

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Lembaga Pendidikan iSMART di Kota Palembang

Silvyana¹, Trisniarty Adjeng Moelyatie², Maftuhah Nurrahmi³

^{1,2,3} Manajemen SDM, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang.

silvyahuang06@gmail.com¹, trisniartyadjengmoelyatie@yahoo.com², umiulul@gmail.com³

Abstract

This research aims to determine the influence of motivation, discipline, and work environment on employee performance at Lembaga Pendidikan iSMART Palembang. Associative research methods with multiple linear regression and analysis technique. The sampling technique was simple sampling, by taking the entire sample of 115 respondents. The results showed that : (1) motivation, discipline and work environment partially significant effect on employee performance at Lembaga Pendidikan iSMART Palembang. (2) motivation, discipline and work environment simultaneously significant effect on employee performance of teachers at Lembaga Pendidikan iSMART Palembang.

Keywords: Motivation, Discipline, Work Environment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas amat sangat diperlukan oleh suatu perusahaan hal ini tentunya akan meningkatkan produktifitas kinerja perusahaan agar mampu bertahan ditengah persaingan global. Semakin ketatnya persaingan tersebut menuntut sumber daya manusianya untuk terus menerus mengembangkan diri secara proaktif demi hasil kerja yang maksimal. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan demikian perusahaan akan dapat mencapai visi dan misi perusahaan.

Ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi, disiplin serta lingkungan kerja. Menurut Sudama (2020: 80) motivasi adalah suatu kondisi yang membangkitkan dan mengarahkan karyawan pada tujuan yang hendak dicapai secara sadar. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, begitupula sebaliknya.

Disiplin kerja juga dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja adalah kesadaran serta kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan yang diberlakukan dalam perusahaan (Hasibuan, 2018 : 193). Dalam penerapannya disiplin ditekankan pada unsur kesadaran secara individu untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di tempat kerja (Kurniawati, 2021: 105).

Lingkungan kerja juga tak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan yang kondusif akan memberikan perasaan yang nyaman serta aman sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal (Handayani, 2017: 143)

Lembaga Pendidikan iSMART adalah perusahaan pelaku bisnis yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa khususnya bimbingan belajar yang berdiri sejak tahun 2015. Hakikatnya lembaga pendidikan merupakan suatu usaha untuk memanusiakan manusia, keberhasilan ataupun kegagalan proses pendidikan dapat dilihat dari hasilnya yaitu para siswa yang merupakan produk dari pendidikan.

Berikut ini jumlah target dan pencapaian lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang tahun 2017-2021:

Tabel 1. Jumlah Target Pencapaian Siswa Lembaga Pendidikan iSMART di Kota Palembang Tahun 2017-2021

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase yang tercapai	Persentase yang tidak tercapai
1.	2017	250 siswa	90 siswa	36%	64%
2.	2018	250 siswa	100 siswa	40%	60%
3.	2019	300 siswa	150 siswa	50%	50%
4.	2020	350 siswa	180 siswa	51,42%	48,58%
5.	2021	350 siswa	150 siswa	42,85%	57,15%

Sumber : Lembaga Pendidikan iSMART di kota Palembang,2022.

Dari tabel di atas dan berdasarkan wawancara dengan 10 karyawan/karyawati yang ada di lembaga pendidikan iSMART permasalahan utama yang dihadapi lembaga pendidikan iSMART adalah kinerja karyawan yang masih belum optimal, hal ini dilihat dari kurangnya motivasi yang disebabkan balas jasa yang diterima masih jauh dari UMP Sumatera Selatan, kurangnya apresiasi atasan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, serta kondisi kerja yang kurang berjalan dengan baik. Selain itu rendahnya disiplin karyawan yang terlihat dari masih terdapat karyawan yang masuk kerja terlambat, target mengajar yang masih belum tercapai dan masih ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Lingkungan kerja juga turut menyebabkan kurang optimalnya kinerja di lembaga pendidikan iSMART hal ini terlihat dari hubungan sesama tenaga pengajar yang kurang baik, kebersamaan yang kurang terjalin dengan baik dan suhu udara dalam ruangan mengajar yang kurang baik.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Sagala dalam Priansa (2018: 269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Ada 13 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2016: 189) yaitu: (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan tentang pekerjaan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian karyawan, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen

dan (13) disiplin kerja.

Menurut Wibowo (2017: 86) menyebutkan kinerja karyawan dapat di ukur melalui beberapa indikator sebagai berikut: (1) tujuan, (2) standar, (3) umpan balik, (4) alat atau sarana, (5) kompetensi, (6) motif dan (7) peluang.

2.2 Motivasi

Motivasi sangat berkaitan dengan perilaku dan prestasi kerja, semakin tinggi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan semakin baik perilakunya sehingga akan berdampak pada usaha untuk memberikan prestasi yang lebih baik lagi bagi perusahaan (Lubis, 2020: 20).

Dimensi untuk mengukur motivasi menurut Afandi (2018: 29) adalah sebagai berikut: (1) balas jasa, (2) kondisi kerja, (3) fasilitas kerja, (4) prestasi kerja, (5) pengakuan dari atasan, dan (6) pekerjaan itu sendiri.

2.3 Disiplin

Menurut Erni (2022: 72) disiplin merupakan perilaku yang ada pada diri seseorang guna mematuhi aturan kerja dari suatu organisasi baik yang telah ditentukan secara lisan maupun tulisan. Bagi perusahaan adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib yang telah dibuat perusahaan sehingga akan memperlancar operasional perusahaan. Indikator untuk mengukur disiplin menurut Afandi (2018: 21) adalah sebagai berikut: (1) tepat waktu, (2) efektif dalam penggunaan waktu, (3) tidak mangkir, (4) taat peraturan, (5) memenuhi target, dan (6) membuat laporan kerja.

2.4 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan hal-hal yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kegiatan menjalankan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. (Aditya et.al, 2019: 194)

Menurut Afandi (2018: 71) indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (1) balas jasa, (2) kondisi kerja, (3) fasilitas kerja, (4) prestasi kerja, (5) pengakuan dari atasan, dan (6) pekerjaan itu sendiri.

3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk menguji dugaan hubungan anatara satu variabel dengan variabel lainnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja dalam penelitian ini adalah indikator: (1) tujuan, (2) alat dan sarana, dan (3) motif. Untuk mengukur motivasi menggunakan indikator: (1) balas jasa, (2) pengakuan dari atasan, dan (3) kondisi kerja. Disiplin kerja diukur dengan indikator: (1) masuk kerja tepat waktu, (2) target tercapai, dan (3)memenuhi semua peraturan. Sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah: (1) hubungan dengan rekan kerja, (2) kebersamaan, dan (3) suhu udara.

Populasi dalam penelitian ini adalah 115 orang tenaga pengajar iSMART di Kota Palembang. Ketentuan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga sampel yang digunakan sebanyak 90 orang tenaga pengajar.

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner sehingga jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier

berganda yang dapat diketahui melalui model persamaan berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin

X3 : Lingkungan Kerja

a : Nilai Konstanta

b₁b₂b₃: Koefisien

e : Error term

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Setelah melakukan pembagian kuesioner sebanyak 90 kuesioner berdasarkan jumlah pengambilan sampel, kuesioner yang dikembalikan responden sebanyak 90 kuesioner dengan kata lain hasil pengembalian 100% dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dimana hasil jawaban responden didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan yang berjumlah 76 responden, tingkat pendidikan dimana untuk tingkat pendidikan ini didominasi oleh responden dengan pendidikan S1 dengan jumlah 63 responden dan masa kerja, dalam penelitian ini masa kerja didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun dengan jumlah sebanyak 80 responden.

4.1.1 Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan uji validitas dimana pengujian ini bertujuan untuk menguji masing-masing variabel untuk menentukan valid atau tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Dari hasil pengolahan data terhadap item-item pada variabel yang diteliti menunjukkan hasil uji nilai hitung *corrected Item-Total Correlation* > 0,3610 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Selanjutnya analisis data dilakukan dengan uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian dengan melihat nilai cronbach's Alpha yang dihasilkan dalam pengolahan data. Berikut hasil olahan data:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0.761	Reliabel
Motivasi (X1)	0.747	Reliabel
Disiplin (X2)	0.745	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.769	Reliabel

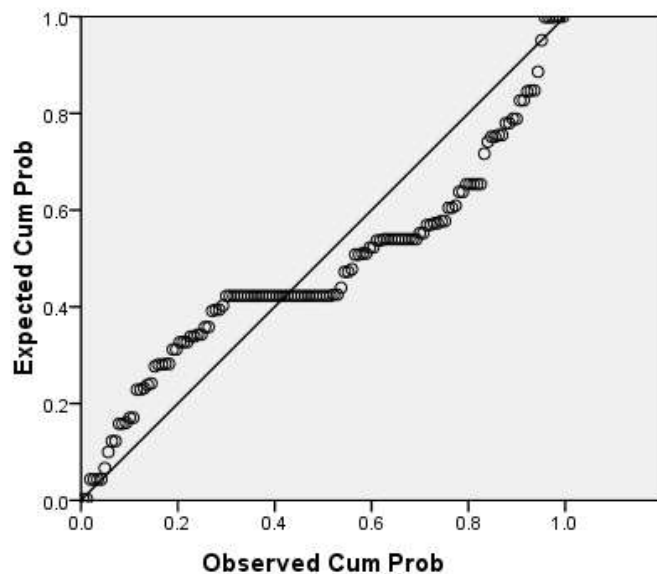
Sumber: Pengolahan Data, 2022.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.1.2 Uji asumsi Klasik

4.1.2.1 Uji normalitas

Model regresi akan memenuhi normalitas ketika titik titik data mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022.

Adapun berdasarkan gambar P-P Plot di atas, dapat dilihat jika titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi standar normalitas.

4.1.2.2 Uji Linieritas Data

Tabel 3. Hasil uji linieritas data

	Variabel	df	F	Sig.
<i>Linearity</i>	Kompetensi(X_1)	1	133,612	0,000
	Disiplin Kerja (X_2)	1	181,556	0,000
	Motivasi (X_3)	1	85,158	0,000

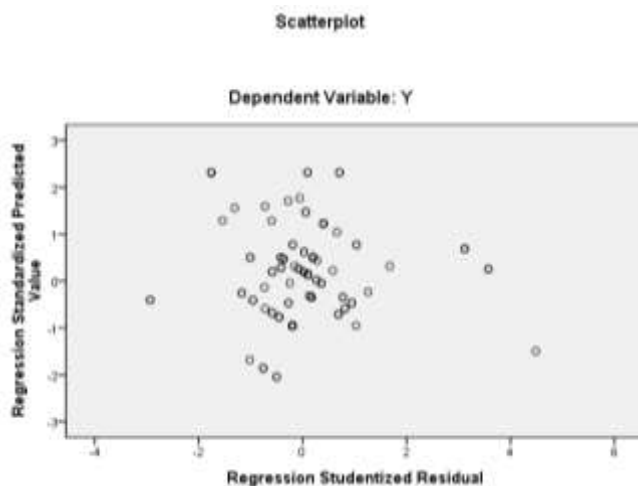
Sumber : Pengolahan Data, 2022.

Berdasarkan uji linieritas data pada Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai sig. kompetensi (X_1) sebesar 0,000, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,000 dan motivasi (X_3) sebesar 0,000, artinya

nilai sig. $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan jika antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier.

4.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*, sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan Data, 2022.

Berdasarkan Gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada *Scatterplot* menyebar di atas dan di bawah/di sekitar angka 0, serta titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Sehingga dapat dikatakan jika tidak adanya herteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

4.1.2.3 Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)		
Kompetensi (X_1)	0,414	2,413
Disiplin Kerja (X_2)	0,557	1,794
Motivasi (X_3)	0,482	2,073

Sumber : Pengolahan Data, 2022.

Berdasarkan uji multikolinearitas pada Tabel 4 di atas, keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 , dan nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka dapat dipastikan model yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas yang berarti.

4.1.3 Uji regresi linier berganda

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.547	1.205		2.114
	X1	.214	.092	.221	2.322
	X2	.328	.078	.342	4.189
	X3	.334	.080	.389	4.181

Sumber: Pengolahan Data, 2022.

Berdasarkan tabel di atas maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=2.547 +0.214X_1+0.328X_2+0.334X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan dari nilai konstanta sebesar 2.547 menunjukkan bahwa jika variabel independen adalah nol maka kinerja tenaga pengajar sebesar 2.547. Besarnya koefisien regresi motivasi sebesar 0.214 tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel motivasi terhadap kinerja tenaga pengajar, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

Besarnya koefisien regresi disiplin sebesar 0.328 tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel disiplin terhadap kinerja tenaga pengajar artinya disiplin berpengaruh kinerja tenaga pengajar. Besarnya nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.334 tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

4.1.4 Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Uji F (Simultan)

Hasil pengujian secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1011.857	3	337.286	83.775	.000 ^b
	Residual	346.243	86	4.026		
	Total	1358.100	89			

Sumber: Pengolahan Data, 2022.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung > dari F tabel atau probabilitas signifikansi < 0.05 , maka dengan nilai F hitung $83.775 > F$ tabel 3.10 dengan nilai Signifikan $0.000 < 0.05$ dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel motivasi, disiplin dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar.

4.1.4.2 Uji t (Parsial)

Hasil Pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.547	1.205		2.114	.037
	TX1	.214	.092	.221	2.322	.023
	TX2	.328	.078	.342	4.189	.000
	TX3	.334	.080	.389	4.181	.000

Sumber: Pengolahan Data, 2022.

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat diketahui nilai thitung dari variabel motivasi adalah 2.322 sedangkan t tabel 1.662 dan signifikansi $0.023 < 0.05$ maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar.

nilai thitung untuk variabel disiplin adalah 4.189 sedangkan t tabel 1.662 dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar.

nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 4.181 sedangkan t tabel 1.662 dan signifikansi $0.00 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

4.1.5 Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.736	2.00651

Sumber: Pengolahan Data, 2022.

Berdasarkan Tabel 8 di atas, nilai adjusted r square sebesar 0.736 atau 73.6%, artinya variabel independen motivasi, disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 73.6% terhadap variabel dependen kinerja tenaga pengajar, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti seperti faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar lembaga pendidikan iSMART di Kota Palembang

Hasil analisis secara simultan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% yang membuktikan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Artinya antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja saling berkaitan dan dapat secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja tenaga pengajar, hal ini dibuktikan juga dengan hasil koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0.736 atau 73.6%.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016: 189) bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudama dan Kusumawijaya. (2020). dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPK Monarch Dalung Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPK Monarch Dalung Bali. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPK Monarch Dalung Bali. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPK Monarch Dalung Bali.

4.2.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga pengajar lembaga pendidikan iSMART di Kota Palembang

Dari hasil uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95% membuktikan bahwa hasil penelitian yaitu ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja tenaga pengajar lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang. Maka hal ini membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak dalam mempengaruhi kinerja tenaga pengajar.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan menurun. Hal ini sejalan dengan teori menurut Robbins dalam Wibowo (2017: 322) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Isnaini (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dan menurut Handayani. (2017). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin.

4.2.3 Pengaruh disiplin terhadap kinerja tenaga pengajar lembaga pendidikan iSMART di Kota Palembang

Dari hasil uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95% membuktikan bahwa hasil penelitian

yaitu ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja tenaga pengajar lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang. Maka hal ini membuktikan bahwa disiplin memiliki dampak dalam mempengaruhi kinerja tenaga pengajar.

Disiplin kerja suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target organisasi akan tercapai. Dan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2018: 193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini sejalan penelitian menurut Maria Yersa (2019) Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada tenaga pengajar yayasan Katolik Prolik Pasar Damai Kecamatan Parindu, Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja.

4.2.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar lembaga pendidikan iSMART di Kota Palembang.

Dari hasil uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95% membuktikan bahwa hasil penelitian yaitu ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang. Maka hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak dalam mempengaruhi kinerja tenaga pengajar.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang ada disekitar lokasi bekerja yang mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja selama menjalankan suatu pekerjaan seorang karyawan di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan proses bekerja, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Mardiana dalam Chaerudin, dkk (2020:524) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai atau karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Hal ini sejalan dengan penelitian Kurniawati. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic Covid-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang. Secara parsial dapat disimpulkan Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja tenaga pengajar di lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang. Ada pengaruh signifikan antaradisiplinterhadap kinerja tenaga pengajar di lembaga pendidikan iSMART di kota

Palembang. Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang.

Meningkatkan kinerja tenaga pengajar maka harus menyesuaikan antara tujuan dan kemampuan tenaga pengajar. Harus menyediakan alat dan sarana yang baik dan sesuai dengan kebutuhan para tenaga pengajar dan di berikan dorongan atau semangat agar para tenaga pengajar bekerja dengan hati yang tenang dan nyaman sehingga di harapkan menimbulkan kinerja yang lebih baik kedepan nya.

Meningkatkan motivasi kerja, pemimpin harus memperhatikan balas jasa yang diterima oleh tenaga pengajar baik itu balas jasa materil dan non materil dengan kondisi kerja dan jam kerja harus sesuai gunanya membuat tenaga pengajar termotivasi. Dan pimpinan harus memberikan apresiasi dengan tenaga pengajar yang memang di anggap layak untuk menerimanya guna meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Meningkatkan disiplin kerja, pemimpin harus memperhatikan lagi tenaga pengajar yang terlambat datang, kurang memaksimalkan waktu kerja dan tidak mematuhi peraturan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan rasa disiplin bagi diri tenaga pengajar tersebut

Meningkatkan disiplin kerja, pemimpin harus memperhatikan lagi hubungan antara sesama rekan kerja, kebersamaan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga membentuk hubungan yang harmonis dan memperhatikan suhu udara lama ruangan sehingga saat listrik padam suhu udara dalam ruangan masih bisa di kondisikan.

Daftar Pustaka

- Aditya,Y.B.I.P. Prayekti. Herawati, J. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Palang Merah Indonesia di Kota Gede Daerah Istimewa Yogyakarta*.Jurnal Manajemen Dewantara, Vol.3, No.1, Hlmn: 192-202
- Afandi Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau: Zanafa Publishing
- Chaerudin, A. Rani, H. I. Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV Jejak
- Erni, M. Foeh, J.E. Silalahi, E.E. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sistem Informasi, Vol.4, No.1, Hlmn: 71-81, e-ISSN: 2686-5238.
- Handayani, D. (2017). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.6, No.2 Hlmn: 140-150.
- Hasibuan, Malayu S P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isnaini, H.N. (2020). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang*. E-Jurnal Riset Manajemen, Vol. 09, No. 17, Hlmn: 188-201.ISSN: 2302-6200.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.



- Kurniawati, D. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemic Covid-19*. Jurnal Ekobisman, Vol.6, No. 2, Hlmn: 104-116, e-ISSN: 2597-9302.
- Lubis, S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan*. Jurnal Edutech, Vol. 6, No. 1, e-ISSN: 2442-7063.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Sudama, I.K. Kusumawijaya, I.K. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada LPK Monarch Dalung - Bali*. Jurnal Research Management. Vol.2, No.1, Hlmn: 79-89. e-ISSN: 2716-4381.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)