PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR LEMBAGA PENDIDIKAN iSMART DI KOTA PALEMBANG

Nama : Silvyana

NIM : 92220028

TESIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

2022

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR LEMBAGA PENDIDIKAN iSMART DI KOTA PALEMBANG

Nama : Silvyana

NIM : 92220028

TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal ……. September 2022 di Universitas Muhammadiyah Palembang

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

2022

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR LEMBAGA PENDIDIKAN iSMART DI KOTA PALEMBANG

TESIS

Nama : Silvyana

NIM : 92220028

Telah Dipertahankan Di Hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal : 12 September 2022

Ketua

Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M

NIDN : 0019026101

Sekretaris

Dr.Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si

NIDN : 0216057001

Anggota I

Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si

NIDN : 0213106001

Anggota II

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.

NIDN : 0206016702

Anggota III

Dr. Choiriyah, S.E., M.Si

NIDN : 0211116203

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR LEMBAGA PENDIDIKAN iSMART DI KOTA PALEMBANG

TESIS

Nama : Silvyana

NIM : 92220028

Telah Disetujui Dan Disampaikan Kepada Panitia Pengujian

Pada tanggal : 09 September 2022

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M	**Dr.Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si**
NIDN : 0019026101	**NIDN : 0216057001**

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Choiriyah, SE., M.Si

NIDN/NBM : 0211116203

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Silvyana
NIM	: 92220028
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Karya tulis im adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta saknsi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, September 2022
Yang membuat pernyataan

Silvyana

9220028

PRAKATA

Assalamualaikum, Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Dengan puji syukur kehadirat Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal tesis yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Lembaga Pendidikan iSMART Di Kota Palembang.**

Peneliti dalam membuat riset mengalami keterbatasan penulisan, maka cukup banyak hambatan yang peneliti temui di lapangan, jika penelitian ini pada akhirnya bisa diselesaikan dengan baik tentulah karena bantuan dan dukungan dari banyak pihak terkait. Untuk itu, peneliti sampaikan rasa terima kasih kepada pihak yang telah membantu khususnya kepada Kedua orang tua saya, ibu saya Menik Rianti dan ayah saya M.Gufiyamin S.H yang telah memberikan dukungan baik materil dan non materil, memberikan motivasi serta semangat kepada saya supaya bisa menyelesaikan Studi Pascasarjana di Universitas Muhammadiyah Palembang, selanjutnya ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M. dan Dr. Maftuhah Nurrahni, S.E, M.Si. Selaku Pembimbing dengan masukkan dan memotivasi penulis.
5. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. dan Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. dan Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Selaku penelaah proposal tesis.
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen, atas ilmunya yang penulis terima dan juga bapak dan Ibu staf dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Terima kasih juga kepada seluruh Tenaga Pengajar Lembaga Pendidikan iSMART Di Kota Palembang.
8. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya .

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, September 2022

Penulis,

Silvyana

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jadilah yang terbaik dimata Allah

Jadilah yang terburuk dimata diri sendiri

Jadilah sederhana dimata manusia

~Ali Bin Abi Thalib~

Learn from the past, live for today and plan for tomorrow, life isn't about finding yourself but life is about creating yourself

~Silvya~

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini dipersembahkan untuk :

Papa dan mama atas curahan cinta dan kasih sayang yang telah diberikan, doa yang selalu mengalir dan tak pernah putus, serta semua perjalanan hidup yang sudah diajarkan

DAFTAR ISI

COVER ..... **i**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **ii**
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **iv**
PRAKATA ..... **v**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **x**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**
BAB I. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Penelitian 1
B. Rumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 11
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian 11
BAB II. KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS
A. Landasan Teori 12
B. Kerangka pemikiran 23
C. Hipotesis 27
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN
A. Objek Penelitian 28
B. Metode Penelitian 28
C. Operasionalisasi Variabel 29
D. Populasi dan Sampel 30
E. Metode Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data Yang Digunakan 32
F. Metode Pengujian Data 33
G. Rancangan Teknik Analisis 34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil 39

B. Pembahasan 60

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 71

B. Saran 71

DAFTAR PUSTAKA 72

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Target Pencapaian Siswa Lembaga Pendidikan iSMART di kota Palembang Tahun 2017-2021 5

Tabel I.2 Balas Jasa Yang Diterima Tenaga Pengajar 6

Tabel III.1 Operasional Variabel.....29

Tabel III.2 Populasi Lembaga Pendidikan iSMART 30

Tabel III.3 Sampel Lembaga Pendidikan iSMART di kota Palembang ...31

Tabel IV.1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 40

Tabel IV.2 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....41

Tabel IV.3 Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja 41

Tabel IV.4 Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....42

Tabel IV.5 Deskripsi Variabel Motivasi (X1).....44

Tabel IV.6 Deskripsi Variabel Disiplin (X2).....46

Tabel IV.7 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3).....48

Tabel IV.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 50

Tabel IV.9 Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) 51

Tabel IV.10 Uji Validitas Variabel Disiplin (X2).....52

Tabel IV.11 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3) 52

Tabel IV.12 Uji Reliabilitas.....53

Tabel IV.13 Multikolinearitas.....56

Tabel IV.14 Regresi Linier Berganda 56

Tabel IV.15 Uji F (Simultan).....58

Tabel IV.16 Uji t (Parsial).....58

Tabel IV.17 Koefisien Determinasi 59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 26

Gambar IV.1 Normalitas.....54

Gambar IV.2 Heterokedastisitas 55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner
Lampiran 2 Tabulasi Data
Lampiran 3 Hasil olah data
Lampiran 4 Biodata Penulis

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR LEMBAGA PENDIDIKAN iSMART DI KOTA PALEMBANG

Silvyana (2022) Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Lembaga Pendidikan iSMART Di Kota Palembang. Tesis. Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing: (1.) Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M. (2) Dr. Maftuhah Nurrahni, S.E, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Lembaga Pendidikan iSMART Di Kota Palembang. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif. Teknik pengambilan sampel adalah *simple sampling*, yaitu sampel acak sederhana. Teknik pengumpulan data dengan mendistribusikan kuesioner dan wawancara. Total jumlah responden adalah 115 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar Lembaga Pendidikan iSMART di Kota Palembang. (2) Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar Lembaga Pendidikan iSMART di Kota Palembang.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja

THE EFFECT OF MOTIVATION, DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS OF iSMART EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE CITY OF PALEMBANG

Silvyana (2022) *The Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of Teaching Personnel at the* iSMART *Educational Institution in Palembang City. Thesis. Management Studies Program, Postgraduate Program, University of* Muhammadiyah Palembang. Supervisor: (1.) Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M. (2) Dr. Maftuhah Nurrahni, S.E, M.Si

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation, discipline, and work environtment 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 environtment, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi suatu perusahaan, karena sumber daya manusia berperan penting dalam kegiatan operasional. Penentuan kualitas sumber daya manusia sangat amat diperlukan oleh setiap perusahaan. Hal ini ditujukan untuk mengisi divisi dalam susunan organisasi yang sudah dibuat sesuai dengan keahlian dan keterampilan. Memiliki sumber daya manusia yang terampil, berbakat, kreatif dan mempunyai semangat tinggi merupakan suatu nilai plus bagi perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia tersebut memiliki nilai plus untuk meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan global. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting serta pemegang kendali atas tercapai atau tidaknya tujuan dari sebuah perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif agar kinerja yang dihasilkan juga maksimal.

Salah satu kajian dalam manajemen sumber daya manusia adalah kinerja, kinerja merupakan suatu hasil kerja dari proses kerja karyawan atau pegawai

yang telah memenuhi syarat atau standar kerja yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan serta menjadi landasan dalam suatu perusahaan, karena jika tidak ada kinerja maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Menurut Boudreau dalam Priansa (2018:270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Menurut Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin.

Salah satu faktor yang mempengruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan suatu kegiatan yang bisa untuk mendorong bukan saja untuk orang lain melainkan juga kepada diri sendiri, melalui motivasi atau dorongan ini diharapkan akan dapat bekerja lebih baik lagi kedepannya. Ketika motivasi kerja para karyawan baik maka akan berdampak positif kepada kinerja pegawai dan sebaliknya apabila kurangnya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan menurun. Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai

dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2017: 322) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold-directed behavior.*

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai 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.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. 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 karywan untuk dapat bekerja optimal. Jika para karyawan menyenangi lingkungan kerja yang kondusif, maka karyawan tersebut akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai atau kurang kondusif maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Prihantoro (2015:20) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Lembaga Pendidikan iSMART adalah tempat belajar untuk membekali anak dengan kompetensi utama yang dibutuhkan bagi masa depan mereka. Kompetensi yang dimaksud adalah kemampuan berbahasa, kemampuan menguasai teknologi, kemampuan menghasilkan karya kreatif, kemampuan menyelesaikan masalah dan logika matematika. iSMART memiliki buku belajar yang disusun sistematis berdasarkan level sehingga aktivitas belajar mengajar menjadi terarah dan berkesinambungan. iSMART mengusung slogan *raising awesome kids* untuk memberi bekal terbaik bagi masa depan anak yang gemilang.

Lembaga Pendidikan iSMART adalah perusahaan pelaku bisnis yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa khususnya bimbingan belajar yang berdiri sejak tahun 2015. Dari pengamatan 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 motivasi, disiplin serta lingkungan kerja dari sumber daya manusia yang belum optimal. Berikut ini jumlah target dan pencapaian lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang tahun 2017-2021:

Tabel I.1

Jumlah Target Pencapaian Siswa Lembaga Pendidikan iSMART di kota Palembang Tahun 2017-2021

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase Yang tercapai	Persetase target 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.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2017 persentase yang belum tercapai 64%, pada tahun 2018 persentase yang belum tercapai 60%, pada tahun 2019 persentase yang belum tercapai 50%, pada tahun 2020 persentase yang belum tercapai 48,58% dan pada tahun 2021 persentase yang belum tercapai 57,15%. Fenomena dari indikator tujuan menunjukan bahwa lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang dari tahun 2017-2021 dalam pencapaian target dari tujuan mengalami naik turun, terutama pada tahun 2021 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Fenomena yang terjadi pada indikator alat atau sarana dalam hal ini fasilitas

yang disediakan oleh lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang tersebut sedikit kurang memadai seperti adanya beberapa laptop dan printer yang sering eror, buku-buku panduan yang kurang lengkap, serta media belajar yang masih sangat kurang sehingga menyebabkan kegiatan belajar mengajar menjadi sedikit terganggu, ketika para karyawan ingin membuat materi belajar ataupun ingin mencetak materi belajar yang akan diajarkan kepada para siswa karena laptop dan printer sering eror menyebabkan proses belajar mengajar sedikit terganggu dan keadaan WIFI yang kurang memadai sehingga apabila para guru akan melakukan sesi daring sering sedikit terlambat. Fenomena yang terjadi dari indikator motif yaitu kurangnya dorongan atau motivasi dari atasan yang disebabkan kurangnya interaksi antara karyawan dan pimpinan, bahkan ada beberapa tenaga pengajar yang mengeluhkan kebijakan yang ditentukan oleh atasan.

Tabel I.2
Balas Jasa Yang Diterima Tenaga Pengjar

No	Bidang	Rata-rata gaji perbulan
1	Tenaga Pengajar Bahasa Inggris	Rp.1.235.000
2	Tenaga Pengajar Matematika	Rp.1.064.000
3	Tenaga Pengajar TK	Rp.1.000.000
4	Tenaga Pengajar Karya Kreatif	Rp.995.000
5	Tenaga Pengajar tutor	Rp.1.025.000
6	Tenaga Pengajar Coding	Rp.1.095.000
7	Tenaga Pengajar teknologi	Rp.1.115.000

Sumber : iSMART di kota Palembang, 2022.

Dari tabel diatas menunjukan bahwa fenomena yang terjadi pada tenaga pengajar di lembaga pendidikan iSMART untuk variabel motivasi dengan

indikator balas jasa yaitu balas jasa berupa materil atau gaji yang diterima oleh tenaga pengajar masih rendah dan jauh dari UMP Sumatera Selatan (Rp.3.1444.446), bahkan jika di rata-ratakan gaji yang diterima oleh tenaga pengajar Codinglah yang paling rendah (Rp.995.000) dan yang paling tertinggi tenaga pengajar Bahasa Inggris (Rp.1.235.000) dan tidak adanya sistem bonus selain gaji kecuali bonus saat hari Raya Idul Fitri, kemudian penerimaan gaji yang diterima terkadang terhambat. Fenomena yang terjadi dengan indikator pengakuan dari atasan yaitu kurangnya pengakuan dari pimpinan terlihat jelas dari kurang diterimanya apresiasi yang disampaikan tenaga pengajar kepada pimpinan membuat tenaga pengajar merasakan sedikit kurang nyaman dalam bekerja, sehingga mengakibatkan tenaga pengajar tersebut tidak menunjukkan kemampuan yang ada didalam dirinya, serta kurangnya komunikasi antara pimpinan dan tenaga pengajar dalam memberikan masukan dan saran sehingga membuat tenaga pengajar tidak termotivasi. Fenomena kondisi kerja yaitu kondisi kurangnya kondusif terlihat jelas dari komunikasi yang kurang berjalan dengan baik dan kondisi jam kerja serta balas jasa yang diterima tenaga pengajar yang tidak sesuai membuat beberapa tenaga pengajar kurang termotivasi dalam melakukan kegiatan mengajar.

Fenomena yang terjadi untuk variabel disiplin yaitu dengan indikator masuk kerja tepat waktu fenomena masih adanya tenaga pengajar yang terlambat masuk kerja, dimana waktu masuk kerja tenaga pengajar adalah jam 09.00 WIB sedangkan tenaga pengajar sering datang lebih dari jam tersebut.

Fenomena yang terjadi dengan indikator target kerja, target dalam mengajar anak didik terkadang tidak tercapai diakibatkan oleh seringnya pengajar datang terlambat dan terlambat dalam mengajar. Fenomena dengan indikator mematuhi peraturan yaitu masih seringnya tenaga pengajar terhambat dalam membuat laporan bulan dan penggunaan waktu yang kurang efektif dan sebagainya hal itu telah menunjukan bahwa karyawan tidak mematuhi paraturan yang ada dalam perusahaan.

Fenomena yang terjadi untuk variabel lingkungan kerja dengan indikator hubungan rekan kerja fenomena yang terjadi hubungan antara satu tenaga pengajar dengan tenaga pengajar lain kurang baik, ada beberapa tenaga pengajar yang hanya mau berkomunikasi dengan orang-orang yang itu saja, sehingga kurang harmonis antara rekan kerja. Indikator kebersamaan fenomena kebersamaan antara rekan kerja kurang terjalin dengan baik diakibatkan oleh adanya beberapa tenaga pengajar yang suka menjelek-jelekan sesama rekan kerja. Fenomena dengan indikator suhu udara yaitu tidak adanya udara segar dari luar karena semua jendela tidak dibuka dan fentilasi ruangan tidak ada sehingga membuat jika lampu mati ruangan akan panas sehingga mengganggu saat pembelajaran.

Menurut I Ketut Sudama dan Ida Ketut Kusumawijaya (2020). 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.

Menurut Yohanes Baosco Ain Purwa Aditya. Prayekti dan Jajuk Herawati (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Maria Years (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Dewi Kurniawati (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Menurut Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak siginifikan terhadap kinerja pagawai.

Menurut Hasna Nur Isnaini (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja memiliki

pengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Menurut Dwi Handayani (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin. Dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin.

Dari penjelaskan fenomena yang terjadi maka penulis mengambil judul penelitian **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Lembaga Pendidikan iSMART di kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga pengajar lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja tenaga pengajar lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga pengajar lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja tenaga pengajar lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar lembaga pendidikan iSMART di kota Palembang

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

1. Aspek teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dibidang manajemen SDM. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan yang tema sama.

2. Aspek praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh perusahaan sebagai pemakai infomasi dalam melakukan keputusan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Riau: Zanafa Publishing

Baosco Ain Purwa Aditya. Yohanes. Prayekti dan Jajuk Herawati. (2019). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadp kinerja karyawan palang merah Indonesia di kota Gede Daerah Istimewah* Yogyakarta. Jurnal Manajemen Dewantara. Vol 3 no 1. http://jurnal.ustjogja.ac.id. Univeritas Sashanawijaya Tamansiswa.

Chaerudin Ali, Rani Hartaningtyas Inta & Alicia Velma, 2020. *Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV Jejak

Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariace dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro

Handayani, Dwi. (2017). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motvasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SMK Nageri Banyuasin*. Jurnal ilmu manajemen. Vol 6 No 2. Dwihandayani1766@gmail.com

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok ; Rajawai Pers.

Ketut Sudama, I dan Ida Ketut Kusumawijaya. (2020). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPK Monarch Dalung Bali.* Jurnal Research Manajemen (JARMA). Vol 02. No 2. Universitas Triatna Mulya Badung Bali. Email: iketutsudama80@hgmail.com

Kurniawati. Dewi (2021). *Penagruh disiplin kerja, motivasi kerj dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic Covid-19.* Jurnal EKOBISMAN. Vol 6 no 2. Universitas Pancasila

Nur Isnaini, Hasna (2020). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang.* Jurnal Ekonomi. Repository.unisma.ac.id. Universitas Isalam Malang.

Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Bandung: Alfabeta

Prihantoro, Agung 2015 *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen.* Yogyakarta: CV Budi Utama.

Hasibuan, Malayu S P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Statistik untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja.* Depok: PT Rajagrafindo Persada

Years, Maria. (2019).*Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada tenaga pengajar yayasan Katolik Prolik Pasar Damai Kecamatan Parindu, Kabupaten Sanggan Kalimantan Barat).* Jurnal Ekonomi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.