

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret

Christiyaningsih¹, Hidup Marsudi²

^{1,2} Program Studi Manajemen, STIE Atma Bhakti Surakarta

Email: Christ.christiya@gmail.com, hidup.marsudi@stie-atmabhakti.ac.id

Abstrak

Kinerja seorang karyawan di pengaruhi oleh berbagai macam diantaranya yaitu beban kerja seorang karyawan, motivasi dalam bekerja dan lingkungan kerja dari seseorang dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta. Pentingnya dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan di perusahaan dapat mengalami penurunan yang bisa mempengaruhi hasil kinerja yang dilakukan seorang karyawan pada tanggung jawabnya. Hal ini yang menyebabkan dibutuhkan upaya peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan perusahaan salah satunya dapat dilakukan dengan membangkitkan motivasi karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan desain penelitian kausalitas. Metode analisis data yang digunakan yakni, uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis untuk hasil. Kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan. Hasil penelitian melalui uji T dan uji analisis jalur menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja kerja pada tenaga kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja kerja, tenaga kerja, karyawan

Abstract

The performance of an employee is influenced by various kinds including the workload of an employee, motivation at work and the work environment of someone in improving employee performance. This study aims to determine the influence of the work environment on performance, the work environment on work motivation, and work motivation on the performance of education personnel at the Faculty of Engineering, Sebelas Maret University Surakarta. The importance of this research is to find out that the performance of an employee in the company can experience a decrease that can affect the results of the performance made by an employee on his responsibilities. This is what causes the need for performance improvement efforts. Improving the performance of company employees, one of which can be done by generating employee motivation. This study used a type of qualitative research with a causality research design. The data analysis methods used are validity and reliability tests for questionnaires, classical assumption tests, and hypothesis tests for results. The questionnaire has been declared valid and reliable so that it can be used. The results of research through the T test and path analysis test stated that the work environment had a significant positive effect on work performance, the work environment had a significant positive effect on work motivation, and work motivation had a significant positive effect on work performance in education personnel at the Faculty of Engineering, Sebelas Maret University.

Keywords: Work environment, work motivation, work performance, labor, employees

1. Pendahuluan

Anggota dalam suatu perkumpulan dimulai dari pimpinan hingga anggota merupakan kelompok yang mempengaruhi capaian kinerja suatu organisasi (Alblooshi et al., 2021). Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil jika memiliki visi dan misi (Paais & Pattiruhu, 2020). Visi dan misi dari suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja para pekerja dalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan tujuan untuk meraih visi dan misi yang telah disusun.

Perkembangan yang luar biasa pesat dalam kehidupan manusia diantaranya adalah adanya tuntutan yang lebih tinggi pada setiap individu untuk lebih

meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja juga harus disesuaikan dengan perkembangan jaman terutama dalam kehidupan modern yang semakin kompleks (Sabuhari et al., 2020).

Hasil kerja yang baik merupakan tuntutan dari sumber daya manusia saat ini. Salah satu komponen terpenting sebagai penggerak suatu organisasi yakni sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai pegawai. Pegawai dalam suatu organisasi merupakan pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (M Jayadi & Liana, 2022).

Kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang sepenuhnya dikerjakan atau tidak oleh seseorang dalam suatu perusahaan (Rijanti, 2020). Kinerja merupakan prestasi dari seorang pegawai yang menjadi aspek penting dalam suatu perusahaan. Hasil kinerja dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas, bagaimana seseorang menyelesaikan tanggungjawabnya (Defriavi, 2015). Hasil kinerja setiap pegawai seringkali berbeda-beda setiap individu.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik juga akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja. Beberapa contoh lingkungan kerja yang baik dapat dimulai dengan menata ruang kantor dan menyediakan fasilitas yang memadai (Rijanti, 2020).

Tenaga Kependidikan Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret (UNS) yang merupakan satuan kerja di bawah naungan perguruan tinggi Universitas Sebelas Maret Surakarta. Tenaga Kependidikan Fakultas Teknik ini merupakan salah satu instansi pemerintah yang menaungi mahasiswa di perguruan tinggi di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Sarana dan prasarana yang ada di Fakultas Teknik UNS telah diperbarui serta direnovasi, bangunan gedung tua saat ini telah diubah dengan desain arsitektur yang lebih modern, selain itu lingkungan sekitar gedung telah diupayakan kebersihannya. Selain bentuk fisik, lingkungan kerja mencakup komunikasi kerja yang baik antartanaga kerja. Hal-hal tersebut diupayakan agar tercapainya lingkungan yang kondusif dalam pekerjaan.

Desain dan layout Fakultas Teknik UNS di buat semenarik mungkin dan lebih fleksibel, jika ada tamu datang di Fakultas Teknik UNS tidak perlu mencari sendiri, tetapi mereka bisa memanfaatkan bagian pelayanan yang sudah dilengkapi dengan perlengkapan komputer. Hal tersebut merupakan salah satu yang mempengaruhi kondusifnya lingkungan kerja, lingkungan kerja yang berada di ruangan lain menjadi tidak terganggu dengan banyaknya mahasiswa atau tamu yang datang, sehingga para tenaga kerja akan lebih fokus bekerja.

Motivasi kerja yakni faktor penting lainnya yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan selain lingkungan kerja (Dingel & Maffett, 2023). Dorongan motivasi dapat meningkatkan pekerjaan seseorang, sebaliknya jika seseorang tidak mendapatkan motivasi yang baik untuk bekerja maka pekerjaannya juga tidak akan berhasil dengan baik. Motivasi kerja diharapkan dapat menunjang pekerjaan tenaga kerja ke arah yang lebih positif (Girdwichai & Sriviboon, 2020).

Motivasi kerja digunakan sebagai variabel mediasi sehingga variabel independen tidak berkaitan langsung mempengaruhi variabel dependen. Motivasi kerja mampu menjelaskan hubungan antara lingkungan pekerjaan dengan kinerja karyawan. Variabel mediasi dalam penelitian digunakan agar penelitian tetap sesuai

tujuan dan sasarannya, serta mampu membantu peneliti memahami hubungan antara kedua variabel (Bauman et al., 2002).

Sebuah lingkaran pekerjaan sering kali terjadi sebuah fluktuasi atau perubahan dari kinerja tenaga kerja (Dust et al., 2022). Fluktuasi dapat bersifat negatif atau positif. Fluktuasi kinerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan pemicu dalam meningkatkan sebuah usaha untuk melakukan pekerjaan (Suparman et al., 2023). Selain motivasi kerja, faktor-faktor lain secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi motivasi kerja (Sudaryo et al., 2019).

Seorang tenaga kerja dapat mengalami fluktuasi kinerja, terutama penurunan yang dapat mempengaruhi hasil kerja ke arah yang lebih buruk. Oleh sebab itu, diperlukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Peningkatan kerja karyawan salah satunya dengan menumbuhkan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja (Putri & Hartono, 2023). Kedua hal tersebut merupakan faktor internal yang berasal dari diri tenaga kerja sendiri dan faktor eksternal dari suatu perusahaan yang diusahakan.

Pentingnya kinerja karyawan dalam pelaksanaan kegiatan di perusahaan dibuktikan dari penelitian (Maulita et al., 2022). Prayekti & Rasyid (2022) yang menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan di pengaruhi oleh berbagai macam diantaranya yaitu beban kerja seorang karyawan, motivasi dalam bekerja dan lingkungan kerja dari seseorang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui penjabaran masalah di atas bisa diketahui jika kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan di perusahaan dapat mengalami penurunan yang bisa mempengaruhi hasil kinerja yang dilakukan seorang karyawan pada tanggung jawabnya di sebuah perusahaan. Hal ini yang menyebabkan dibutuhkannya upaya peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan perusahaan salah satunya dapat dilakukan dengan membangkitkan motivasi karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diulas, maka penulis melakukan penelitian dengan tujuan: 1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan; 2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan; dan 3) mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta.

2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel seperti yang telah diterangkan oleh (Nugroho, 2021). Dengan metode survey yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan yang di mediasi variabel motivasi kerja. Survey yang dilakukan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti menyesuaikan tujuan penelitian, kuesioner penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian

NO	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM PERNYATAAN
1	Kinerja Karyawan	Hasil kerja	1
		Pengetahuan Pekerjaan	2
		Inisiatif	3
		Sikap	4
		Disiplin Waktu	5
2	Lingkungan Pekerjaan	Kondisi Fisik (Kondisi Kerja)	6,7
		Kondisi Non Fisik (Iklim Kerja)	8,9
		Budaya Lingkungan Kerja	10,11
		Kerja Keras	12
3	Motivasi Pekerjaan	Orinetasi Masa depan	13
		Tingkat cita cita tinggi	14
		Orientasi tugas	15
		Usaha untuk maju	16
		Ketekunan	17

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang berada di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan fakultas Teknik UNS yang sudah bekerja minimal 1 tahun.

Jenis data penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari data asli langsung dari sumber atau objek penelitian (Sugiyono, 2019). Data primer diperoleh dari hasil survey melalui kuesioner yang langsung diisi oleh responden.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini, adalah:

- 1) Uji Kualitas Kuesioner:
 - a) Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji untuk menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen menggunakan uji validitas. Maka dari itu instrumen yang memiliki validitas tinggi merupakan instrumen yang valid sedangkan instrumen yang memiliki validitas rendah merupakan instrumen yang kurang valid (Chan et al., 2014). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS for windows, hasil uji validitas instrumen kuesioner dapat dilihat pada Tabel 2, Tabel 3, dan Tabel 4.

Tabel 2. Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

		Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	KET
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.378**	.569**	0,194	.403**	.724**	VALID
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,000	0,088	0,000	0,000	
	N	78	78	78	78	78	78	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.378**	1	.397**	.599**	0,163	.730**	VALID
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,000	0,000	0,154	0,000	
	N	78	78	78	78	78	78	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.569**	.397**	1	.331**	.411**	.755**	VALID
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,003	0,000	0,000	
	N	78	78	78	78	78	78	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,194	.599**	.331**	1	.298**	.690**	VALID
	Sig. (2-tailed)	0,088	0,000	0,003		0,008	0,000	
	N	78	78	78	78	78	78	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.403**	0,163	.411**	.298**	1	.633**	VALID
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,154	0,000	0,008		0,000	
	N	78	78	78	78	78	78	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.724**	.730**	.755**	.690**	.633**	1	VALID
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	78	78	78	78	78	78	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 3. Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja

		Lingkungan Kerja	Lingkunga n Kerja	Lingkunga n Kerja	Lingkunga n Kerja	Lingkunga n Kerja	Lingkunga n Kerja	Lingkunga n Kerja	KET
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.515**	.520**	1.000**	.427**	.353**	.860**	VALID
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	

Lingkungan Kerja	N	78	78	78	78	78	78	78	VALID
	Pearson Correlation	.515**	1	.976**	.515**	.333**	.248*	.773**	
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,003	0,029	0,000	
Lingkungan Kerja	N	78	78	78	78	78	78	78	VALID
	Pearson Correlation	.520**	.976**	1	.520**	.334**	.237*	.773**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,003	0,037	0,000	
Lingkungan Kerja	N	78	78	78	78	78	78	78	VALID
	Pearson Correlation	1.000**	.515**	.520**	1	.427**	.353**	.860**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,002	0,000	
Lingkungan Kerja	N	78	78	78	78	78	78	78	VALID
	Pearson Correlation	.427**	.333**	.334**	.427**	1	.558**	.668**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,003	0,000		0,000	0,000	
Lingkungan Kerja	N	78	78	78	78	78	78	78	VALID
	Pearson Correlation	.353**	.248*	.237*	.353**	.558**	1	.604**	
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,029	0,037	0,002	0,000		0,000	
Lingkungan Kerja	N	78	78	78	78	78	78	78	VALID
	Pearson Correlation	.860**	.773**	.773**	.860**	.668**	.604**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	78	78	78	78	78	78	78	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4. Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

		Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	KET
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.769**	.674**	.652**	.641**	.713**	.871**	VALID
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.769**	1	.645**	.564**	.667**	.697**	.849**	VALID
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.674**	.645**	1	.700**	.611**	.758**	.854**	VALID
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.652**	.564**	.700**	1	.705**	.656**	.831**	VALID
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.641**	.667**	.611**	.705**	1	.719**	.845**	VALID
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.713**	.697**	.758**	.656**	.719**	1	.882**	VALID
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.871**	.849**	.854**	.831**	.845**	.882**	1	VALID
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	78	78	78	78	78	78	78	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 2., Tabel 3., dan Tabel 4., masing-masing kuesioner telah dinyatakan valid, karena nilai r hitung setiap soal lebih besar dibanding r tabel.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengindikasikan ketelitian dan ketepatan suatu instrumen serta pengembangan suatu instrumen merupakan proses yang kompleks. Reliabilitas nilainya harus >0,6 untuk menunjukkan pengukuran yang stabil, semakin banyak data akan semakin bagus. Indeks separasi >3 pengelompokan data yang semakin banyak akan menghasilkan data yang representatif (Sumintono & Widhiarso, 2015).

Hasil uji reliabilitas pada kuesioner yang digunakan telah dinyatakan reliabel, karena nilai Alpha Cronbach > 0,06.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui pendistribusian data. Data yang digunakan dalam uji keefektifan adalah data yang berdistribusi normal. Hipotesis dalam uji normalitas adalah: H0 = data terdistribusi normal dan H1 = data tidak terdistribusi normal. Ketentuan pengambilan keputusan adalah: H0 tidak ditolak jika Pvalue > 0,05 atau H0 ditolak jika Pvalue < 0,05 (Sumintono & Widhiarso, 2015).

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui korelasi antarvariabel independen melalui model regresi. Uji multikolinieritas yang baik menunjukkan tidak adanya korelasi antarvariabel. Multikolinieritas data dilihat dengan Variance Inflation Factor (VIF), apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas (Rijanti, 2020).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain (Adam et al., 2020). Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika koefisien signifikansi lebih besar dari koefisien yang telah ditetapkan (5%) (Adam et al., 2020).

3) Uji hipotesis

a) Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari setiap variabel independen, yang digunakan untuk

menguji hipotesis. Nilai signifikan jika bernilai dibawah $\alpha = 0,05$ (M Jayadi & Liana, 2022).

b) Analisis Jalur

Analisis jalur berfungsi untuk memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda sehingga penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Nugraheni et al., 2022).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Data hasil penelitian diolah dengan uji asumsi klasik terlebih dahulu, uji asumsi klasik bertujuan bertujuan untuk mengevaluasi kevalidan dalam suatu prediksi. Beberapa asumsi klasik yang harus terpenuhi sebelummenguji hipotesis adalah uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,36024776
Most Extreme Differences	Absolute	0,148
	Positive	0,148
	Negative	-0,066
Test Statistic		0,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.213 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 5. nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,213 maka nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau 0,148 > 0,05 maka data terdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Ket
	Tolerance	VIF	
1 Lingkungan Kerja	1,000	1,000	Normalitas
Motivasi Kerja	1,000	1,000	Normalitas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6. data menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja nilai tolerance berada >0,10 dan untuk VIF <10,00.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-0,644	0,798		-0,806	0,423	
Lingkungan Kerja	0,108	0,037	0,321	2,948	0,027	Tidak Terjadi Heterokedasitas
Motivasi Kerja	-0,019	0,022	-0,097	-0,893	0,375	Tidak Terjadi Heterokedasitas

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja signifikansinya sebesar 0,427 ($>0,05$) ; Motivasi Kerja 0,375 ($>0,05$) Sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji glejser semua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Setelah terpenuhinya ketiga asumsi klasik, data yang telah dinyatakan terdistribusi normal dan tidak terjadi masalah heterokedastisitas maka dapat dilanjutkan ke uji hipotesis, yakni Uji T dan Uji Analisis Jalur.

a) Uji T

Tabel 8. Uji T

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,124	1	0,124	5,657	.001b
	Residual	1432,030	76	18,842		
	Total	1432,154	77			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b) Analisis Jalur

Tabel 9. Hasil Ancova

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,362	2	23,181	12,203	.000b
	Residual	142,471	75	1,900		
	Total	188,833	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Tabel 10. Analisis Jalur

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Std. Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	9,619	1,352		7,113	0,000
Lingkungan Kerja	132,302	0,062	0,490	4,880	0,000
Motivasi Kerja	12,026	0,036	0,724	9,721	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja tenaga Kependidikan di Kantor Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta didapatkan hasil yang terjadi pada regresi linear berganda menunjukkan Sig. $0,000 < 0,050$. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Kerja Tenaga Kependidikan. Sehingga dapat disimpulkan H01 ditolak dan Ha1 diterima, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ilham et al., 2021; Jalil, 2020; Laksono & Wilasittha, 2021).

Sebagaimana yang telah di ungkapkan oleh Faradilla, (2019) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil

yang optimal, apabila di tunjang dengan lingkungan kerja yang sesuai.

3.2. Pembahasan

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana tenaga kerja melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan membuat bekerja menjadi lebih maksimal. Jika tenaga kerja menyukai lingkungan kerjanya maka mereka merasa bekerja di rumah dan dapat mengatur waktu bekerja dengan efektif (Al-Omari & Okasheh, 2017).

Berdasarkan hasil uji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja tenaga Kependidikan di Kantor Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta yang terjadi pada regresi linear berganda menunjukkan Sig. $0,001 < 0,050$. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan, sehingga dapat disimpulkan H01 ditolak dan Ha1 diterima.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi para pekerja, efektivitas kerja para tenaga kerja dapat menginspirasi mereka dalam bekerja dan mendatangkan motivasi serta komitmen kerja (Arfan, 2021).

Berdasarkan perhitungan pencapaian persentase dan kategorisasi motivasi kerja tenaga Kependidikan di Kantor Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil perhitungan deskriptif motivasi kerja pegawai perpustakaan tersebut menunjukkan sedikit perbedaan dengan pantauan peneliti di lapangan di mana kadang pegawai terlihat motivasi kerjanya menurun, motif seseorang dalam bekerja bisa berubah-ubah, hal tersebut dikarenakan keinginan manusia selalu berubah setiap waktu sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya, dalam hali ini tampak bahwa motif seseorang sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan individu (I Made & Sutapa, 2021).

Berdasarkan hasil uji Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja tenaga Kependidikan di Kantor Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta yang terjadi pada regresi linear berganda menunjukkan Sig. $0,000 < 0,050$. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Kerja Tenaga Kependidikan, sehingga dapat disimpulkan H01 ditolak dan Ha1 diterima.

Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Dhermawan et al., 2023; Kasmaludin et al., 2023; Maulita et al., 2022). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dapat dikatakan pula semakin tinggi motivasi seseorang kinerja karyawan semakin baik pula kinerja personal kinerja karyawan di lingkungan Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Motivasi kerja merupakan proses mengarahkan dan menunjang kinerja para tenaga kerja. Motivasi mendorong para tenaga kerja secara internal untuk membantu mereka meraih tujuan dan pekerjaan yang spesifik (Basalamah & As'ad, 2021). Seseorang yang melakukan pekerjaannya secara maksimal secara tidak langsung juga memiliki motivasi kerja yang positif (Amri et al., 2021).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Teknik UNS dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja sendiri juga terbukti dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan hanya merupakan skala kecil pada salah satu Fakultas di tingkat Universitas, untuk penelitian lebih lanjut dapat dikembangkan dengan skala yang lebih besar atau terkait jenis pekerjaan lain.

5. Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada responden yang telah bekerjasama dalam survey yang telah dilakukan peneliti dan Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret yang telah mengizinkan penelitian di institusinya.

6. Daftar Pustaka

- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(1), 109–123.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M., & Haridy, S. (2021). The relationship between leadership styles and organisational innovation: A systematic literature review and narrative synthesis. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 338–370.
- Amri, A., Ramadhi, R., & Ramdani, Z. (2021). EFFECT OF ORGANIZATION COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at. PT. PLN (Persero) P3b Sumatera UPT Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.3183>
- Arfan, H. H. (2021). Motivation and Work Environment on Employee Performance. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 1(1), 15–19.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Bauman, A. E., Sallis, J. F., Dzewaltowski, D. A., & Owen, N. (2002). Toward a better understanding of the influences on physical activity: the role of determinants, correlates, causal variables, mediators, moderators, and confounders. *American Journal of Preventive Medicine*, 23(2), 5–14.
- Chan, S. W., Ismail, Z., & Sumintono, B. (2014). A Rasch Model Analysis on Secondary Students' Statistical Reasoning Ability in Descriptive Statistics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 133–139. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.658>
- Defriavi, K. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15(3), 374–381.
- Dhermawan, Nurani Teguh, Razak, & Ismai, N. T. D. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) JANSEN DAN REKAN. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 24(1), 608–620.
- Dingel, J., & Maffett, M. G. (2023). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON MEDICAL EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SARI TANI SUMATRA. *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 4(1), 6–14.
- Dust, S. B., Liu, H., Wang, S., & Reina, C. S. (2022). The effect of mindfulness and job demands on motivation and performance trajectories across the workweek: An entrainment theory perspective. *Journal of Applied Psychology*, 107(2), 221.
- Faradilla, A. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMANAH FINANCE. 3(1), 66–90.
- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee motivation and performance: Do the work environment and the training matter? *Journal of Security & Sustainability Issues*, 9.
- I Made, D. A. P., & Sutapa, I. K. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FAVE HOTEL KUTA BALI. *Journal Research of Management (JARMA)*, 2(2), 256–264.
- Ilham, Adolfina, & Dotulong, L. O. H. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(290),

- 298.
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134.
<https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Kasmaludin, K., Muh, B. A., & Junaid, G. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. *Journal of Government Science Studies*, 2(1), 14–21.
<https://doi.org/10.30598/jgssvol2issue01page14-21>
- Laksono, B. R., & Wilasitha, A. A. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMACO. *BAJ (Behavioral Accounting Journal)*, 4(1), 249–258.
- M Jayadi, R., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 661–670.
<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Maulita, S., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 106–115.
- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), 1304.
<https://doi.org/10.29210/020221994>
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156.
<https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Prayekti, & Rasyid, M. F. A. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4, 55–60.
- Putri, D. K. A., & Hartono, A. (2023). Training, Leadership Style, and Work Environment on Employee Performance: the Role of Work Motivation. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(2), 198–216.
- Rijanti, C. S. dan T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 85–91.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775–1786.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/ R&D)*. Alfabeta.
- Sumintono, B., & Widhiarso, W. (2015). *Aplikasi Pemodelan RASCH Pada Assessment Pendidikan*.
- Suparman, D. ., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53.