

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Survei pada Tenaga Kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta)

F. Sri Supraptini ¹⁾

Alwi Suddin ²⁾

Rahayu Triastity ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ niken.bali@yahoo.co.id

²⁾ a.sudin@yahoo.co.id

³⁾ iburahayusolo@gmail.com

ABSTRACT

Survey research conducted at the University of Slamet Riyadi Surakarta (UNISRI), aims to identify and analyze the significance of the influence of the working environment, discipline, motivation on the performance of education personnel University of Slamet Riyadi Surakarta (UNISRI), with motivation as a moderating variable. The samples using proportional random sampling, the number of samples are 82 educators. Methods of observation and data collection using questionnaires that have been tested for validity and reliability. Types of qualitative and quantitative data. Mechanical analysis using classical assumption test, multiple linear regression, t-test, F, coefficient determination and test the absolute difference. The results showed that the working environment and work motivation had no significant effect on the performance of education personnel UNISRI, work discipline significant effect on the performance of educators UNISRI. Motivation moderating influence on the performance of the work environment UNISRI education personnel. Motivation strengthen the influence of the working environment. Motivation does not moderate influence on the performance of labor discipline UNISRI education personnel, motivation actually weaken the influence of labor discipline on the performance of education personnel UNISRI.

Keywords: *work environment, discipline, motivation and performance*

PENDAHULUAN

Di dalam dunia kerja pada suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan sangat penting, karena sumber daya manusia adalah yang mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri.

Organisasi dengan sumber daya manusia yang unggul akan mampu mengorganisir setiap kegiatan yang ada di dalam organisasi dengan baik, karyawan akan mampu bekerja secara maksimal dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan stan-

dar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, organisasi dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah akan menghasilkan *output* yang kurang maksimal.

Usaha peningkatan kinerja karyawan, dalam hal ini kinerja tenaga kependidikan juga dilakukan oleh Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta, yang berperan serta dalam usaha Pendidikan Nasional yaitu sebagai wadah penyelenggara pendidikan tinggi. Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta didirikan oleh Yayasan Perguruan Tinggi Slamet Riyadi, pada tanggal 20 Juni 1980, de-

ngan Akte Notaris R. Moelyatno, SH, memiliki tenaga pendidik 143 orang serta tenaga kependidikan sejumlah 137 orang (Data sampai dengan Bulan Desember 2015). Universitas Slamet Riyadi Surakarta saat ini memiliki 6 (enam) Fakultas, 14 (empat belas) Program Studi serta Pascasarjana dengan program Studi Magister Manajemen, Magister Hukum, dan Magister Administrasi Publik. Di samping kinerja hal lain yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja.

Di Universitas Slamet Riyadi Surakarta, menurut pengamatan kami kondisi riil lingkungan kerja yang ada saat ini adalah sarana dan prasarana kerja kurang memadai seperti misalnya: disalah satu Fakultas atau Unit untuk ruang kerjanya kurang nyaman, sempit, komputer terbatas, dan masih adanya hubungan antar pegawai atau Unit yang kurang baik. Permasalahan ini akan mempengaruhi efektivitas kerja tenaga kependidikan yang bersangkutan dan tentunya berdampak pada kinerja dan produktivitas kerja, sehingga memperlambat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut organisasi mengetahui sasaran kinerja. Apabila sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Menurut Moekijat (2007: 135) lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan karyawan semangat untuk meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012: 68), organisasi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Di samping kinerja karyawan, seorang pimpinan suatu organisasi dituntut untuk menegakkan kedisiplinan karyawannya.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang

dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin kerja bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan, pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Selain lingkungan kejadian disiplin kerja, hal lain yang perlu diperhatikan oleh seorang pimpinan adalah bagaimana cara memotivasi tenaga kependidikan secara baik.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2006:167). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sampai sekarang ini masih menjadi perhatian para peneliti. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Sumarsih (2009) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Sragen dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi diperoleh hasil bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial dan stimulant berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja memperkuat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Satria Negara Demokrat (2011) dengan judul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating yang dilakukan di

Kantor Pelayanan Perbendaharaan se Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja. Variabel motivasi kerja merupakan variabel independen (predator) dalam hubungannya dengan kinerja. Eko Muryanto (2011) dalam penelitiannya pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya se Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja. Variabel motivasi kerja merupakan variabel independen (predator) dalam hubungan dengan kinerja. Peneliti sekarang mencoba mengkaji masalah mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dipersepsikan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan di Universitas Slamet Riyadi Surakarta dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Slamet

Riyadi Surakarta.

3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta dengan motivasi sebagai variabel moderasi.
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

Kerangka pemikiran

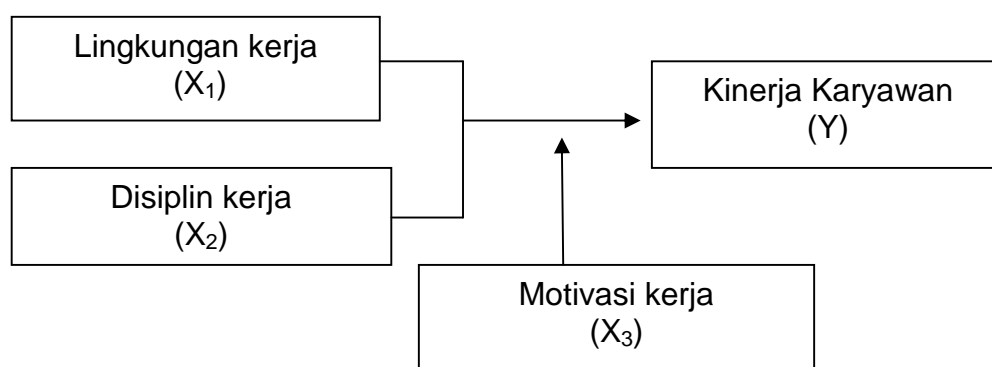
Kerangka pemikiran digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat dijelaskan bahwa akan dilakukan pengujian pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kinerja tenaga kependidikan UNISRI serta pengaruh motivasi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja tenaga kependidikan UNISRI.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja dapat pula didefinisikan sebagai kehidupan sosial, psikologis dan fisik di dalam organisasi yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan sebagai subjek dalam melaksanakan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kondisi



lingkungan kerja. Untuk itu diperlukan penataan lingkungan kerja (baik fisik maupun non fisik) yang baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja. Hasil penelitian Leblebici (2009) menyatakan bahwa ada hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Imran, *et al* (2012) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Disiplin kerja mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu akan mempunyai produktivitas yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui karyawan. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama karyawan, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat meningkatkan kinerja karyawan. Suryati (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2013: 389). Dwi Apriani dan Witjaksono Eko Hartoyo (2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Wibowo (2013: 389) pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, emosi, dan suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Karyawan akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan atau keterampilan individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan (Wibowo, 2013: 390). Suryati (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

4. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu yang dimiliki oleh seorang individu. Apabila seorang individu merasakan bahwa motivasi yang dimiliki tinggi maka kinerja individu tersebut akan menjadi lebih baik, sebaliknya apabila seorang individu memiliki motivasi yang rendah maka kinerja akan menjadi lebih buruk. Kebutuhan menimbulkan potensi yang dimodifikasi oleh lingkungan seseorang dan menimbulkan keinginan tertentu. Atas pertimbangan seseorang terhadap situasinya secara me-

nyeluruh, orang tersebut termotivasi untuk melakukan tindakan yang memenuhi kebutuhan mereka (A.A. Gde Dwi Aditya A dan Made Gede Wirakusuma, 2014: 212).

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H4: Motivasi kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan.

H5: Motivasi kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei yang dilakukan di Universitas Slamet Riyadi Surakarta (UNISRI). Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan UNISRI berjumlah 137 (data sampai dengan akhir bulan Desember 2015) orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proposional random sampling*, masing-masing bagian/unit diambil 60% dari jumlah populasi dan kemudian setiap anggota dipilih secara random dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang berdasarkan pendapat dari Suharsimi Arikunto (2011: 104). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas

dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dilakukan melalui 4 uji yaitu uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi dan uji selisih mutlak.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Hasil identifikasi responden penelitian dapat dilihat pada tabel 1 dan 2.

Hasil identifikasi responden menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang (40,24%) sedangkan responden perempuan sebanyak 49 orang (59,76%). Responden dengan lama bekerja 0 – 10 tahun sebanyak 13 orang (1,22%), responden dengan lama bekerja 11 – 20 tahun sebanyak 20 orang (24,39%) dan responden dengan lama bekerja 21 – 30 tahun sebanyak 49 orang (59,76%).

Uji Instrumen Penelitian dan Uji Asumsi Klasik

Instrumen tingkat lingkungan kerja (X_1) sebanyak 8 butir instrumen, disiplin (X_2) 6 butir, motivasi (X_3) sebanyak 8 butir instrumen dan kinerja karyawan (Y) sebanyak 8 butir melalui uji korelasi Pearson menunjukkan semua butir pertanyaan valid, ditunjukkan dengan p value < 0,05.

Tabel 1: Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	33	40,24
Perempuan	49	59,76
Jumlah	82	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 2: Karakteristik Responden Berdasar Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
0 – 10 tahun	13	1,22
11 – 20 tahun	20	24,39
21 – 30 tahun	49	59,76
Jumlah	82	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 3: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Multikolinearitas	<i>Tolerance</i> (0,597; 0,577; 0,605) > 0,10 dan nilai VIF (1,675; 1,732; 1,652) < 10	Tidak ada Multikolinearitas
Uji Autokorelasi	p (0,182) > 0,05	Tidak ada Autokorelasi
Uji Heteroskedastisitas	p (0,306; 0,952; 0,617) > 0,05	Tidak ada Heteroskedastisitas
Uji Normalitas	p (0,156) > 0,05	Residual normal

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Tabel 4: Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	12,418		
Lingkungan kerja	-0,092	0,256	0,05
Disiplin kerja	0,806	0,000	0,05
Motivasi kerja	0,067	0,531	0,05
F : 22,462			
Adjusted R ² : 0,443			

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel lingkungan kerja (0,838), disiplin (0,859), motivasi (0,748) dan kinerja karyawan (0,852) dinyatakan reliabel karena > 0,60.

Hasil uji asumsi klasik semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan lolos uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas, seperti pada tabel 3 di atas:

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

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

1. Hasil Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pada persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diperoleh persamaan:

$$Y = 12,418 + -0,092 X_1 + 0,806 X_2 + 0,067 X_3$$

Nilai konstanta (a), yaitu 12,418, artinya apabila lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja adalah konstan maka kinerja tenaga kependidikan adalah berpengaruh positif. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_1), yaitu -0,092. Hal ini berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2), yaitu sebesar 0,806. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_3), yaitu sebesar 0,067. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja yang semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

2. Hasil Uji t

a. Hasil perhitungan uji t variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar -1,145 dengan *p value* 0,256 > 0,05 maka H_0 diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan UNISRI.

- b. Hasil perhitungan uji t variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar -0,806 dengan *p value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UNISRI.
- c. Hasil perhitungan uji t variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 0,067 dengan *p value* $0,531 > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UNISRI.

3. Uji Ketepatan Model

Hasil uji ketepatan model diketahui dari hasil uji F dengan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga model tepat untuk memprediksi pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan UNISRI.

4. Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan diperoleh nilai $Adjusted R^2 = 0,443$ berarti dapat diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi adalah sebesar 0,443 atau sebesar 44,3% sedangkan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya: kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi.

5. Uji Selisih Mutlak

- a. Hasil uji selisih mutlak I diperoleh *p value* $0,032 > 0,05$ maka variabel motivasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan UNISRI.
- b. Hasil uji selisih mutlak II diperoleh *p value* $0,375 > 0,05$ maka variabel motivasi tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan UNISRI.

IMPLIKASI PENELITIAN

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan

Hasil penelitian diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta, yang berarti lingkungan kerja merupakan salah satu bagian penting dalam proses mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja sangat dibutuhkan untuk kenyamanannya, kebersihan, memotivasi tenaga kependidikan untuk lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga akan membantu penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hal tersebut maka beberapa implikasi yang perlu dilakukan adalah pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga kependidikan wajib memberikan tempat kerja yang nyaman, aman, jauh dari kebisingan, bersih sehingga akan memberikan semangat kerja tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta, yang berarti apabila disiplin kerja semakin baik maka kinerja tenaga kependidikan juga akan meningkat. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin kerja bagi tenaga kependidikan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusianya.

Berdasarkan hal tersebut maka implikasi yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga kependidikan Universitas Slamet Riyadi melalui disiplin kerja adalah lebih meningkatkan sikap mental tenaga

kependidikan dalam perbuatan dan perilaku kepatuhan dan ketaatan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, yang berarti bahwa dengan meningkatnya motivasi maka kinerja karyawan belum tentu juga semakin meningkat. Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau diri seorang individu yang kemudian menggerakkan dan mengarahkan perilakunya. Motivasi kerja seorang tenaga kependidikan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat timbul dari dalam diri seorang tenaga kependidikan (motivasi internal) ataukah motivasi yang berasal dari luar seorang tenaga kependidikan yang bersangkutan (motivasi eksternal).

Berdasarkan hal tersebut maka implikasi yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja antara lain adalah menciptakan kerja sama tim antar tenaga kependidikan dalam menciptakan kualitas pelayanan yang maksimal bagi mahasiswa khususnya dan tenaga pendidik serta pimpinan, memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengembangkan pengetahuan melalui pendidikan, studi lanjut bagi tenaga pendidik dan pimpinan adil dalam memberikan tugas kepada tenaga kependidikan serta memberikan penghargaan bagi tenaga kependidikan yang berprestasi baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UNISRI. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UNISRI. Motivasi memoderasi/memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan UNISRI. Motivasi tidak memoderasi/memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan UNISRI.

Dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Universitas Slamet Riyadi Surakarta, sebagai pimpinan perlu melakukan berbagai kebijakan antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan harus dapat mengidentifikasi jenis kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dalam merekrut tenaga kependidikan perlu juga dipikirkan tentang skill, kelulusan, moral calon tenaga kependidikan.
- b. Pimpinan membuat kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi tenaga kependidikan dan lebih objektif dalam menempatkan tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya.
- c. Meningkatkan komitmen pimpinan dan tenaga kependidikan dalam mewujudkan tujuan dan memajukan Universitas Slamet Riyadi serta memberikan perhatian dan senantiasa meningkatkan pelayanan yang berkualitas untuk kemajuan Universitas Slamet Riyadi.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Gde Dwi Aditya A dan Made Gede Wirakusuma, 2014, Pengaruh Komitmen Profesional pada Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol 6, No. 2:210-222

- Agus Susilo, 2010. "Pengaruh kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating." *Tesis*, Program Pascasarjana UNISRI, Surakarta (tidak dipublikasikan).
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Buku Aturan Kepegawaian Universitas Slamet Riyadi Tahun 2010.
- Colquit, LePine dan Wesson, 2011. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, Vol.17, NO.2, September 2015:135-144.
- Djoko Kristianto, 2010. Meningkatkan Motivasi Kerja dengan Penghargaan Berbasis Kinerja bagi Akuntan Publik, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 10, No. 2, Oktober, 178–181.
- Dwi Apriani dan Witjaksono Eko Hartoyo. 2012. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang, *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, Vol 1, No. 4: 76-86.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Eko Muryanto, 2011. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. Perpustakaan.uns.ac.id.digilib.uns.ac.id
- Faustino Cardoso Gomes, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Haris Herdiyansah, 2011. *Metode Penelitian untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Salemba, Jakarta.
- IG Wursanto, 2007. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*, Pustaka Setia, Jakarta.
- Imam Ghozali, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Imran, *et al*, 2012, How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective, *Middle-East Journal of Scientific Research* 11 (10): 1455-1462, 2012.
- Ishak Asep dan HendriTanjung, 2006. *Manajemen Motivasi*. Grasindo, Jakarta.
- Kurniawan, 2013. Budaya Organisasi dan Kompensasi: Pengaruhnya terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sang Hyang Seri Kantor Regional III Malang), *Jurnal Ilmiah*, Vol 1 No. 2. Hal 1-24.
- Leblebici, Demet, 2012, Impact Of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of A Bank in Turkey, *Journal of Business, Economic and Finance*, Vol 1. No. 1.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Ekobis*, Vol. 7 No. 2.hal 112-125
- Moekijat, 2007, *Penilaian Pekerjaan untuk Menentukan Gaji & Upah*, Mandar Maju, Bandung.
- Oluseyi, A. Shadare and Ayo, T. Hammed, 2009, Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Vol 2 No. 2, pp: 8-17
- Omollo, Pamela Akinyi, 2015, Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County , *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 5, No. 2, pp. 87-103.

- Rivai, V. & Sagala J, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen R, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Salemba Empat, Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Saifuddin Anwar, 2012. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Satria Negara Demokrat, 2011. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Moderating. perpustakaan.uns.ac.id.digilid.uns.ac.id
- Sarwiji Hartanto dan Erni Widajanti, 2011. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan kepemimpinan sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 5 No. 1 Juni 2011: 34-41.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagan.S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Budhi Aksara, Jakarta.
- Silalahi. Ulber, 2013. *Azas-azas Manajemen*. Refika Aditama. Bandung.
- Sofyan Yamin, 2009. *SPSS Complete: Teknik Analisis Terlengkap dengan Software SPSS*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- , 2010. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sumarsih, 2009. "Pengaruh Kepemimpin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di kecamatan Kalijambe Kabupaten Sragen dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Moderasi," *Tesis*, Program Pascasarjana UNISRI, Surakarta (tidak dipublikasikan).
- Suryati, 2013, Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Kumpai Besar Food di Kota Semarang Indonesia, *Q-MAN*, Vol. 2 No. 3 Halaman 01-16
- Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Trihendradi, 2011. *SPSS19*, Andi Offset. Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Grafindo Persada, Jakarta.
- Victor, Ebuara, O and, Coker, MA, 2012, Influence of Staff Discipline and Attitude to Work on Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State, *Public Policy and Administration Research*, Vol.2, No.3, pp: 25 – 33.
- Wibowo. 2007, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Yanuar Ikbar, 2012. *Metode Penelitian Sosial Kualitatif*. Refika & Ditama. Bandung.
- Yasa S, & Utama M., 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Kencana Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen*, Universitas Udayana: 3(3): 61-623.
- Zesbendri dan Aryanti, 2009, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 1 (2): h: 11-19.