The Impact of Workplace, Professional Motivation, and Job Discipline on Employee Performance at Study House Alfa Beta Cendekia in Sidoarjo

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

Muhammad Hilmi Fauzan[1)], Herlinda Maya Kumala Sari [*,2)] Wisnu P. Setiyono

[1)]Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
[2)] Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
[3)] Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
*Email Penulis Korespondensi: maya.umsida@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effects of work environment, work motivation, and work discipline on employee performance at Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo. The study employed a quantitative approach with a causal research design. The population and sample consisted of 40 employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observation, and interviews, and analyzed using multiple linear regression with SPSS 22. The results show that work environment, work motivation, and work discipline each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the three variables significantly affect employee performance, with the model explaining 52.4% of the variation in performance. These findings indicate that improving employee performance in non-formal education institutions requires a conducive work environment, adequate motivation, and consistent implementation of work discipline.*

Keywords - *Employee Performance; Work Discipline; Work Environment; Work Motivation*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 40 pegawai yang ditetapkan melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut juga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kemampuan model menjelaskan 52,4% variasi kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan nonformal perlu didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang memadai, dan penerapan disiplin kerja secara konsisten.*

Kata Kunci - *Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja*

I. 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 yang belum optimalnya kualitas sumber daya manusia yang ada[1]. Dalam kajian Lynn dan Becker tahun 2019, World Population Review menempatkan Indonesia pada kelompok negara dengan kemampuan literasi yang belum tinggi di kawasan Asia Tenggara, dengan angka rata-rata kemampuan kognitif penduduk tercatat sebesar 78 [2]. Angka tersebut diambil dari kajian yang disusun oleh Richard Lynn bersama David Becker dan diterbitkan dalam buku berjudul "The Intelligence of Nations" pada tahun yang sama. Posisi tersebut menempatkan sumber daya manusia Indonesia dalam penilaian yang belum memuaskan. Karena itu, peningkatan kualitas pendidikan menjadi kebutuhan yang mendesak dipenuhi. Upaya penguatan dapat ditempuh melalui jalur pendidikan formal yang meliputi jenjang SD, SMP, SMA hingga Perguruan Tinggi, maupun jalur pendidikan non-formal yang beragam[3], misalnya lembaga bimbingan belajar maupun rumah belajar[4]. Salah satu upaya nyata dalam peningkatan mutu pendidikan non-formal dapat dilihat pada Study House Alfa Beta Cendekia, sebuah lembaga pendidikan non-formal yang terus berupaya meningkatkan kualitas layanan pendidikannya di wilayah Sidoarjo[5].

Peningkatan mutu pendidikan antara lain dapat dicapai melalui penguatan kapasitas SDM pegawai serta kelengkapan sarana-prasarana penunjang[1]. Menurut Muslimin (2020) peningkatan mutu atau produktivitas kerja yang optimal merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, sebab peningkatan

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.
Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

mutu atau produktivitas kerja yang optimal merupakan tuntutan utama organisasi agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin[6]. Study House Alfa Beta Cendekia ini secara khusus menaruh perhatian pada upaya peningkatan kinerja pengajar agar proses pembelajaran dapat berlangsung dan tersampaikan secara optimal. Organisasi yang memiliki anggota dengan produktivitas optimal seperti Study House Alfa Beta Cendekia akan menyebabkan eksistensi organisasi terjaga sesuai dengan tuntutan zaman. Peningkatan produktifitas kinerja atau mengajar selain dari optimalisasi SDM, namun juga diiringi dengan motivasi supaya proses pembelajaran dapt berjalan dengan efektif.

Sejumlah faktor turut kinerja pengajar terdiri atas lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja[7]. Pada lingkungan operasional Study House, lingkungan kerja tercermin melalui kenyamanan ruang pembelajaran, kelengkapan sarana beserta prasarana penunjang, hingga kebersihan ruang kerja dan keserasian hubungan yang terjalin antar seluruh tenaga pengajar maupun staf[8]. Lingkungan Kerja dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan produktifitas kerja pengajar apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap produktifitas kerja pengajar[9]. Suasana kerja Study House Alfa Beta Cendekia dapat dilihat dari sarana dan prasarana yang mereka sediakan dan dapat dirasakan oleh setiap pengajar atau pegawai ketika mengajar apakah membantu atau malah sebaliknya, melalui kondisi tersebut dapat membantu mempengaruhi kualitas output yang mereka hasilkan dan berdampak terhadap produktvitas kerja mereka. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat proses mengajar di Study House Alfa Beta Cendekia, baik itu antar murid maupun antar pegawai.

Selain faktor suasana kerja, faktor motivasi kerja juga memberikan sumbangan terkait pengaruh terhadap produktivitas kerja di Study House Alfa Beta Cendekia. Motivasi kerja umumnya muncul dari rasa bangga atas keberhasilan siswa maupun dari kompensasi dan peluang pengembangan karier[10]. Pengajar atau pegawai juga membutuhkan motivasi agar dapat bekerja secara efisien sesuai dengan norma, tujuan, dan proses yang telah ditetapkan. Motivasi yang kuat memengaruhi kepuasan kerja pengajar secara positif[11]. Pegawai di Study House Alfa Beta Cendekia memerlukan motivasi kerja agar menjadi semangat dan dorongan yang dapat memengaruhi kesungguhan dalam mempersiapkan serta melaksanakan proses pembelajaran yang baik. Meskipun Study House Alfa Beta Cendekia memiliki pegawai dengan kemampuan yang baik, namun jika tidak mampu memberikan dorongan motivasi dan mengarahkan potensi tersebut, maka hasil produktivitas pegawai sulit untuk dicapai secara maksimal. Motivasi yang diberikan oleh Study House Alfa Beta Cendekia juga dipahami dan diselaraskan dengan kebutuhan dan keinginan para karyawan, sehingga tercipta keselarasan antara perusahaan dan karyawan dalam bekerja sama untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal [12].

Faktor lain yang tidak kalah pentingya dalam mempengaruhi produktivitas pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja di Study House Alfa Beta Cendekia tercermin dari ketepatan waktu kehadiran, kesiapan materi ajar, hingga kepatuhan terhadap jadwal yang berlaku[13]. Disiplin kerja juga bisa diartikan sebagai ketaatan dalam waktu, aturan, dan mentaati norma yang berlaku, seseorang yang memiiki disiplin kerja yang baik maka bisa berdampak terhadap kosistensi dalam menjalankan pekerjaan[14]. Disiplin kerja merupakan suatu hal penting yang ada di Study House Alfa Beta Cendekia, hal tersebut dapat mencerminkan pegawai yang menghargai waktu atau tidak dan pemenuhan jadwal pembelajaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang tidak disiplin kerja di Study House Alfa Beta Cendekia dapat memicu terjadinya proses pembelajaran. Persoalan disiplin kerja pada Study House Alfa Beta Cendekia tidak hanya dapat dilihat dari keberadaan aturan, tetapi juga dari sejauh mana kepatuhan pegawai terhadap aturan tersebut benar-benar berkaitan dengan pencapaian kinerja.

Ketiga variabel yang telah peneliti paparkan dalam menjelaskan fenomena yang terjadi di Study House Alfa Beta Cendekia terkait peningkatan produktivitas pengajar atau pegawai, menciptakan lingkungan yang mendukung agar terciptanya kenyamanan dan kelancaran saat prosess mengajarm serta memberikan motivasi kepada setiap pengajar untuk memberikan stimulus atau dorongan agar mereka dapat bersemangat ketika mengajar, dan memastikan kedisiplinan kerja telah di laksanakan seperti halnya menepati waktu yang telah dijadwalkan dan mentaati semua aturan yang berlaku. Keterkaitan antar ketiga variabel tersebut menjadi penting di Study House Alfa Beta Cendekia sebab fokus dari organisasi tersebut adalah untuk memberikan pelayanan pendidikan yang baik. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin dapat secara bersama-sama berkaitan dengan kinerja pegawai, meskipun hasil pengaruhnya berbeda pada setiap subjek dan objek nya.

Hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan [4], [15], [16]. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan oleh [17], [18], [19], menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja atau kinerja pegawai. Ketidak konsistenan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tau kinerja pegawai perlu di teliti kembali khususnya pada lembaga pendidikan seperti di Study House Alfa Beta Cendekia.

Hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan [20], [21], [22]. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan oleh [8], [23], [10]. menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.
Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

terhadap produktifitas kerja atau kinerja pegawai. Ketidak konsistenan hasil empiris tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja tau kinerja pegawai perlu di teliti kembali khususnya pada lembaga pendidikan seperti di Study House Alfa Beta Cendekia.

Hasil serupa ditunjukkan oleh variabel disiplin kerja, penelitian terdahulu terkait pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai menunjukkan adanya pengaruh terhadap produktivitas kerja tau kinerja pegawai [24], [13], [25]. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan oleh [26], [7], [27]. menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang terhadap produktifitas kerja atau kinerja pegawai. Ketidak konsistenan hasil empiris tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja tau kinerja pegawai perlu di telaah kembali khususnya pada lembaga pendidikan seperti di Study House Alfa Beta Cendekia.

Kesenjangan arah dan makna dampak yang muncul dari berbagai kajian terdahulu atas lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menandai perlunya penelaahan yang lebih mendalam. Di samping itu, ruang lingkup penelitian yang berfokus pada sektor jasa pendidikan non-formal seperti rumah belajar masih terhitung terbatas. Dari latar tersebut, penyusun bermaksud menyusun penelitian lanjutan yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Study House Alfa Beta Cendekia".

Rumusan Permasalahan: Bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Study House Alfa Beta Cendekia?

Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja 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. Goal 8 | Department of Economic and Social Affairs

II. LITERATURREVIEW

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada seperangkat keadaan yang menyelimuti ruang kegiatan dan berkemampuan membentuk dampak terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari tenaga kerja[28]. Mengingat sebagian besar waktu dihabiskan di ruang kerja tersebut, maka aspek ini menjadi hal yang patut diperhatikan. Pengaturan kondisi lingkungan kerja secara tepat turut menempati kedudukan penentu hasil kerja yang ditunjukkan karyawan[29]. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini ditelaah melalui sejumlah indikator berikut[27]:

1. Hubungan antar sesama rekan kerja, yaitu mengetahui kualitas interaksi dan komunikasi ketika berada dilingkungan kerja
2. Suasana bekerja yang nyaman, yaitu mengetahui kondisi psikologis dan fisik tempat kerja apakah memberikan kenyamanan saat di tempat kerja atau tidak.
3. Fasilitas kerja lengkap, yaitu memberikan fasilitas sarana dan prasarana untuk mendukung proses pekerjaan agar lebih efisien
4. Keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, memberikan rasa aman terutama pada keselamatan kerja baik itu fisik maupun nonfisik dan juga bebas dari tekanan yang berlebih.

Motivasi Bekerja

Motivasi kerja merupakan daya penggerak yang bersifat psikologis dan menempatkan seseorang pada arah kemauan serta ketekunan guna mencapai sasaran yang ditetapkan[22]. Sumber pendorong tersebut terbagi ke dalam dua kelompok, yaitu yang bersumber dari dalam diri sendiri dan yang berasal dari luar diri[30]. Dalam kerangka psikologis, motivasi kerja berperan sebagai kekuatan pengarah yang menjaga kemauan serta ketekunan seseorang agar senantiasa terarah pada sasaran yang telah ditetapkan[22]. Daya pendorong tersebut terbagi atas dua sumber, yakni dorongan yang tumbuh dari dalam diri maupun rangsangan yang datang dari luar diri individu[4]. Motivasi kerja diukur menggunakan empat indikator berikut[24]:

1. Unsur kebutuhan yang bersifat dasar secara biologis, memberikan gaji dan upah yang layak serta memberikan fasilitas yang mendukung ketika bekerja.
2. Unsur perlindungan serta ketenteraman yang diharapkan senantiasa terjaga, dengan memberikan jaminan

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.
Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

3. BPJS serta memberikan kontrak kerja yang jelas tanda ada pemecatan yang sewenang-wenang
4. Unsur keterikatan serta hubungan yang terjalin antar sesama, hubungangan yang harmonis antara rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan
5. Unsur pengakuan serta penghormatan yang diharapkan diterima dari lingkungan sekitar dengan memberikan pujian atau reward ketika mencapai sesuatu atas prestasi kerja serta memberikan promosi.

Disiplin Bekerja

Disiplin kerja menempati kedudukan sebagai kesanggupan serta kemauan tenaga kerja untuk senantiasa menaati ketentuan operasional, patuh terhadap standar pelaksanaan tugas, serta menjunjung norma dan tata susila yang berlaku di lingkungan tempatnya bekerja[24]. Sikap disiplin ini mencerminkan rasa tanggung jawab dan kesadaran pegawai terhadap kewajibannya[13]. Disiplin kerja terbagi menjadi disiplin preventif, yakni langkah yang ditempuh manajemen untuk mendorong dan menjaga kepatuhan pegawai, serta disiplin korektif, yakni tindakan yang diambil setelah terjadi pelanggaran aturan[20]. Disiplin kerja diukur melalui sejumlah indikator utama[13], yaitu:

1. Frekuensi kehadiran, meliputi ketepatan waktu dan ketidakhadiran serta disiplin memanfaatan waktu
2. istirahat
3. Ketaatan pada peraturan bekerja, meliputi kepatuhan serta kelancaran seperti menggunakan seragam menjaga kebersihan dan menjalankan tugas sesuai dengan regulasi yang diberikan.
4. Ketaatan pada standar bekerja, meliputi taat SOP dan tanggungjawab dengan bekerja sesuai dengan instrksi yang telah diberikan.
5. Tingkat kewaspadaan tinggi, meliputi ketelitian dan perhitungan dengan bekerja secara cermat untuk meminimalkan kesalahan
6. Etika kerja, meliputi suasana harmonis, dan saling menghargai dengan memberikan dampak yang positif bebas dari konflik internal maupun eksternal

Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah wujud hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya[10]. Di sisi lain, kinerja juga merepresentasikan gambaran tingkat keberhasilan sekaligus ketepatan pemanfaatan sumber daya atas sumbangan tenaga kerja terhadap pencapaian sasaran lembaga[3]. Dalam batasan lain, kinerja pegawai dipahami sebagai wujud capaian kerja yang ditinjau dari mutu maupun jumlah, yang dihasilkan tenaga kerja saat melaksanakan kewajiban kerja sejalan dengan tolok ukur dan sasaran yang telah ditetapkan lembaga[18]. Pada intinya, kinerja merupakan cerminan nyata dari upaya karyawan setelah menerima bimbingan dan dukungan dari pihak manajemen, adapun indikator kinerja karyawan/pegawai tersebut[4] mencakup:

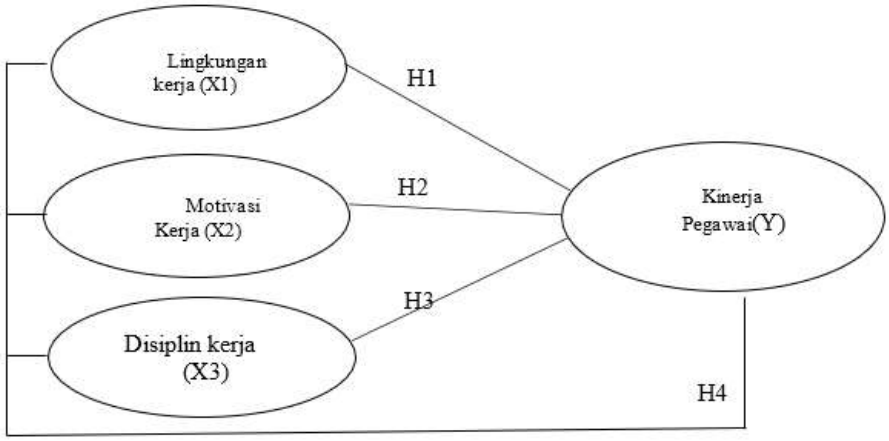
1. Kualitas bekerja, hasil ataau output yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas bekerja, jumlah atau volume yang dihasilkan selama bekerja dan selama kurun waktu tertentu.
3. Inisiatif, merupakan kemampuan pegawai yang bersikap proaktif tanpa harus menunggu adanya perintah.
4. Kualitas individu/ personal, karakter dari setiap pegawai yang mendukung pekerjaan serta sesuai dengan budaya perusahaan yang diciptakan.
5. Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mencipatakn suatu ide atau temuan terbaru yang memberikan dampak signifikan kepada perusahaan.
6. Pengetahuan kerja, merupakan tingkat skill atau pemahaman seorang pegawai terhadap jobdesc yang mereka jalankan.

II. METODE

Jenis metode dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif, yaitu pengolahan serta penelaahan informasi yang berbentuk angka dengan tata cara statistik. Desain penelitian ini menggunakan kausal guna menelaah arah hubungan antar kelompok variabel penentu dan variabel yang ditentukan[21]. Variabel penelitian yang digunakan yaitu variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja menempati posisi sebagai variabel yang memberi pengaruh, sedangkan kinerja pegawai bertindak sebagai variabel yang menerima dampak[19]. Lokasi penelitian ini berlangsung di Study House Alfa Beta Cendekia, Sidoarjo, yang merupakan lembaga layanan pendidikan non-formal bagi peserta didik dari jenjang SD hingga SMA di kawasan Sidoarjo sekaligus Surabaya. Seluruh tenaga kerja yang bertugas di lembaga tersebut berjumlah 40 orang dan menjadi lingkup populasi dalam penelaahan ini. Mengingat jumlah populasi belum mencapai 100 satuan, maka penetapan sampel dilakukan melalui pendekatan sensus atau teknik sampling jenuh.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.
Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

Teknik ini dipilih guna menjamin akurasi hasil penelitian, karena seluruh anggota populasi turut dijadikan sampel penelitian [27]. Dalam penelitian ini selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang peneliti susun. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunya gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif[29]. Dalam penelitian ini sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini berupa penyebaran kuisioner pada pegawai perusahaan, observasi langsung yang dilakukan di Study House Alfa Beta Cendekia, serta wawancara yang dilakukan pada salah satu narasumber. Pemrosesan selanjutnya menggunakan pendekatan regresi linier berganda dan pengujian lainnya dengan perangkat lunak SPSS.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis ialah dugaan sementara yang dibentuk dengan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Kebenaran hipotesis akan dibuktikan melalui pengujian menggunakan data yang diperoleh dari sampel penelitian sesuai dengan prosedur analisis yang telah ditetapkan. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikembangkan, dibawah ini rumusan hipotesis yang ada pada penelitian ini.

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

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		(r-hitung) r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1. 1	0,700	Valid.
	X1. 2	0,653	Valid.
	X1. 3	0,701	Valid.
	X1. 4	0,615	Valid.
	X1. 5	0,600	Valid.
	X1. 6	0,665	Valid.
Motivasi Kerja (X2)	X2. 1	0,704	Valid.
	X2. 2	0,708	Valid.
	X2. 3	0,677	Valid.
	X2. 4	0,608	Valid.
	X3. 1	0,649	Valid.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.
Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

Disiplin Kerja (X3)	X3. 2	0,665	0,312	Valid.
	X3. 3	0,583		Valid.
	X3. 4	0,617		Valid.
	X3. 5	0,674		Valid.
	X3. 6	0,725		Valid.
	X3. 7	0,621		Valid.
	X3. 8	0,707		Valid.
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,606		Valid.
	Y.2	0,600		Valid.
	Y.3	0,565		Valid.
	Y.4	0,618		Valid.
	Y.5	0,544		Valid.
	Y.6	0,630		Valid.

Sumber Data: Diolah menggunakan SPSS.22.

Hasil penilaian pada Tabel menempatkan setiap butir pernyataan dari variabel X1, X2, X3, serta Y pada posisi nilai koefisien korelasi yang melampaui batas nilai r tabel. Seluruh indikator yang digunakan memenuhi syarat kelayakan sebagai alat ukur yang sahih.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

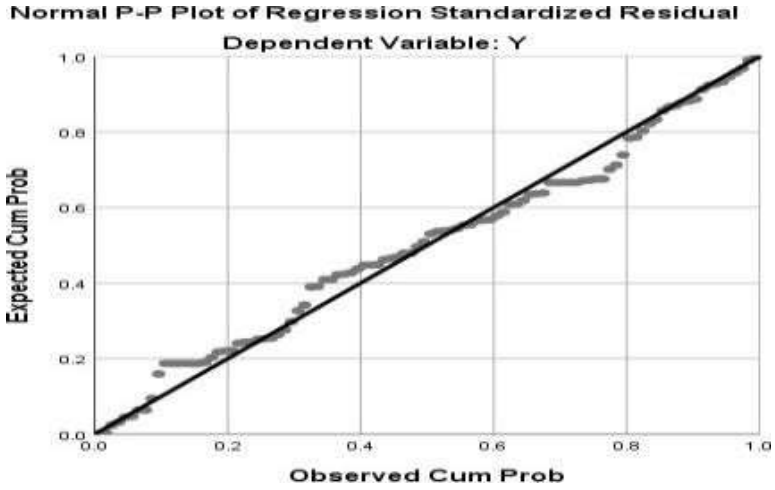
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,735	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,737		Reliabel
Disiplin Kerja	0,731		Reliabel
Kinerja Pegawai	0,629		Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22

Nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel berada di atas batas kritis 0,60. Kondisi ini menempatkan perangkat ukur pada tingkat keandalan yang memadai sehingga tetap menghasilkan gambaran yang serupa saat diterapkan dalam waktu yang berlainan

C. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi tersebut terdistribusi secara normal



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.
Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

Pola sebaran titik jawaban responden pada grafik normal probability plot bergerak beriringan dengan garis diagonal. Susunan tersebut menempatkan sebaran data penelitian pada pola yang sesuai dengan distribusi normal.

D. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

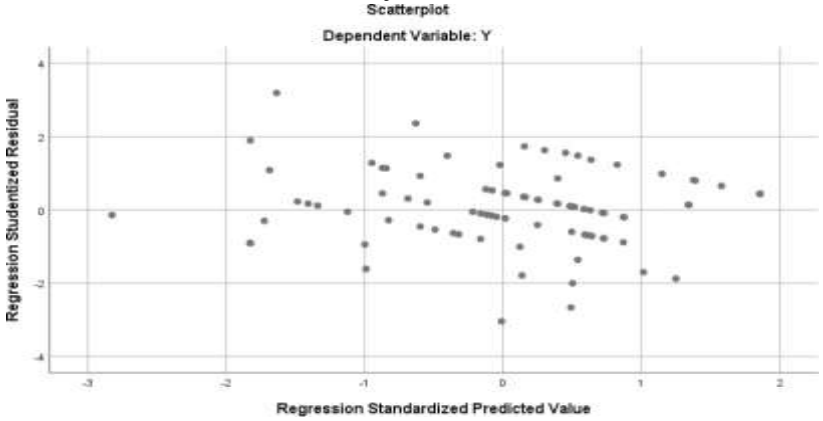
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. Constant		
Lingkungan Kerja	0,813	1,24
Motivasi Kerja	0,801	1,22
Disiplin Kerja	0,762	1,32

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22

Nilai tolerance untuk setiap variabel bebas berada di atas batas 0,1, sementara angka VIF tercatat di bawah ambang batas 10. Susunan tersebut menempatkan hubungan antar variabel bebas pada tingkat yang tidak menunjukkan gangguan akibat keterkaitan linier yang berlebihan

E. Uji Multikolinearitas

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22

Melihat dari gambar Scatterplot diatas didapati bahwa plot memiliki pola yang tidak jelas dan titik-titik pada gambar memencardariatas maupun dari bawah diangka 0 darisumbu Y, kesimpulannya analisistidak terjadi heterokedastisitas

F. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini menelaah kedudukan setiap variabel bebas secara terpisah dalam hubungannya dengan variabel terikat. Perbandingan nilai t hitung terhadap nilai t tabel menjadi dasar penilaian; posisi angka hitung yang melampaui angka tabel menempatkan H1 pada kedudukan yang diterima sekaligus menolak H0.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

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

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.
Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

Disiplin Kerja (X3)	0,266	0,083	0,296	3,198	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22

Dalam penilaian terpisah menggunakan Uji t, ketiga variabel bebas X1, X2, serta X3 menempatkan arah hubungannya pada posisi yang searah dengan tingkat kesalahan di bawah ambang batas 5% (< 0,05). Angka koefisien dan nilai tetap yang berpenanda positif menempatkan setiap kenaikan pada kualitas maupun intensitas variabel X pada dampak yang beriringan dengan naiknya capaian variabel Y secara garis lurus.

a) **Pengaruh dari lingkungan bekerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)**
Nilai hitung t sebesar 3,477 pada variabel lingkungan kerja menempati posisi di atas nilai t tabel yaitu 1,6608. Kondisi ini menempatkan H1 pada kedudukan yang diterima sekaligus menolak H0. Lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) **Pengaruh dari motivasi bekerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)**
Nilai t hitung sebesar 2,065 pada variabel motivasi kerja melampaui nilai t tabel 1,6608. Posisi tersebut menempatkan H2 pada kedudukan yang sahih dan menolak H0. Motivasi kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

c) **Pengaruh disiplin bekerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)**
Angka t hitung sebesar 3,198 pada variabel disiplin kerja berada di atas nilai t tabel yaitu 1,6608. Susunan tersebut menempatkan H3 pada kedudukan yang diterima sekaligus menolak H0. Disiplin kerja terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

G. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model 1	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
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) *Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22*

Tabel 4 menetapkan batas kesalahan sebesar 5% (α = 0,05). Nilai derajat bebas df1 = k – 1 menghasilkan angka 2, sedangkan df2 = n – k – 1 bernilai 96. Dari susunan tersebut diperoleh angka F tabel sebesar 2,70. Nilai F hitung tercatat 18,999 dengan taraf kesalahan 0,000 yang berada di bawah batas 5%. Kondisi ini menempatkan H0 pada kedudukan yang ditolak sekaligus menerima Ha. Lingkungan kerja X1, motivasi kerja X2, serta disiplin kerja X3 secara serentak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan Y.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.
Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

H. Analisis Koefisien Determinasi R2

Tabel 6. Hasil Uji R2

Model Summary

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.22

Dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,524 artinya pengaruh semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel terikat sebesar 52,4% sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model konseptual untuk dianalisis atau tidak ikut dalam model analisis yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data yang telah peneliti lakukan, mendapatkan hasil bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau pengajar. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai di Study House Alfa Beta Cendekia. Dengan lingkungan kerja yang baik, pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dan mampu mengajar secara maksimal kepada murid-muridnya. Hal ini dapat menciptakan kenyamanan dalam mengajar dan belajar yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Kondisi lingkungan dikatakan mendukung ketika tersedia sarana yang memadai, ruang yang bersih, pencahayaan yang memadai, serta aliran udara yang terjaga. Gambaran umum tanggapan responden menempatkan sebagian besar pandangan pada persetujuan bahwa suasana kerja turun meningkatkan capaian kerja. Hal ini menandakan tata kelola lingkungan kerja di lembaga tersebut telah berjalan cukup baik dan berperan sesuai fungsinya. Posisi hubungan ini sejalan dengan kerangka temuan penelitian terdahulu yang menempatkan lingkungan kerja sebagai penentu yang bermakna terhadap kinerja pegawai [19]. Variabel lingkungan kerja dengan nilai indikator tertinggi adalah Fasilitas kerja lengkap dengan nilai R hitung sebesar 0.701. Hal ini menunjukan bahwa Study House Alfa Beta Cendekia mampu memberikan fasilitas sarana dan prasarana untuk mendukung proses pekerjaan agar lebih efisien untuk para pegawainya yang bekerja dengan baik dengan harapan bisa meningkatkan produktivitas kerjanya, contoh : komputer, perangkat lunak, mesin, hingga ruang rapat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signikfikan pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sebuah motivasi dari atasan atau pimpinan di Study House Alfa Beta Cendekia sangat efektif untuk mamacu kinerja para pegawainya. Kondisi ini menempatkan dorongan semangat di Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo sebagai faktor yang bermakna terhadap kinerja. Upaya menjaga dan menguatkan dorongan tersebut menjadi hal yang penting guna mendorong prestasi kerja. Pengakuan atas kinerja serta tambahan imbalan saat sasaran tercapai menjadi bagian yang membentuk semangat berprestasi di lingkungan lembaga ini. Susunan hubungan ini selaras dengan temuan kerangka penelitian terdahulu yang menempatkan motivasi kerja sebagai unsur yang memberi dampak bermakna terhadap kinerja pegawai[25]. Variabel motivasi dengan nilai indikator tertinggi adalah kebutuhan rasa aman atau unsur perlindungan serta ketenteraman yang diharapkan senantiasa terjaga, dengan nilai R hitung sebesar 0.708. Hal ini menunjukan bahwa para pegawai di Study House Alfa Beta Cendekia diberikan perlindungan dari ancaman fisik, emosional, serta ketidakpastian masa depan. Serta diberikan BPJS dan kontrak kerja yang jelas, dll.

Tingkat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signikfikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Study House Alfa Beta Cendekia. Hal ini menunjukkan bahwa Study House Alfa Beta Cendekia dalam menerapkan peraturan disiplin kerja sangat efektif untukmeningkatkan kinerja para pegawainya. Kedisiplinan dikatakan terpelihara ketika seluruh ketentuan yang berlaku dipatuhi dengan baik, dan gambaran tersebut tampak pada

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.
Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

ketaatan pegawai di Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo. Tingkat kedisiplinan yang semakin meningkat menempatkan perannya pada dorongan yang lebih besar pula terhadap kualitas hasil kerja. Gambaran tanggapan responden sebagian besar menyepakati bahwa kedisiplinan turun meningkatkan kinerja. Hal ini menegaskan tata tertib yang dijalankan telah berjalan cukup baik. Tingkat kedisiplinan yang tinggi menjadi jalan menuju hasil kerja yang maksimal dan menempatkan variabel ini sebagai pendorong yang andal dalam berbagai kondisi. Susunan hubungan ini sejalan dengan kerangka temuan penelitian terdahulu yang menempatkan disiplin kerja sebagai unsur yang memberi dampak bermakna terhadap kinerja pegawai [27]. Variabel disiplin kerja dengan nilai indikator tertinggi adalah ketaatan dalam peraturan kerja dengan nilai R hitung sebesar 0.725. Hal tersebut diartikan bahwa seluruh pegawai baik atasan, staf dan para karyawan sangat disiplin dalam melalukan pekerjaan sesuai dengan aturan atau kebijakan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan atau Study House Alfa Beta Cendekia sangat disipli dalam menerapkan disiplin kerja kepada seluruh pegawainya guna menjaga kualitas hasil outputnya

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan, variabel independen yang meliputi X1 Lingkungan kerja, X2 Motivasi kerja, dan X3 disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap variabel dependen Y Kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat disimpulkan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersamaan, dapat meningkatkan produktivitas Kinerja pegawai secara signifikan. Gambaran umum tanggapan responden menempatkan sebagian besar pandangan pada persetujuan bahwa sarana yang memadai, pencahayaan terjaga, serta aliran udara yang lancar turut meningkatkan hasil kerja. Capaian kerja sehari-hari juga digambarkan berjalan dengan dorongan semangat yang tinggi beriringan dengan kemampuan yang dimiliki. Imbalan yang sesuai harapan serta kesempatan maju yang setara bagi seluruh pegawai turut membentuk kepuasan dalam bekerja. Kedudukan kinerja yang baik memberi peran penting bagi keberhasilan sasaran perusahaan sehingga perhatian berkelanjutan perlu diberikan pada aspek kedisiplinan, dorongan kerja, serta kepuasan kerja. Apabila ketertiban, semangat, dan kepuasan terjaga dengan baik, pegawai di Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo diharapkan mampu menempatkan capaian pada tingkat terbaik sekaligus mendukung sasaran lembaga. Susunan hubungan ini sejalan dengan kerangka temuan penelitian terdahulu yang menempatkan lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja sebagai unsur yang memberi dampak bermakna terhadap kinerja pegawai. [4]

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapt disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo, baik secara parsial maupun simultan. Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya terciptanya kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dorongan motivasi yang memadai, serta kepatuhan terdahap regulasi yang ada maka secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Study House Alfa Beta Cendekia Sidoarjo dengan kemampuan pengaruhnya yaitu 52,4%, sedangkan 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai di lembaga pendidikan nonformal perlu dilakukan secara terpadu dengan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat motivasi, dan menjaga disiplin kerja. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor lain di luar ketiga variabel tersebut agar pemahaman mengenai determinan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan nonformal menjadi lebih komprehensif.

REFERENSI

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

[2] R. Henss, “The Intelligence Of Nations . National Iqs And Correlates Frequency Distribution Of National Iqs ; Four Main Groups Intelligence And Total Fertility Rate The Intelligence Of Nations . National Iqs And Correlates,” 2024.

[3] Lastari, Roswaty, And T. Wulandari, “Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan 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,” Vol. 2023, No. Senasekon, Pp. 409–420, 2023.

[5] A. Siregar And Victor, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bimbingan Belajar Stanpro Medan,” No. Jil. 3 No.1 (2023): Jurnal Manajemen Indonesia, Pp. 45–51, 2023, [Online]. Available: Http://Ejournal.Stmb-Multismart.Ac.Id

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.
Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

[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 : Journal Of Research And Publication Innovation, Vol. 3, No. 1, P. 2025, 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, [Online]. Available: Http://Jurnaltsm.Id/Index.Php/Ejmtsm

[8] Muhammad Wahyu Indardi, Dewi Andriani, And Rifdah 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.

[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," Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (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 S. Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, "Produktivitas Karyawan: Analisis Dampak Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja," Ekoma : Jurnal Ekonomi, 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 Kader (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 Akuntansi Manajemen, Ekonomi*, Vol. 23, No. 7, 2025, Doi: 10.8734/Mnmae.V1i2.359.

[15] Muhammad Basri, Rosfiah Arsal, And Hasran, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kirnerja Karyawan Pt. Antam (Persero) Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel (Ubpn) Kolaka," *J. Publicuho*, Vol. 7, No. 3, Pp. 1352–1362, 2024, Doi: 10.35817/Publicuho.V7i3.502.

[16] J. Bisnis Dan Pembangunan And E. Januari-Juni, "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 Pada Pt Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)."

[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, [Online]. Available: Http://Repository.Uhn.Ac.Id/Handle/123456789/4737

[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, Doi: 10.31004/Joe.V6i1.3272.

[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, Jun. 2022, Doi: 10.36778/Jesya.V5i2.652.

[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 Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo," Pp. 1–13.

[22] P. B. Organisasi And P. Kinerja, "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operation Pt . Rahayu Perdana Transdi Surabaya Nurul Qomariyah (15210530) Email :Nurulflower1982@Gmail.Com".

[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 Bumipsikologi Indonesia Effect Of Work Discipline On Employee Performance In Indonesian Psychology Earth."

[25] W. S. Rahajeng And N. Laily, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Bimba-Aiueo Surabaya Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (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) [Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Perilaku Kerja Inovasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Pada Karyawan Pt. Trans Retail Indonesia(Transmart Sidoarjo)]." [Online].Available:

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.
Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

Https://Cdngnfi.Nyc3.Digitaloceanspaces.Com/Goodstats/Uploads/Images/9/10-Ritel-Nilai-Konsumen-Tertinggi-At-

[27] D. D. K. Mahardika, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Bimbingan Terpadu 8 Pekanbaru," No. February, 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," Manag. 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, Doi: Issn: 2303-1174.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.
Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.