
Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Stie-Aub Surakarta

Effect Of Work Environment, Work Discipline, And Motivation On Employee Performance At Stie-Aub Surakarta

Dyah Martiningsih¹⁾ Agus Utomo²⁾ Anggoro Panji Nugroho³⁾

Program Studi S2 Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta

Email: deahmart@gmail.com

Abtrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta. Sampel penelitian sebanyak 60 orang pegawai dipilih dengan metode sensus. Metode analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis jalur, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil analisis membuktikan Uji t pada persamaan Pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Uji t pada persamaan kedua menunjukkan Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji secara serempak (Uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja Nilai R² total diperoleh sebesar 0,809 artinya kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 80,9% dan sisanya sebesar 19,1% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja merupakan jalur yang paling efektif, karena nilai koefisien beta sebesar 0,284 paling dominan dibanding jalur yang lain.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja

Abstract

An abstract is a brief summary of a research article, thesis, review, conference This study aims to determine the effect of the work environment, work discipline and work motivation as intervening variables on the performance of the employees of the AUB Surakarta College of Economics. The research sample was 60 employees selected by the census method. The analysis method uses validity test, reliability test, path analysis, t test, F test, and coefficient of determination test. The results of the analysis prove that the t-test in the first equation shows that the work environment has no significant effect on work motivation, while work discipline has a significant effect on work motivation. The t-test in the second equation shows that work environment and work motivation have a significant effect on performance, while work discipline has no significant effect on performance. Simultaneous test results (F test) show that together the independent variables affect performance through work motivation. The total R² value obtained is 0.809, meaning that the performance of the employees of the AUB Surakarta College of Economics is explained by the work environment and work discipline with work motivation as an intervening variable of 80.9% and the remaining 19.1% are explained by other variables outside the research model, for example variables such as leadership variables, organizational culture and compensation. The results of path analysis show that the direct influence of work environment variables on performance is the most effective path, because the beta coefficient value of 0.284 is the most dominant compared to other pathway.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting dalam mengatur pengelolaan Sumber Daya Manusia dan sumberdaya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Sumber Daya Manusia suatu hal penting dalam organisasi dijadikan sebagai potensi yang nyata baik secara fisik maupun nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Upaya mencapai tujuan organisasi membutuhkan kinerja sesuai dengan standar dan aturan organisasi. Kinerja banyak didukung oleh kombinasi kedisiplinan kerja, kepemimpinan, kompetensi, komitmen organisasi, motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja para anggota organisasi. Penelitian tentang kinerja pada akhirnya dapat diambil benang merah dari semua itu ada suatu pandangan yang sama antara peneliti mengenai pentingnya kinerja serta dampaknya bagi organisasi. Kinerja menjadi instrumen utama adanya kesadaran untuk mewujudkan tujuan organisasi serta demi kelangsungan hidup organisasi.

STIE AUB Surakarta adalah badan usaha bergerak di bidang pendidikan. Organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kinerja pegawai rendah. Oleh sebab itu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efesiensi kerja karyawan.

Sumber daya manusia, sumber daya penting dalam organisasi. Di antara sumber daya lain yang ada sumber daya manusia mempunyai peran sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya.. Perusahaan harus mampu melihat sumber daya manusia asset yang harus dikelola dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perubahan pada lingkungan bisnis yang semakin cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Setiap sumber daya manusia diharapkan dapat menjadi sumber dari keunggulan bersaing (*competitive advantage*) tersebut.

Hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia supaya bisa menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal serta beradaptasi dengan lingkungan berubah-ubah. Perusahaan belajar bagaimana memantau lingkungan, memahami informasi, peka terhadap perkembangan teknologi, mengambil keputusan, dan penataan kembali. Kinerja adalah hasil pencapaian keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu melaksanakan tugas membandingkan dengan berbagai kejadian, standar hasil kerja, kriteria, target, sasaran maupun yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Fenomena yang dikaji terkait kinerja pegawai dalam penelitian ini perencanaan panjang dalam mengembangkan pendidikan tinggi yang menekankan pada daya bersaing bangsa. Maka rencana STIE "AUB" Surakarta diarahkan pada usaha merealisasikan visi dan misi. Inilah yang mendasari studi pentingnya kinerja pegawai di STIE AUB Surakarta.

Kinerja adalah hasil pencapaian yang merujuk kepada tindakan pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang dikerjakan (Stolovitch and Keeps: 1992). Dalam melaksanakan target kinerja karyawan, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan kinerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Atas dasar landasan teori dan fenomena di atas, maka peneliti melakukan penelitian dan melakukan kajian berkaitan tentang kinerja Pegawai pada STIE AUB Surakarta

Fenomena yang diamati pada STIE-AUB Surakarta adalah keragaman perilaku motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong karyawan di STIE AUB Surakarta untuk menjalankan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karena diyakini bahwa dengan keberhasilan STIE AUB Surakarta dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan di STIE AUB Surakarta tersebut akan tercakup. Oleh sebab itu tidak heran jika karyawan di STIE AUB Surakarta mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya menghasilkan kinerja yang tinggi pula dengan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Disinilah urgensi studi tentang perilaku motivasi dan akan diuji dampaknya terhadap kinerja.

Motivasi adalah kerelaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, di persyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan tertentu. Motivasi

merupakan sebuah dorongan untuk bergerak dalam diri seseorang (Robbins dan Coulter, 2013).

Hasil penelitian relevan dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain: Djumino(2005), Budi Sasangka (2007), Bimawan dan Gunarsih (2008), Brahmasari Suprayetno (2008), Sartono (2008), Sri Sapariyah (2009), Baiq Lisma Rossalia Budirianti, Agusdin, Surat (2020) yang menyatakan bahwa Kinerja karyawan suatu perusahaan di pengaruhi oleh Motivasi. Sedang hasil penelitian yang dilakukan dari beberapa peneliti antara lain: Dhermawan, Sudibya, Utama (2012) menunjukkan Motivasi perusahaan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di STIE "AUB" Surakarta.

Lingkungan kerja merupakan psikologi, kehidupan sosial dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Fenomena yang ada pada STIE AUB Surakarta yaitu lingkungan kerja dipandang sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai STIE AUB Surakarta yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana pegawai STIE AUB Surakarta bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota organisasi. Lingkungan kerja di STIE AUB Surakarta juga perlu diperhatikan, karena sangat mendukung motivasi karyawan dalam bekerja dan mampu menjadi pendorong kinerja yang kondusif sehingga diharapkan menjadi tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja bagi pegawai dan keharmonisan kerja diantara teman sejawat akan sangat mendukung suasana kerja, yang pada akhirnya akan mempunyai dampak positif terhadap motivasi dan kinerja, termasuk para pegawai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan.

Menurut Simanjuntak (2011) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Telah banyak studi terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian dari Budi Sasangka (2007), Sartono (2008), Sri Sapariyah (2009) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi sedangkan studi yang lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi, seperti dilakukan oleh peneliti Endah Sri Wulandari (2011).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja antara lain Budi Sasangka (2007), Sartono (2008), Sri Sapariyah (2009), Baiq Lisma Rossalia Budirianti, Agusdin, Surat (2020). Studi yang lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, seperti dilakukan oleh peneliti Endah Sri Wulandari (2011).

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai di STIE "AUB" Surakarta.

Disiplin Kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atur prosedur. Disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan pegawai STIE AUB Surakarta, untuk pengendalian diri, sehingga mampu digunakan untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan STIE AUB Surakarta. Dengan disiplin kerja pegawai STIE AUB Surakarta yang tinggi maka dapat meningkatkan pelaksanaan kegiatan yang baik pada pegawai STIE AUB Surakarta, menjaga suasana ketertiban dan mengatasi kendala kerja dan pada gilirannya proses pekerjaan dapat tercapai sesuai tujuan lembaga, Maka kedisiplinan pegawai STIE AUB Surakarta menjadi penting dalam mewujudkan visi misi STIE AUB Surakarta dan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja akan mempunyai dampak positif terhadap motivasi dan kinerja, termasuk para pegawai. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan. Fenomena terkait disiplin kerja yang ada di STIE

AUB Surakarta menjadi daya tarik yang penting untuk dilakukan kajian.

Simammora (2015) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah tata cara mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan. Kerja adalah seseorang yang melakukan sesuatu yang bertujuan untuk menciptakan produk, sedangkan pendapat Prawirosentono (2007) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kepatuhan karyawan dalam menghormati, perjanjian kerja dengan perusahaan dimana mereka bekerja. Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah taat dan tidaknya seorang karyawan dalam mematuhi aturan secara lisan maupun non lisan dalam suatu organisasi.

Beberapa penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Budi Sasangka (2007) Bimawan dan Ginarsih (2008), Sartono (2008) menjelaskan tentang Sedangkan beberapa peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan seperti yang dilakukan Sri Sapariyah (2009).

Penelitian yang lainnya menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja antara lain Bimawan dan Ginarsih (2008), Sartono (2008), Baiq Lisma Rossalia Budirianti, Agusdin, Surat (2020). Peneliti yang lain mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, seperti dilakukan oleh Sri Sapariyah (2009).

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai di STIE "AUB" Surakarta.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Bagi Perusahaan yang memberikan pelayanan kepada konsumen, tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanan kepada konsumen

Atas dasar dari uraian di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Stie-Aub Surakarta."

B. METODE

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya oleh Sugiyono, (2018:130). Populasi yang diambil adalah 60 Pegawai di STIE-AUB Surakarta.

Sampel penelitian ini adalah Dasar pengambilan sampel adalah subyek kurang dari 100, maka diambil semua. Apabila subyeknya lebih besar dari 100 diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau bisa lebih sesuai dengan kemampuan peneliti (Arikunto, 2016). Teknik sampel menggunakan sensus, semua. populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel penelitian 60 responden.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument berupa Uji validitas dengan metode one shot method. Uji realibilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (Arikunto, 2013). Uji linieritas yang digunakan uji Langrange Multiplier. Uji hipotesis menggunakan analisis jalur, uji t, uji F, uji koefisien determinasi.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Instrument dan Linieritas

Tabel 1. Uji Intrumen dan Linieritas

Pengujian	Uji	Metode	Variable	Hasil
Uji Instrumen	Validitas	<i>One shot Methods</i>	Lingkungan kerja	Valid
			Disiplin kerja	Valid
			Motivasi	Valid
			Kinerja	Valid
	Reliabilitas	<i>Cronbach Alpha</i>	Lingkungan kerja	Reliabel

			Disiplin kerja	Reliabel
			Motivasi	Reliabel
			Kinerja	Reliabel
Uji Kelayakan	Linieritas	<i>Langrange Multiplier</i>	Lingkungan kerja Disiplin kerja Motivasi Kinerja	Model Linier

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil uji instrumen variabel menunjukkan semua valid dan reliabel, sedangkan untuk uji kelayakan model menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini linier.

B. Analisis Jalur (*path analysis*)

Tabel 2. Analisis Jalur, Uji F dan R²

Persamaan	Variabel	Koefisien	t	Sig	Catatan
Analisis Jalur Pertama	Lingkungan kerja → Motivasi	0,133	0,960	0,341	signifikan
	Disiplin kerja → Motivasi	0,497	4,678	0,000	signifikan
Analisis Jalur Kedua	Lingkungan kerja → Kinerja	0,284	2,324	0,024	signifikan
	Disiplin kerja → Kinerja	0,067	0,613	0,542	tidak signifikan
	Motivasi → Kinerja	0,280	2,411	0,019	signifikan
F test			8,647	0,000	signifikan
R square			0,809		

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa :

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
4. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.
5. Variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

C. Uji t

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan hasil analisis persamaan pada Uji t, yaitu :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja.
Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,341. Karena nilai signifikansi sebesar 0,341 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja tidak terbukti kebenarannya.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap Motivasi kerja

Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja terbukti kebenarannya

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,024. Karena nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesis terbukti kebenarannya.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,542. Karena nilai signifikansi sebesar $0,542 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tidak terbukti kebenarannya.

5. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja

Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,019. Karena nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya.

D. Uji F

Hasil uji secara serempak (Uji F) persamaan kedua menunjukkan besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan atau bersama-sama dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STIE AUB Surakarta

E. Koefisien Determinasi/R²

Berdasarkan tabel 2. Nilai R² total sebesar 0,809 artinya kinerja pegawai dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 80,9% dan sisanya sebesar 19,1% dijelaskan variabel lain diluar model, misal kepemimpinan, dan kompensasi.

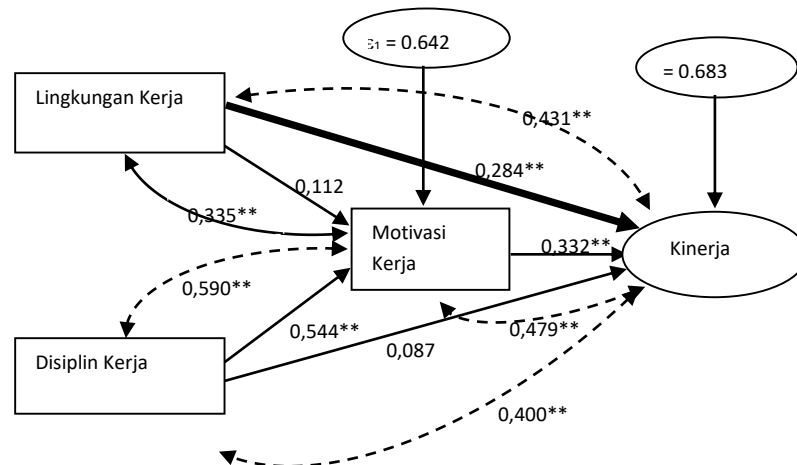
F. Koefisien Korelasi Jalur

Tabel 3. Hasil Pengaruh Langsung, Pengaruh Tak Langsung dan Pengaruh Total

N O	Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tak Langsung	Total Pengaruh
1	Lingkungan kerja → Kinerja	0,284*	-	-
2	Kedisiplinan → Kinerja	0,087	-	-
3	Lingkungan kerja → Motivasi → Kinerja	-	0,112 x 0,332 =	0,284 + 0,037 = 0,321
4	Kedisiplinan → Motivasi → Kinerja	-	0,037 x 0,544 x 0,332 =	0,087 + 0,180 = 0,267**
			0,180*	

Sumber: data diolah 2021

Melihat analisis jalur, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, dapat disimpulkan bahwa jalur langsung Lingkungan kerja terhadap kinerja merupakan jalur yang paling efektif, karena nilai koefisien beta 0,284 pling dominan dibanding jalur yang lain.



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

G. Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi kerja

Hasil pengaruh langsung pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,284 dan signifikan, hal ini berarti jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Sekolah Tinggi ilmu Ekonomi AUB Surakarta meningkat.

Temuan hasil penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Budi Sasangka (2007), Sartono (2008), Sri Sapariyah (2009) dimana dalam penelitian tersebut Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Endah Sri Wulandari (2011) dimana dalam penelitian tersebut Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel 3. diketahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan pengaruh variabel motivasi kerja tidak signifikan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Endah Sri Wulandari (2011) dimana dalam penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budi Sasangka (2007), Sartono (2008), Sri Sapariyah (2009) dimana dalam penelitian tersebut lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh **Dhermawan, Sudibya, Utama (2012)** dimana dalam penelitiannya motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Djumino (2007), Budi Sasangka (2007), Bimawan dan Gunarsih (2008), Brahmasari Suprayetno (2008), Sartono (2008), Sri Sapariyah (2009), Baiq Lisma Rossalia Budirianti, Agusdin, Surat (2020) dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, terbukti pengaruh langsung lebih efektif karena signifikan, maka upaya yang dilakukan dengan meningkatkan lingkungan kerja terhadap kinerja secara langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel lingkungan kerja yang terletak pada item

pernyataan ke 1, 2 dan 3. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku lingkungan kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan mengarahkan pada bagian umum agar meningkatkan pengaturan sirkulasi udara ditempat kerja agar beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman. Contohnya dengan servis rutin AC ruangan bekerja.
- b. Pimpinan mengarahkan pada bagian umum untuk meningkatkan pengaturan pencahayaan ditempat kerja yang cukup bagus, sehingga tidak menghambat pegawai bekerja. Contohnya dengan membuka tirai jendela ketika matahari bersinar cerah atau menyalakan lampu ketika mendung, mengganti bolam lampu yang sudah redup.
- c. Pimpinan mengarahkan pada bagian umum agar meningkatkan pengaturan suhu udara ditempat kerja tetap sejuk dan menyenangkan serta ketersediaan alat penunjang kegiatan dalam kerja. Contohnya dengan menanam tumbuhan di sekitar ruangan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengaruh langsung pengaruh langsung variabel disiplin kerja kerja terhadap kinerja sebesar 0,087 dan tidak signifikan, hal ini berarti jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta meningkat, walaupun tidak signifikan.

Hasil di dukung penelitian dari Sri Sapariyah (2009) hasil dalam penelitian tersebut disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian dari Bimawan dan Ginarsih (2008), Sartono (2008), Baiq Lisma Rossalia Budirianti, Agusdin, Surat (2020), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel 3 diketahui disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budi Sasangka (2007) Bimawan dan Ginarsih (2008), Sartono (2008) dimana dalam penelitiannya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sri Sapariyah (2009) dimana dalam penelitian tersebut disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh **Dhermawan, Sudibya, Utama (2012)** dimana dalam penelitiannya motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Djumino (2007), Budi Sasangka (2007), Bimawan dan Gunarsih (2008), Brahmasari Suprayetno (2008), Sartono (2008), Sri Sapariyah (2009, Baiq Lisma Rossalia Budirianti, Agusdin, Surat (2020) dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, terbukti pengaruh tidak langsung efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Karena efektif (signifikan) untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan cara meningkatkan disiplin kerja terhadap perilaku motivasi kerja, langkah selanjutnya meningkatkan perilaku motivasi kerja terhadap perilaku kinerja secara tidak langsung.

Langkah untuk meningkatkan disiplin kerja terhadap perilaku motivasi kerja dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel disiplin kerja yang terletak pada item pernyataan ke 1 (Saya selalu hadir tepat waktu), 3 (Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, tidak membuang-buang waktu saat bekerja). dan 5 (Absensi selalu penuh). Berarti item pernyataan tersebut membentuk perilaku disiplin kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

Pimpinan STIE AUB Surakarta mendorong pegawai agar selalu hadir tepat waktu. Contohnya datang sesuai jam kerja kantor.

- a. Pimpinan STIE AUB Surakarta mendorong pegawai agar selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, tidak membuang-buang waktu saat bekerja. Contohnya tidak menyia-nyikan waktu bekerja dengan mengobrol di luar pekerjaan.
- b. Pimpinan STIE AUB Surakarta mendorong pegawai agar absensi penuh dalam rutinitas kerja. Contohnya di harap untuk tidak membolos.

Langkah selanjutnya untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap perilaku kinerja pegawai dilakukan dengan melihat hasil analisis uji validitas variabel motivasi kerja dengan nilai indikator

tertinggi terletak pada item pernyataan ke 4 (Pemberian tunjangan yang sesuai dengan beban kerja meningkatkan motivasi kerja), 2 (Lingkungan kerja yang nyaman membuat pekerja meningkatkan motivasi kerja) dan 5 (Menunjukkan potensi diri meningkatkan motivasi kerja), hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk perilaku motivasi kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan STIE AUB Surakarta untuk berupaya meningkatkan pemberian tunjangan yang sesuai dengan beban kerja meningkatkan motivasi kerja. Contohnya pemberian hadiah atau honor lembur.
- b. Pimpinan STIE AUB Surakarta untuk berupaya meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman membuat pekerja meningkatkan motivasi kerja. Contohnya dengan menambah AC pada ruangan yang belum memiliki.
- c. Pimpinan STIE AUB Surakarta untuk mengarahkan dan mendorong pegawai untuk berupaya selalu menunjukkan potensi diri meningkatkan motivasi kerja. Contohnya menerima usulan dan inovasi dari pegawai.

Apabila upaya meningkatkan perilaku lingkungan kerja dan meningkatkan disiplin kerja untuk mendorong perilaku motivasi kerja serta mendorong motivasi kerja untuk meningkatkan perilaku kinerja pegawai pegawai STIE AUB Surakarta akan optimal, Optimalnya perilaku kinerja dapat terlihat pada hasil analisis uji validitas kinerja nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 2 (Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan) dan 5 (Pegawai melaksanakan tugas dengan cepat, tepat dan teliti) dan 4 (Pegawai mempunyai kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan), hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk perilaku kinerja pegawai. Bentuk peningkatan perilaku kinerja antara lain:

- a. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan. Contoh : menyelesaikan tugas dengan baik.
- b. Pegawai melaksanakan tugas dengan cepat, tepat dan teliti. Contoh: menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak ada kekurangan.
- c. Pegawai mempunyai kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan. Contohnya memberikan usulan yang sekira bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan.

D. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab terdahulu, khususnya dalam analisis dan pembahasan selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta.
6. Hasil uji secara serempak (Uji F) persamaan kedua menunjukkan besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan atau bersama-sama dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB.
7. Nilai R² total diperoleh sebesar 80,9% artinya kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening sebesar 80,9% dan sisanya sebesar 19,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian, misalnya variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi.
8. Kesimpulan analisis jalur menunjukkan jalur langsung Lingkungan kerja terhadap kinerja merupakan jalur yang paling efektif, karena nilai koefisien beta (0,284) paling dominan dibanding jalur yang lain.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan – keterbatasan yang ada, yaitu:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi dalam mempengaruhi Kinerja. Kemungkinan ada variabel – variabel lain yang belum dijabarkan dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, loyalitas, dan lain-lain.
2. Sampel penelitian ini hanya menggunakan satu tempat yaitu pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta, sehingga karakteristik responden yang diambil tidak dapat diambil pada obyek penelitian yang lain.

C. Saran

Berdasarkan pada pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut, untuk meningkatkan perilaku kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, ini dapat diartikan jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta akan meningkat oleh karena itu pimpinan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB dapat melakukan langkah yang nyata sebagai berikut: Pimpinan mengarahkan pada bagian umum agar meningkatkan pengaturan sirkulasi udara ditempat kerja agar beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman. Contohnya dengan servis rutin AC ruangan bekerja. Pimpinan mengarahkan pada bagian umum untuk meningkatkan pengaturan pencahayaan ditempat kerja yang cukup bagus, sehingga tidak menghambat pegawai bekerja. Contohnya dengan membuka tirai jendela ketika matahari bersinar cerah atau menyalakan lampu ketika mendung, mengganti bolam lampu yang sudah redup. Pimpinan mengarahkan pada bagian umum agar meningkatkan pengaturan suhu udara ditempat kerja tetap sejuk dan menyenangkan serta ketersediaan alat penunjang kegiatan dalam kerja. Contohnya dengan menanam tumbuhan di sekitar ruangan.
2. Untuk meningkatkan disiplin kerja hal yang harus dilakukan oleh Pimpinan STIE AUB Surakarta yaitu mendorong pegawai agar selalu hadir tepat waktu, contohnya datang sesuai jam kerja kantor. Pimpinan STIE AUB Surakarta mendorong pegawai agar selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, tidak membuang-buang waktu saat bekerja, contohnya tidak menyia-nyakan waktu bekerja dengan mengobrol di luar pekerjaan. Pimpinan STIE AUB Surakarta mendorong pegawai agar absensi penuh dalam rutinitas kerja, contohnya di harap untuk tidak membolos.
3. Selanjutnya langkah untuk mendorong motivasi untuk meningkatkan kinerja dilakukan dengan langkah; Pemimpinan STIE AUB Surakarta untuk berupaya meningkatkan pemberian tunjangan yang sesuai dengan beban kerja meningkatkan motivasi kerja. Contohnya pemberian hadiah atau honor lembur; Pimpinan STIE AUB Surakarta untuk berupaya meningkatkan lingkungan kerja yang tenram membuat pekerja meningkatkan motivasi kerja. Contohnya menambah AC pada ruangan yang belum memiliki; dan Pimpinan STIE AUB Surakarta untuk mengarahkan dan mendorong pegawai untuk berupaya selalu menunjukkan potensi diri meningkatkan motivasi kerja. Contohnya menerima usulan dan inovasi dari pegawai.
4. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya sampel yang diambil yang lebih banyak daripada penelitian ini, sehingga akan didapatkan gambaran populasi yang lebih tepat dan representatif.
5. Untuk penelitian selanjutnya agar menambah lebih banyak variabel independen yang sekiranya dapat berhubungan dengan kinerja, karena di dalam penelitian ini kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja) masih terbatas. Berdasarkan pada penelitian ini bahwa masih ada faktor lain yang dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Baiq, et.al. 2020. *The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)* Vol.7, No. 11, December 2020.
- Binawan dan Gunarsih. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah.". *Jurnal Daya Saing*, Vol.9, No.1, Hal.15-22.
- Brahmasari, Suprayetno. 2008. *Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Budi Sasangka. 2007. "Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Locus of Control, dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMKN 4 Klaten". *Jurnal Communication* Vol. 4 No.2 tahun 2007.
- Dewita Heriyanti. 2007. *Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang)*. *Jurnal Excellent* Vol. 1 No. 2.
- Dhermawan, Sudibya et.al. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012. Bali
- Djumino. 2007. *Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri*. *Jurnal BENEFIT*, Vol.1 No.2 Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta : UMS.
- Endah Sri Wulandari, 2011. "Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Blora dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening". *Thesis tidak di publikasikan*.
- Santoso, S. 2014. *Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sri Saparijah. 2009. *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Sekecamatan Pejawaran Kabupaten Banjarnegara*. Tesis Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta.