	325.76	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)						

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R Square sebesar 0,524 (R = 0,753; Adjusted R^2 = 0,505; Std. Error = 7,822), yang berarti sebesar **52,4% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja** secara bersama-sama, sedangkan sisanya **47,6%** dipengaruhi oleh **faktor lain di luar model penelitian ini.**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753[a]	.524	.505	7.822

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi ruang kerja yang nyaman, sarana-prasarana yang memadai, serta keserasian hubungan antar rekan kerja mampu meningkatkan produktivitas pegawai dalam mengajar. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan. Dengan demikian, lingkungan kerja secara langsung memengaruhi keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya di Study House Alfa Beta Cendekia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [19].

Lingkungan kerja dibangun oleh beberapa indikator, di antaranya hubungan antar rekan kerja, suasana kerja yang nyaman, fasilitas kerja lengkap, serta keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator fasilitas kerja lengkap, dengan nilai r-hitung sebesar 0,701, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai penting tersedianya sarana dan prasarana penunjang seperti komputer, perangkat lunak, dan ruang rapat. Berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja karena kondisi ruang yang bersih, pencahayaan memadai, dan sirkulasi udara yang terjaga turut menciptakan kenyamanan mengajar-belajar bagi pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan dari pimpinan di Study House Alfa Beta Cendekia efektif memacu semangat kerja pegawainya. Artinya, semakin besar motivasi yang diterima pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor yang bermakna dalam mendorong prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [25].

Motivasi kerja dibangun oleh beberapa indikator, di antaranya kebutuhan dasar biologis, perlindungan dan ketenteraman, keterikatan hubungan antar sesama, serta pengakuan dan penghormatan. Kontribusi terbesar ada pada indikator kebutuhan rasa aman dan perlindungan, dengan nilai r-hitung sebesar 0,708, yang menunjukkan bahwa pegawai merasa terlindungi dari ketidakpastian masa depan melalui jaminan BPJS dan kontrak kerja yang jelas. Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja karena pengakuan atas hasil kerja serta imbalan yang sesuai membentuk semangat berprestasi pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan aturan disiplin kerja secara konsisten efektif meningkatkan kinerja pegawai di Study House Alfa Beta Cendekia. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi pula kualitas hasil kerjanya. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi pendorong yang andal dalam pencapaian kinerja

Pembahasan

maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [27].

Disiplin kerja dibangun oleh beberapa indikator, di antaranya frekuensi kehadiran, ketaatan pada peraturan bekerja, ketaatan pada standar bekerja, tingkat kewaspadaan, serta etika kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator ketaatan pada peraturan kerja, dengan nilai r-hitung sebesar 0,725, yang menunjukkan bahwa seluruh pegawai baik atasan, staf, maupun karyawan sangat disiplin dalam bekerja sesuai kebijakan perusahaan. Berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja karena kepatuhan yang tinggi menjaga kualitas hasil kerja dan output pegawai secara konsisten.

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan, membuktikan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sarana yang memadai, dorongan semangat kerja yang tinggi, serta imbalan yang sesuai harapan turut membentuk kepuasan kerja yang mendorong capaian kinerja terbaik pegawai Study House Alfa Beta Cendekia. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut perlu dikelola secara terpadu agar sasaran lembaga tercapai secara maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [4].

Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo dalam Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, dengan kemampuan model dengan nilai **52,4% variasi kinerja (R^2 = 0,524)**, sedangkan **47,6%** sisanya **dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian**. Pegawai yang bekerja pada lingkungan yang kondusif, memperoleh motivasi yang memadai, serta menerapkan disiplin kerja secara konsisten terbukti menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. **Temuan ini** menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan non-formal perlu dilakukan secara terpadu. **Penelitian selanjutnya** disarankan mempertimbangkan faktor lain di luar ketiga variabel ini agar pemahaman mengenai determinan kinerja pegawai menjadi lebih komprehensif.

Referensi

[1] Tugiah, "Peningkatan Kualitas Pendidikan Untuk Mencetak Sumber Daya Manusia Berkualitas Menuju Indonesia Unggul," *Univ. Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2022.

[2] R. Henss, "The Intelligence of Nations. National IQs and Correlates," 2024.

[3] Lastari, Roswaty, and T. Wulandari, "Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang," *J. Rev. Pendidik. dan Pengajaran*, vol. 7, no. 2, pp. 5488–5499, 2024.

[4] A. Gunawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bimbel Al Wafa," no. Senasekon, pp. 409–420, 2023.

[5] A. Siregar and Victor, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bimbingan Belajar Stanpro Medan," *J. Manaj. Indones.*, pp. 45–51, 2023.

[6] A. A. Prastikasari and D. Sunardi, "Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari (The Body Shop) Cabang Blok M Jakarta Selatan," *JORAPI*, vol. 3, no. 1, 2025.

[7] M. Khairunnisa and Y. Gulo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," vol. 2, no. 4, pp. 139–150, 2022.

[8] M. W. Indardi, D. Andriani, and R. Abadiyah, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, Vol. 6, No. 6, Pp. 4763–4778, 2024, Doi: 10.47467/Alkharaj.V6i6.2071.

Referensi

[9] A. Fitria and S. I. Savitri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan," *JIEM*, vol. 4, no. 4, pp. 136–151, 2026.
[10] M. Pragiwani, E. Lestari, and M. Benny Alexandri, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tektonindo Henida Jaya Group," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 7, no. 4, pp. 1–9, 2020.
[11] A. Manik, A. Turmudhi, and Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, "Produktivitas Karyawan: Analisis Dampak Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja," *Ekoma*, vol. 4, no. 1, 2024.
[12] A. Deva Tiffani Purnomo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ABC," 2023.
[13] A. B. Ferial, N. A. Yasin, and A. Sibali, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tutor pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Sulawesi Selatan," *J. Ekon. Prioritas*, vol. 4, no. 2, pp. 1–9, 2024.
[14] A. Destryan Riyadi, M. Siahaan, and H. Anas, "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nautilus Technology Indonesia," *Neraca Akunt. Manaj. Ekon.*, vol. 23, no. 7, 2025.
[15] Muhammad Basri, Rosfiah Arsal, and Hasran, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam (Persero) Tbk. UBPN Kolaka," *J. Publicuho*, vol. 7, no. 3, pp. 1352–1362, 2024.
[16] J. Bisnis dan Pembangunan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Anugrah Bersama," 2021.
[17] S. Lestari and D. Afifah, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi).“

Referensi

[18] E. Santoso, Marlena, and K. Handayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara," *J. El-Riyasah*, vol. 11, no. 1, pp. 17–23, 2020.

[19] N. Nafisah, Y. Arafat, and N. Ahyani, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Se-Kecamatan Simpangkatis," *J. Educ.*, vol. 6, no. 1, pp. 2481–2498, 2023.

[20] N. Muna and S. Isnowati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)," *Jesya*, vol. 5, no. 2, pp. 1119–1130, 2022.

[21] M. W. Indardi and D. Andriani, "The Effect of Work Motivation, Work Environment and Work Culture on Employee Performance at Perumda Delta Tirta Sidoarjo," pp. 1–13.

[22] Nurul Qomariyah, "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operation PT. Rahayu Perdana Trans Surabaya.

[23] S. A. Nugroho and A. Santosa, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ramada by Wyndham Yogyakarta," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 8, no. 1, pp. 1631–1638, 2024.

[24] K. Kunci, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bumi Psikologi Indonesia.“

[25] W. S. Rahajeng and N. Laily, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BIMBA-AIUEO Surabaya," STIESIA Surabaya.

[26] P. Suwijayanti and H. M. Kumalasari, "Improving Employee Performance Through the Implementation of Innovation, Motivation, and Work Discipline at Employees of PT. Trans Retail Indonesia (Transmart Sidoarjo).“

Referensi

[27] D. D. K. Mahardika, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja pada Karyawan Bimbingan Terpadu 8 Pekanbaru," pp. 4–6, 2024.

[28] U. B. Kshum and D. Wuryandari, "1738-Article Text-5577-2-10-20230929," vol. 4, no. 3, 2017.

[29] W. S. Rahajeng and N. Laily, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan di BIMBA-AIUEO Surabaya," *Manaj. J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 9, pp. 1–17, 2018.

[30] A. T. Sitepu, "Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado," *J. EMBA*, vol. 1, no. 4, pp. 1123–1133, 2013.


UMSIDA
DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI