

ASPEK UTAMA YANG MEMPENGARUHI PENINGKATAN PRESTASI TENAGA GURU

Suzan Bernadetha Stephani ¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Mercu Buana, Jakarta Barat, Indonesia
suzan.bernadetha@mercubuana.ac.id ¹

Abstrak: Prestasi kerja yang baik dari seluruh karyawan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang meraih kinerja yang tinggi membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan meningkatkan produktivitas. Kinerja perusahaan yang baik memberikan dampak yang positif bagi konsumen, masyarakat, karyawan, dan penyandang dana. Pertumbuhan perusahaan erat kaitannya dengan kinerja yang efektif dimana prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Seperti yang diketahui dari berbagai penelitian terdahulu dimana motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja telah terbukti berpengaruh, namun belum dijabarkan secara rinci hal-hal yang memotivasi karyawan, yang menjadi kunci peningkatan disiplin karyawan dan hal-hal yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan positif. Oleh karena itu penelitian ini akan melakukan eksplorasi lebih dalam mengenai aspek-aspek yang paling berkontribusi terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik. Objek penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di SMKN 1 Tangerang. Penelitian ini akan dilakukan terhadap 38 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penentuan besar sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Dari penelitian ini akan dapat diketahui faktor utama motivasi kerja dan disiplin kerja yang paling berpengaruh terhadap peningkatan prestasi guru.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja, Kinerja

Abstract: Good work performance from all employees contributes to the overall performance of the company. Employees who achieve high performance help the company achieve its goals and increase productivity. Good company performance has a positive impact on consumers, communities, employees, and funders. Company growth is closely related to effective performance where work performance is greatly influenced by work motivation, work discipline, and work environment. As is known from various previous studies, where work motivation, work discipline, and work environment have been proven to have an effect, but have not been described in detail the things that motivate employees, which are the key to increasing employee discipline and things that cause the work environment to become more conducive and positive. Therefore, this study will conduct a deeper exploration of the aspects that contribute most to work motivation, work discipline, and a good work environment. The objects of this study are all teachers working at SMKN 1 Tangerang. This study will be conducted on 38 respondents using a quantitative descriptive approach. Determination of sample size using saturated sampling techniques, namely taking the entire population. The approach used in this study is the Structural Equation Model (SEM) with the Smart-PLS analysis tool. From this research, it will be possible to determine which are the main factors of work motivation and work discipline that have the greatest impact on improving teacher achievement.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Work Achievement, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang penting bagi lembaga pendidikan seperti sekolah, lembaga pendidikan menginginkan guru memiliki prestasi kerja karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja sekolah pada tingkat yang lebih tinggi. Prestasi kerja dalam organisasi sekolah merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan guna mengetahui tercapainya target dan tujuan kerja setiap individu guru, yang dapat mempengaruhi promosi jabatan, kompensasi dan perencanaan karir guru [1].

Prestasi kerja merupakan pendorong keberhasilan dalam hal kegiatan yang berupa hasil kerja individu baik secara individu maupun secara institusi [2]. Guru yang tidak dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat dikatakan berprestasi rendah, hal ini berdampak buruk terhadap tujuan organisasi sekolah. Terkait prestasi kerja guru di SMKN 1 Tangerang hanya memperoleh nilai B dan untuk penghargaan guru hanya beberapa guru saja yang berperan dalam penghargaan tersebut setiap tahunnya. Oleh karena itu tidak seimbang dengan motivasi atau dorongan yang selama ini diberikan kepada pendidik.

Untuk dapat memberikan motivasi yang tepat kepada pendidik, maka perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang paling berpengaruh terhadap motivasi pendidik di SMKN 1 Tangerang. Motivasi dipicu oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri setiap orang untuk mengembangkan diri, memperoleh eksistensi dari eksistensinya, keuntungan yang dapat disumbangkan, dan aktualisasi diri [3]. Selain faktor internal, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu dorongan dari kebijakan perusahaan, hubungan kerja dengan rekan kerja, keamanan kerja, hubungan dengan atasan [4], gaji dan imbalan yang dapat diperoleh [5], keseimbangan kehidupan kerja [6,7], penghargaan dan apresiasi [8,9], keterbukaan komunikasi [10]. Selain motivasi kerja, disiplin kerja penting dalam mencapai kinerja kerja yang baik [11-16]. Disiplin kerja sendiri terdiri dari ketaatan pada aturan waktu, ketaatan pada aturan perusahaan, ketaatan pada perilaku di tempat kerja, dan ketaatan pada peraturan lainnya. Disiplin kerja dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan, pimpinan yang teladan, aturan yang jelas dan pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil langkah, pengawasan, perhatian pada karyawan [17-19]. Dari sekian banyak hal yang dapat membuat karyawan menjadi disiplin, maka perlu diketahui hal-hal apa saja yang paling dominan dan berpengaruh terhadap kedisiplinan tenaga pendidik di SMKN 1 Tangerang. Dengan mengetahui hal-hal utama baik dari segi motivasi kerja maupun disiplin kerja, maka pihak manajemen sekolah dapat mengambil langkah-langkah yang tepat, efektif, dan efisien dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya.

TINJAUAN LITERATUR

Untuk mengetahui faktor motivasi apa saja yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pendidik SMKN 1 Tangerang dan faktor disiplin kerja apa saja yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja pendidik SMKN 1 Tangerang, maka akan dilakukan survei dengan menggunakan kuesioner digital kepada 38 orang pendidik SMKN 1 Tangerang. Oleh karena jumlah pendidik di SMKN 1 Tangerang relatif sedikit dan penelitian ini khusus pada kondisi SMKN 1 Tangerang, maka penulis memilih melakukan survei terhadap seluruh pendidik tanpa terkecuali. Dari hasil survei akan dilakukan pengolahan data dengan menggunakan teknik analisis statistik Smart PLS. Sehingga akan diketahui faktor apa saja dari aspek motivasi kerja dan disiplin kerja yang memberikan kontribusi besar/dominan terhadap prestasi kerja pendidik.

Tabel 1. Keadaan terkini

Judul Publikasi	Masalah	Metode	Hasil
Stres Kerja Memediasi Motivasi dan Disiplin pada Kinerja Guru: Bukti Kebijakan Bekerja dari Rumah	Kinerja guru dalam pembelajaran daring banyak dipengaruhi oleh stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.	Metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan metode pemecahan masalah menggunakan metode deskriptif.	Motivasi guru diidentifikasi sebagai penentu utama motivasi siswa dan efektivitas pengajaran. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.
Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif.	Semangat dan motivasi karyawan masih kurang dari standar yang diharapkan sehingga berdampak pada tidak tercapainya tugas pokok secara optimal. Tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi sehingga mengakibatkan terhambatnya pelaksanaan tugas rutin.	Membagi populasi menjadi 2 bagian yaitu karyawan tetap dan outsourcing, kemudian menggunakan kuesioner untuk memperoleh pendapat yang akan diteliti.	Faktor motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 87,3%
Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Korea Mm2100 Industri Cikarang	Kinerja karyawan PT. Star Korea Industri saat ini dikatakan masih rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan PT. Star Korea Industri yang setiap bulannya semakin menurun.	Menggunakan sampling, penyebaran kuesioner, dan pengolahan data dengan SPSS	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Korea Mm2100 Industri Cikarang Kinerja karyawan PT. Star Korea Industri saat ini dikatakan

			masih rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan PT. Star Korea Industri yang semakin menurun setiap bulannya. Dengan menggunakan metode sampling, penyebaran kuesioner, dan pengolahan data dengan SPSS Pengaruh parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 22,7%. Pengaruh parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 37,0%. Pengaruh parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 24,2%. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 83,9%.
--	--	--	--

Dalam penelitian ini, peneliti membuat hipotesa sebagai berikut:

H1: Kebutuhan Psikologis tidak mempengaruhi produktivitas kerja

H2: Kebutuhan Keamanan tidak mempengaruhi produktivitas kerja

H3: Kebutuhan Bersosialisasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja

H4: Kebutuhan Penghargaan tidak mempengaruhi produktivitas kerja

H5: Kebutuhan Aktualisasi diri tidak mempengaruhi produktivitas kerja

H6: Disiplin tidak mempengaruhi produktivitas kerja

Dari semua hipotesis ini, kami ingin mengetahui variabel mana yang dominan dalam hal produktivitas dan variabel mana yang memiliki pengaruh paling signifikan.

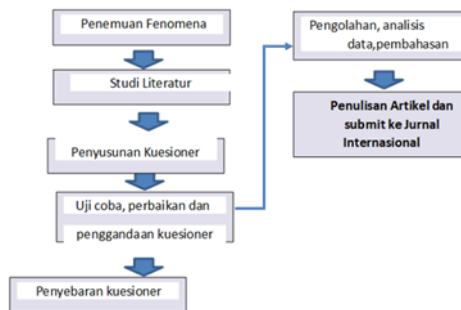
METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan metode eksplanatori, lebih spesifiknya dengan metode kausal. Metode kausal merupakan metode yang digunakan untuk meneliti pengaruh satu atau beberapa variabel yang mempengaruhi variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini mengenai analisis

penerapan usaha berkelanjutan bagi pimpinan koperasi. Penelitian ini akan dilakukan di Tangerang Selatan

Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk meneliti peran kepercayaan dan keadilan organisasi dalam memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intentions karyawan. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, tahapan penelitian dapat digambarkan pada diagram alir penelitian berikut.



Gambar 1. Diagram alir penelitian

Tahapan penelitian yang akan dilakukan dijelaskan pada uraian berikut.

1. Studi pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk memperoleh teori atau konsep, model atau komponen yang relevan dengan permasalahan penelitian. Teori, konsep, model yang diteliti. Berdasarkan teori, konsep, dan model yang diteliti, disertai dengan penelitian-penelitian sebelumnya, dapat ditarik simpulan teoritis untuk mengetahui variabel penelitian dan hubungannya yang tergambar dalam model

2. Penyusunan kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang ada dalam model.

Uji coba, perbaikan, dan duplikasi kuesioner

Sebelum kuesioner disebar, perlu dilakukan uji coba kepada 10 responden untuk melihat validitas dan reliabilitas instrumen, pada populasi yang berbeda, tetapi dengan karakteristik yang hampir sama. Pernyataan-pernyataan yang masih sulit dipahami akan diperbaiki hingga mudah dipahami dan hasil uji coba menunjukkan valid dan reliabel.

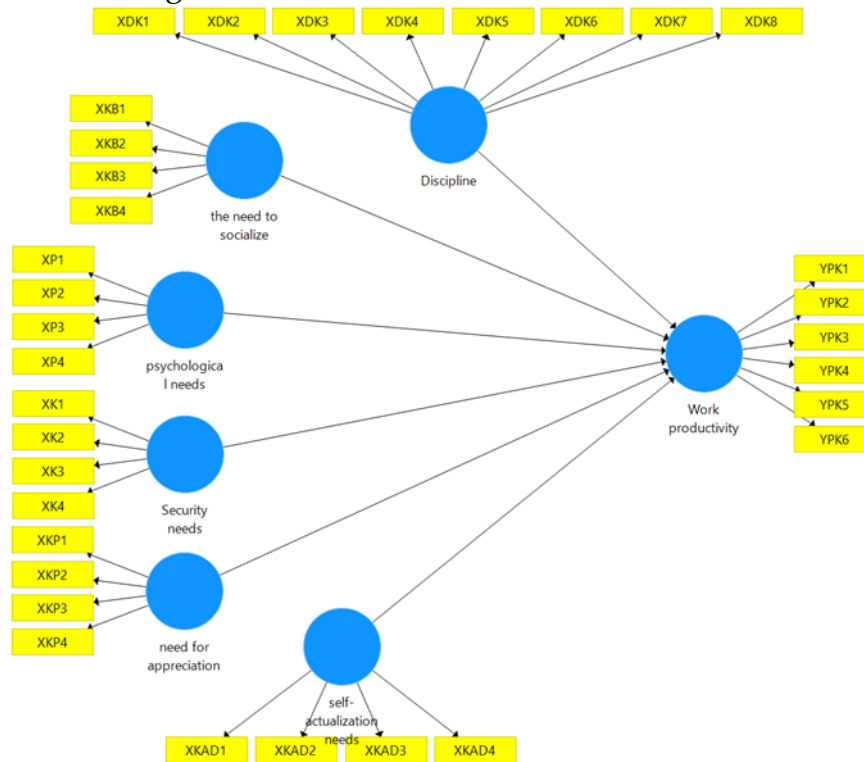
3. Penyebaran kuesioner

Setelah kuesioner disusun, direvisi, dan diduplikasi, kuesioner siap untuk disebar. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh dari 38 responden.

4. Pengolahan data menggunakan Smart PLS SEM

5. Pengambilan kesimpulan dan pembuatan laporan serta publikasi

Berdasarkan kebutuhan analisis yang akan kami lakukan, model yang kami usulkan adalah sebagai berikut:



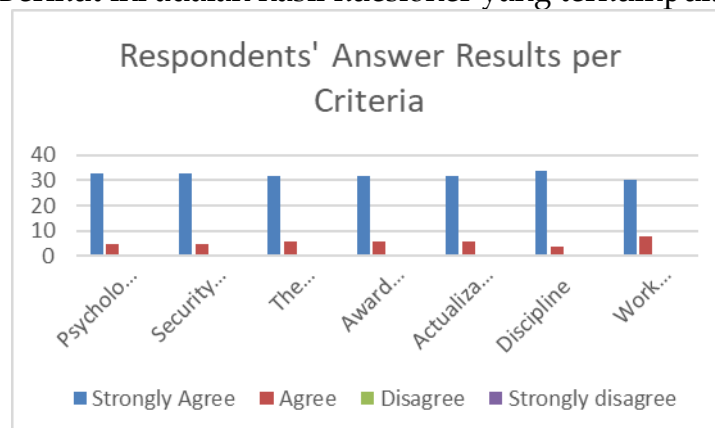
Gambar 2. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data penelitian diambil dari guru dan staf sekolah di SMKN 1 Tangerang dengan target 38 guru dan staf sekolah. Namun karena tidak semua guru dan staf dapat mengisi secara online, maka hanya 13 guru dan staf yang mengisi secara online, selebihnya mengisi kuesioner secara manual saat peneliti datang ke sekolah.

Hasil kuesioner yang terkumpul baik secara digital maupun manual berjumlah 38 kuesioner. Berikut ini adalah hasil kuesioner yang terkumpul:



Gambar 3. Hasil Jawaban Responden

Pembahasan

Hasil pengolahan Smart PLS dengan model yang kami usulkan adalah sebagai berikut:

Pertama-tama dari model yang kami usulkan, kami melakukan pengecekan apakah ada variabel yang tidak relevan dan perlu dikeluarkan dari model penelitian. Dari hasil pengolahan PLS diketahui bahwa semua variabel dapat diterima dengan baik dengan nilai lebih dari 0,6. Kemudian kami juga melakukan analisis bootstrapping yang bertujuan untuk menilai tingkat signifikansi atau probabilitas dari pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Dari hasil bootstrapping diperoleh angka-angka sebagai berikut:

	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
Discipline -> Work productivity	0.210	0.234	0.161	1.304	0.193
Security needs -> Work productivity	-0.187	-0.140	0.114	1.642	0.101
need for appreciation -> Work productivity	0.482	0.397	0.291	1.656	0.098
psychological needs_ -> Work productivity	0.072	0.004	0.155	0.466	0.641
self-actualization needs -> Work productivity	0.140	0.226	0.217	0.646	0.518
the need to socialize -> Work productivity	0.180	0.139	0.166	1.086	0.278

Gambar 4. Bootstrapping model yang diusulkan

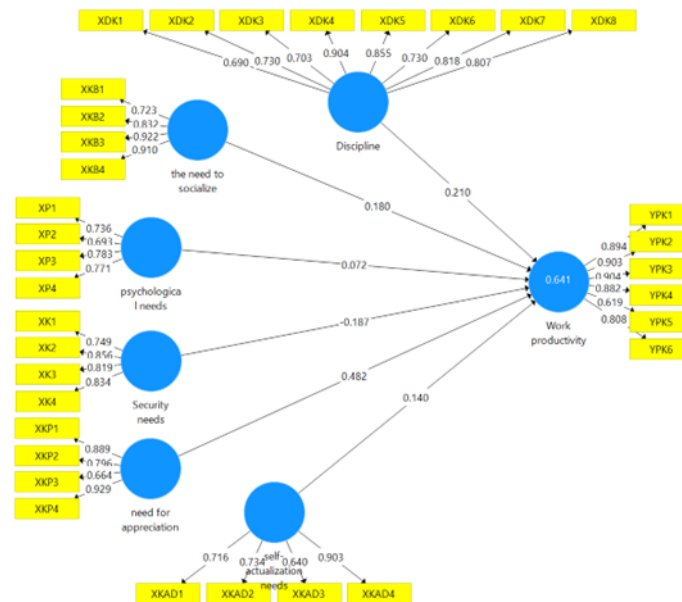
Nilai p akan dibandingkan apakah nilainya di bawah taraf signifikansi, misalnya di bawah 0,05 atau di atas 0,05 untuk menyatakan apakah hipotesis nol atau hipotesis alternatif diterima atau ditolak. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa hipotesis nol ditolak, hipotesis alternatif diterima yang artinya ada pengaruh kebutuhan menurut hierarki Maslow yaitu kebutuhan psikologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, dan disiplin memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. Selain perhitungan bootstrapping dan PLS, kami juga melakukan perhitungan blindfolding untuk menilai tingkat relevansi prediksi suatu model konstruk. Proses analisis menggunakan nilai Q Square. Jika Q Square > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa suatu model konstruk relevan.

Hasil perhitungan blindfolding sebagai berikut:

	SSO	SSE	Q ² (=1-S...
Discipline	304.000	304.000	
Security needs	152.000	152.000	
Work productivity	228.000	132.849	0.417
need for appreciation	152.000	152.000	
psychological needs_	152.000	152.000	
self-actualization needs	152.000	152.000	
the need to socialize	152.000	152.000	

Gambar 5. Model Usulan Blindfolding

Berdasarkan hasil perhitungan blindfolding diketahui bahwa model yang diajukan relevan dengan nilai Q square sebesar 0,417 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, model penelitian ini valid dan reliabel untuk melakukan analisis dan penarikan kesimpulan.



Gambar 6. Model PLS Pengaruh Masing-masing Kebutuhan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil di atas diketahui bahwa semua variabel yang diteliti dapat diterima dan variabel kebutuhan penghargaan memiliki nilai koefisien terbesar dalam mempengaruhi produktivitas kerja dengan nilai sebesar 0,482. Dimana faktor penilaian hasil kerja dan penghargaan yang diberikan SMKN 1 Tangerang sangat penting bagi guru dan staf dalam memberikan kontribusi bagi sekolah dengan kinerja yang baik.

Kedisiplinan menempati urutan kedua dalam mempengaruhi produktivitas kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,210, dimana yang terpenting dalam variabel kedisiplinan ini adalah datang tepat waktu dan menggunakan waktu kerja dengan baik dan bertanggung jawab sebagai siswa di SMKN 1 Tangerang. Selain kedua faktor tersebut, signifikansi terhadap produktivitas kerja lebih kecil, seperti kebutuhan bersosialisasi memiliki pengaruh sekitar 0,180, kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh sebesar 0,140, kebutuhan psikologis 0,072, dan kebutuhan rasa aman -0,187. Hasil pengolahan data ini membuktikan bahwa motivasi kerja berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow berhubungan dengan produktivitas kerja, meskipun tidak semua kebutuhan dalam hierarki tersebut memiliki nilai signifikansi yang dominan. Selain itu, faktor kedisiplinan juga turut memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja di SMKN 1 Tangerang.

Oleh karena itu, dari penelitian ini hanya diketahui kurang lebih 60% hal yang mempengaruhi produktivitas kerja di SMKN 1 Tangerang. Dimana dari segi kedisiplinan, faktor kedisiplinan waktu kerja dan penggunaan waktu kerja secara bertanggung jawab merupakan faktor yang dominan terhadap produktivitas kerja dan pemberian penilaian kinerja serta penghargaan yang

tepat dan baik kepada staf dan guru di SMKN 1 Tangerang sangat penting agar produktivitas sekolah dapat maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hal-hal yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas kerja guru dan tenaga kependidikan di SMKN 1 Tangerang adalah perlunya penghargaan dan penilaian kinerja yang adil dan baik dari SMKN 1 Tangerang serta kedisiplinan terutama kedisiplinan waktu kerja sesuai jadwal sekolah dan pemanfaatan waktu kerja yang baik dan bertanggung jawab. Dari hal tersebut, SMKN 1 Tangerang dapat lebih mengoptimalkan lagi proses penilaian dan pemberian penghargaan atas segala prestasi atau hasil kerja guru dan tenaga kependidikan serta menerapkan kedisiplinan yang baik di lingkungan SMKN 1 Tangerang.

Dari hasil pengolahan data model usulan, diketahui bahwa masih ada variabel lain yang memiliki pengaruh namun belum dianalisis dalam penelitian ini, seperti kesehatan, keterampilan, dan sarana prasarana. Oleh karena itu, kami mengusulkan agar ke depannya variabel-variabel tersebut dapat dikaji lebih lanjut sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas bagi pihak sekolah tentang apa yang paling utama dan paling mampu meningkatkan produktivitas guru dan tenaga kependidikannya.

SARAN

Untuk penelitian di masa depan perlu menganalisa faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja staf kependidikan seperti beban kerja dan kepemimpinan serta kepribadian dari setiap tenaga kependidikan yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada Universitas Mercu Buana, khususnya LPPM Mercu Buana, atas dukungan material sehingga penelitian ini dapat dilakukan dengan baik. Semoga hasil penelitian ini bermfaat bagi pihak universitas dan sosial masyarakat.

REFRENSI

- [1] [Busro, M. (2020). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- [2] Haki, U. (2021). Pengaruh kompensasi dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja (Studi pada guru di MA AL-Kharyyah pontang Kabupaten serang). Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 1(1), 1- 10.
- [3] M. Ikhwan Maulana Haeruddin, A. W. (2021). Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif. Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) , 260-277.

- [4] Antonia Caesarly Santosa, I. G. (2023). PENGARUH PENGHARGAAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GENERASI Z DI JAKARTA. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* , 122-131.
- [5] HairudinHairudin, E. T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan(Analysis of Employee Performance Improvement through Internal Work Motivation and External Employee Motivation). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (Jakman)*, 1-14.
- [6] Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara . *Psikoborneo*, 255-264 .
- [7] Siti Annisa Wahdiniawati, F. M. (2024). KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA: MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN MELALUI MANAJEMEN SDM YANG BERKELANJUTAN. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 728-738.
- [8] Eka Warna, S. S. (2020). PENGARUH UPAH KERJA, PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU EKONOMI DI SMA NEGERI SE KOTA JAMBI. *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial (JMPIS)*, 354-369.
- [9] Arif Triyanto, S. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kai Di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 26-40.
- [10] Yodiq, M. (2016). PERAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS ISLAM SAMARINDA . *eJournal Ilmu Komunikasi*, 24-35.
- [11] Sunarsi, D., Wijoyo,H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. Mentari persadadi Jakarta). *Ekonomi dan bisnis UNP kediri*, 5 (1), 117-123.
- [12] Susanto, I. K., & Yoga, G. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Puri Sebali Resort & Spa Gianyar). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 618-629.
- [13] Indriati, I.H., & Nazfifi, H.A. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada swakelola balai besar wilayah sungaiserayu opak Yogyakarta). *Jurnal cafetaria*, 3(1), 14-23.
- [14] Karnadi & Pramesthi, R.A. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap prestasi kerja (Studi pada aparatur sipil negara pada dinas kependudukan dan catatan sipil Bondowoso). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, 19(1), 80-97.

- [15] Laksono, B.R., Willasittha, A.A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. Samaco). *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- [16] Lestari, J.S., Farida, U., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1 (1), 38-55.
- [17] Maya & Akmalia, R. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada PT. Jne cabang Medan). *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 4 (2), 82-96.
- [18] Sari, P.M., Ekowati, S., & Fintahiasari, M. (2020). Pengaruh sikap dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada PT. Prioritas Kota Bengkulu. *Jurnal Etrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 183-188.
- [19] Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- [20] Fahmi P, Sudjono, Parwoto, Supriyatno, Saluy AB, Safitri E, et al. Work Stress Mediates Motivation and Discipline on Teacher Performance: Evidence Work from Home Policy. *Journal of Educational and Social Research*. 2022 May 5;12(3):80.
- [21] Soejarminto Y, Hidayat R. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang . <https://ojs.upi-yai.ac.id/>. *IKRAITH-EKONOMIKA*; 2022.