



PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Misriyatun^{1}, Rosidah²*

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

misriyatun@uny.ac.id *, rosidah@uny.ac.id

Abstrak: Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi; (2) pengaruh beban kerja; (3) pengaruh lingkungan kerja; (4) pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan yang sebelumnya menduduki jabatan struktural beralih ke jabatan fungsional penyetaraan UNY. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif kausal, melalui survei kepada pemangku jabatan fungsional di perguruan tinggi UNY. Data dianalisis menggunakan Teknik Analisis Deskriptif, Teknik Analisis Regresi Berganda, untuk mengetahui pengaruh variabel X1, X2, X3 terhadap variabel Y baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel independen (Motivasi kerja(X1), Beban kerja(X2), dan Lingkungan kerja (X3)) secara simultan (bersamaan) terhadap Kinerja (Y). Kontribusi penelitian ini memberikan dasar empiris terhadap pengambilan kebijakan pengoptimalan kinerja sumber daya manusia di perguruan tinggi.

Kata kunci: Motivasi kerja; beban kerja; lingkungan kerja; kinerja; tenaga kependidikan

Abstract: The Influence of Work Motivation, Workload, and Work Environment on the Performance of Educational Staff at Yogyakarta State University

This research aims to determine: (1) the effect of work motivation; (2) the effect of workload; (3) the effect of the work environment; (4) the effect of work motivation, workload, and work environment on the performance of educational staff who previously held structural positions and transitioned to functional positions at UNY. This research was conducted using a causal quantitative approach, through a survey of functional position holders at UNY. Data were analyzed using Descriptive Analysis Techniques and Multiple Regression Analysis Techniques to determine the effect of variables X1, X2, and X3 on variable Y both partially and simultaneously. There is a significant influence of the independent variables (work motivation (X1), workload (X2), and work environment (X3)) simultaneously on performance (Y). The contribution of this research provides an empirical basis for policy-making aimed at optimizing human resource performance in higher education institutions.

Keyword: Work motivation; workload; work environment; performance; educational staff

History & License of Article Publication:

Received: 15/11/2024

Revision: 08/01/2025

Published: 28/02/2025

DOI: <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i1.82028>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan sebuah organisasi yang sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang menjadi anggotanya, termasuk sumber daya manusia para dosen dan tenaga kependidikan. Dosen dan tenaga kependidikan menjadi parameter penting dalam proses pengendalian kelembagaan perguruan tinggi karena kedudukannya yang sangat sentral. Sumber daya manusia yang produktif dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan tepat sasaran. Sumber daya manusia sebagai pilar utama pergerakan dan aktivitas birokrasi. Birokrasi adalah sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai dan memiliki jenjang karir.

Tenaga kependidikan, khususnya tenaga administrasi, merupakan bagian penting dari kepegawaian dalam manajemen pendidikan. Meskipun layanan yang diberikan oleh para profesional pendidikan dan staf administrasi tidak langsung terkait dengan kegiatan belajar mengajar, peran mereka sangat berpengaruh pada lembaga pendidikan. Mereka mempermudah tugas guru, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah. Tanggung jawab mereka meliputi administrasi kurikulum, sarana dan prasarana, kemahasiswaan, kepegawaian, biaya dan anggaran, serta urusan administrasi lainnya.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 menegaskan bahwa di lingkungan perguruan tinggi, saat ini hanya jabatan Eselon II yang masih dijabat di Biro Tingkat Kepala. Peraturan ini mengatur tentang penyamaan jabatan administrasi menjadi jabatan fungsional tertentu. Dalam penerapannya, Eselon III, yang sebelumnya merupakan pemangku jabatan tata usaha, kini disetarakan dengan jabatan fungsional Ahli Madya, sementara Eselon IV, yang sebelumnya merupakan pemangku jabatan pengawas, disetarakan dengan jabatan fungsional Ahli Muda dan Ahli Madya. Proses ini bertujuan untuk membakukan jabatan fungsional, menggantikan struktur jabatan eselon yang ada sebelumnya.

Tenaga kependidikan yang sebelumnya menjabat di eselon III dan IV akan menghadapi pergolakan dan kesulitan yang wajar akibat peralihan mereka ke jabatan fungsional tertentu. Pemangku jabatan struktural yang diangkat menjadi pemangku jabatan fungsional di perguruan tinggi, yang selanjutnya disebut sebagai pemangku jabatan fungsional jalur penyetaraan, akan mengalami perubahan signifikan setelah beralih dari jabatan struktural ke jabatan fungsional. Mengingat situasi ini, penting untuk melakukan kajian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemangku jabatan fungsional jalur penyetaraan di lingkungan perguruan tinggi. Data menunjukkan bahwa jumlah pemangku

jabatan fungsional jalur penyetaraan di UNY berjumlah 43 orang, namun hingga saat ini belum ada yang mengalami kenaikan jabatan. Kajian ini diharapkan dapat mengidentifikasi tantangan yang dihadapi serta memberikan wawasan untuk meningkatkan kinerja dan mendukung kemajuan dalam jabatan fungsional.

Fahmi (2021) menjelaskan bahwa, kinerja dapat didefinisikan sebagai “prestasi yang dicapai suatu organisasi, terlepas dari apakah perusahaan terutama berfokus pada menghasilkan keuntungan, yang diciptakan selama jangka waktu tertentu”. Kinerja dapat dimaknai sebagai hasil dari tindakan maupun kebijakan dalam pekerjaan tertentu yang memiliki capaian yang jelas (Nguyen et al., 2021). Kinerja sebenarnya mengacu lebih dari sekedar hasil akhir dari kerja, itu juga mengacu pada cara penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, kinerja ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas dan melihat hasil jerih payahnya. Wibowo (2007) menjelaskan bahwa, kinerja berkaitan dengan tindakan yang diambil dan cara pengambilannya.

Prestasi kerja adalah hasil kuantitatif dan kualitatif dari upaya individu atau tim untuk memenuhi tugas yang ditugaskan dan berkontribusi pada tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja disebut juga dengan output atau keluaran. organisasi atau entitas yang terlibat secara sah, tanpa melanggar hukum, dan dengan cara yang sehat secara moral dan etis (Moehariono, 2012).

Darsono & Siswandoko (2011) mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi dari kemampuan, pengetahuan, inovasi, dan sikap positif terhadap tugas. Dimungkinkan untuk mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong orang untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan mereka. Semuanya difokuskan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan dalam berbagai teori motivasi. “Daulay et al. (2016: p. 165) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang menjadi lebih termotivasi untuk mengambil tindakan. Adalah umum untuk melabeli mereka kurang motivasi dalam bekerja.

Menurut Jufrizen (2018), Widiatmika (2018), dan Darma (2018), motivasi adalah aktivitas yang membangkitkan, menyalurkan, dan mempertahankan perilaku manusia. Jika demikian halnya, maka motivasi adalah suatu kegiatan. (Farhah et al., 2020) menjelaskan bahwa seseorang yang bekerja akan memiliki dorongan yang terarah untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut tambahan pernyataan Jufrizen dalam buku yang ditulis oleh Mangkunegara (2013: p. 93), “Motivasi adalah suatu gerakan yang mendorong karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sehingga dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan

motivasi.” Menurut Karwety (2010), “kekuatan atau dorongan seseorang untuk mencapai tujuan kerja itulah yang kita sebut sebagai motivasi”. Konsep motivasi sangat penting untuk dipertimbangkan oleh para manajer karena pekerjaan mereka menuntut mereka untuk berfungsi dengan dan melalui upaya orang lain. Seseorang dikatakan memiliki motivasi berprestasi yang kuat, menurut pendapat McClelland, jika secara konsisten ingin mengungguli orang lain (Reksohadiprodo & Handoko, 2012).

Torang (2013: p. 57) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang mendorong orang untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. baik ekstrinsik (sesuatu yang dilakukan untuk memotivasi orang) dan intrinsik (naluri dari dalam individu). Motivasi mendorong perilaku dengan mendorong orang untuk melakukan sesuatu. (Sutrisno, 2012: p. 110).

Teori harapan secara teoritis bertujuan untuk mengatur ulang proses berpikir yang menyebabkan seorang pekerja memberikan tugas tertentu sejumlah usaha. Diasumsikan bahwa ada tiga faktor yang menjelaskan upaya karyawan: Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009), ada tiga kemungkinan faktor subjektif karyawan: 1) kemungkinan subjektif karyawan terkait dengan kemampuan kerja, 2) probabilitas subjektif dari penghargaan atau hukuman sebagai hasil dari memajukan atau memimpin perilaku, dan 3) nilai-nilai karyawan yang mengutamakan penghargaan dan hukuman.

Menurut Aslian (2019), beban kerja adalah tugas utama karakteristik yang mempengaruhi kinerja manusia yang menentukan bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan dan dengan cara apa seseorang memahami tugasnya. Menurut Assa dkk (2019), mengemukakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses untuk mengetahui atau menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu divisi bahkan pada organisasi itu sendiri dalam jangka waktu tertentu

Nitisemito (1991) menjelaskan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dan memberikan kenyamanan akan meningkatkan semangat kerja yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja yang semakin baik. Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu, Komaruddin (1993). Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja, Munandar (2001). Berdasarkan pengertian diatas

dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja baik itu lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik.

Perlu dilakukan penyederhanaan birokrasi dengan menyetarakan jabatan administratif ke dalam jabatan fungsional guna mendukung pemberian pelayanan pemerintah kepada masyarakat luas, dengan tujuan membangun birokrasi yang lebih profesional dan dinamis. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, Tjahjo Kumolo, Pada 6 Desember 2019, Peraturan Menteri (Permen) PANRB Nomor 28 Tahun 2019 menyetarakan jabatan administratif menjadi jabatan fungsional. Administrator (selon III), Pengawas (Eselon IV), dan Pelaksana (Eselon V) adalah “Pejabat Struktural pada Instansi Pemerintah” berdasarkan Peraturan Menteri ini. Standar prioritas kerja: a. peran berbasis keterampilan; b. jabatan pejabat fungsional; dan c. posisi layanan teknis fungsional; d. posisi berbasis keterampilan.

Pasal 3 Ayat 3 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB) tentang, instansi pemerintah yang tercantum dalam kriteria harus disampaikan kepada Menteri untuk dipertimbangkan dalam menentukan jabatan yang diperlukan bagi Administrator (Eselon III), Pengawas (Eselon IV), dan Pelaksana (Eselon V). Berdasarkan keputusan pemangku jabatan yang berwenang, pegawai negeri sipil (PNS) yang masih menduduki Jabatan Tata Usaha (Eselon III), Jabatan Pengawas (Eselon IV), dan Jabatan Pelaksana (Eselon V) akan disetarakan dengan persyaratan pendidikan minimal D-4, S-1, atau S-2, serta harus memiliki pengalaman yang relevan dengan jabatan fungsional yang bersangkutan.

Pelaksanaan kebijakan tersebut memang tidak dapat dipungkiri akan menimbulkan sejumlah kendala dan permasalahan. Pemangku jabatan struktural yang sebelumnya telah memperoleh kompetensi melalui berbagai pendidikan dan pelatihan untuk posisi mereka kini harus beralih menjadi pemangku jabatan fungsional tertentu, yang tentu memerlukan kompetensi teknis dan manajerial yang sangat berbeda. Perubahan ini menambah kompleksitas, terutama bagi mereka yang disetarakan pada jabatan fungsional tertentu namun belum memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai. Kondisi ini dapat menyebabkan kesulitan dalam penyesuaian peran dan tanggung jawab yang baru. Kondisi tersebut menunjukkan adanya gap riset yang mana penelitian terdahulu masih jarang mengkaji mengenai tenaga kerja kependidikan jalur penyetaraan secara empiris. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan penelitian yang mendalam untuk mengungkap bagaimana variabel seperti motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan di UNY. Adapun keterbaruan (*novelty*) dari penelitian ini adalah fokus subjek pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi yang sedang mengalami transisi

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UNY
(Misriyatun)

<https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i1.82028>

jabatan struktural ke jabatan fungsional melalui jalur penyetaraan. Masalah ini menjadi semakin jelas dengan adanya kendala-kendala yang dihadapi oleh pemangku jabatan fungsional dalam jalur penyetaraan, seperti kesulitan dalam mengumpulkan angka kredit yang diperlukan dan menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Kendala-kendala tersebut dapat menghambat kemajuan mereka dalam hal naik pangkat dan jabatan, sehingga memerlukan perhatian dan solusi yang tepat agar proses transisi ini dapat berjalan dengan lancar dan efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di UNY. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini adalah 42 tenaga kependidikan UNY yang sebelumnya menduduki jabatan struktural dan beralih menjabat sebagai jabatan fungsional. Instrumen yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data, dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden secara online, melalui pesan aplikasi WhatsApp. Kuesioner didesain secara online dengan menggunakan platform googleform. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, dan uji signifikan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kuesioner yang tersebar sebanyak 43 kuesioner. Jumlah kuesioner yang tidak kembali sebanyak 1 kuesioner atau 2,3%, sehingga kuesioner yang kembali sebanyak 42 kuesioner atau 97,7%. Kuesioner yang tidak dapat diolah adalah 0 kuesioner atau 0%, sehingga total kuesioner yang dapat diolah ialah sebanyak 42 kuesioner atau 97,5%.

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
M	42	39	63	51,17	6,313
BK	42	13	39	28,95	4,237
LK	42	15	36	26,24	4,264

K	42	58	104	90,52	10,393
Valid N (listwise)	42				

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 1 menunjukkan bahwa jawaban responden memiliki nilai minimum 39 dan nilai maximum 63 dengan mean sebesar 51,17 dan standard deviasi 6,313. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja yang terjadi di Universitas Negeri Yogyakarta tinggi.

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 1 menunjukkan bahwa jawaban responden memiliki nilai minimum 13 dan nilai maximum 39 dengan mean sebesar 28,95 dan standard deviasi 4,237. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa rata-rata akuntabilitas yang terjadi di Universitas Negeri Yogyakarta tinggi.

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 1 menunjukkan bahwa jawaban responden memiliki nilai minimum 15 dan nilai maximum 36 dengan mean sebesar 26,24 dan standard deviasi 4,264. Hasil uji menunjukkan bahwa rata-rata pertanggungjawaban yang terjadi di Universitas Negeri Yogyakarta tinggi.

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 1 menunjukkan bahwa jawaban responden memiliki nilai minimum 58 dan nilai maximum 104 dengan mean sebesar 90,52 dan standard deviasi 10,393. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa rata-rata kemandirian yang terjadi di Universitas Negeri Yogyakarta tinggi.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,848	Reliabel
Beban Kerja	0,806	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,694	Reliabel
Kinerja	0,950	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 nilai Cronbach's alpha variable motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja tenaga kependidikan > 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai reliabilitas yang cukup kuat, sehingga seluruh variable dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov-Test	Nilai Sig	Keterangan
Unstandardized Residual	0,200	Residual Berdistribusi Normal

Berdasarkan pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0.200 ($0,200 > 0,05$) sehingga data yang diterima oleh peneliti sudah berdistribusi normal atau sudah memenuhi pengujian asumsi klasik untuk normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	0,479	2,090	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja	0,481	2,080	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,988	1,012	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai tolerance seluruh variable yang diperoleh lebih besar dari 0,1 dan juga untuk nilai VIF yang diperoleh lebih kecil dari 10, hal ini menunjukkan model regresi bebas dari multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan tidak ada korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,905	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,501	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,541	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variable yang digunakan oleh peneliti lebih besar dari 0,05 yaitu variabel motivasi kerja sebesar $0,905 > 0,05$, variabel beban kerja sebesar $0,501 > 0,05$, variabel lingkungan kerja sebesar $0,541 > 0,05$ sehingga, ketiga variabel terdapat kesamaan varians dari residual antara observasi satu dengan yang lainnya atau menunjukkan bahwa model regresi dianggap baik atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji R Square (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.852	0,726	0,705	5,649

Berdasarkan pada tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Adjust R Square yang merupakan koefisien determinasi dari variabel motivasi kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja, memiliki kemampuan menjelaskan kinerja tenaga kependidikan UNY (Y) sebesar 0,705 atau 70,5%. Sehingga, sisa dari hal tersebut yaitu ($100\% - 70,5\% = 29,5\%$) merupakan

kemampuan menjelaskan kinerja (Y) melalui factor lainnya diluar faktor serta model yang dibuat oleh peneliti.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji Nilai F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	3215,852	3	1071,951	33,592	0,000 ^h
Residual	1212,624	38	31,911		
Total	4428,476	41			

Berdasarkan pada tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 33,592 (positif) dan tingkat signifikansi 0,000. Melihat dari hasil uji dengan F hitung 33,592 > F tabel 2,83 dan tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ialah sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), sehingga secara simultan yang terdiri dari variabel motivasi kerja (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3), berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan UNY (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama sama), variabel motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja tenaga kependidikan UNY. Artinya semakin baik dalam menerapkan motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja tenaga kependidikan UNY.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji Nilai t)

Model	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	9,248	8,910		1,308	0,306
Motivasi Kerja	,472	,202	,286	2,334	0,025
Beban Kerja	1,424	,300	,580	4,742	0,000
Lingkungan Kerja	,607	,208	,249	2,915	0,006

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda tersebut diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,248 + 0,472 X_1 + 1,424 X_2 + 0,607 X_3 + e$$

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8.

Nilai T hitung yang diperoleh pada variabel tingkat transparansi yaitu 2,334 (positif) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,025 < 0,05$) maka H1 diterima. Sehingga, motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

Nilai T hitung yang diperoleh pada variabel tingkat akuntabilitas yaitu 4,742 (positif) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H2 diterima. Sehingga, beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UNY.

Nilai T hitung yang diperoleh pada variabel tingkat pertanggungjawaban yaitu 2,915 (positif) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) maka H3 diterima. Sehingga, lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UNY.

Berdasarkan tabel 8 hasil uji t tersebut diatas membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel independen (motivasi kerja (x1), beban kerja (x2), dan lingkungan kerja (x3)) secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan UNY (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja tenaga kependidikan, yang dimana artinya bahwa apabila motivasi kerja dilakukan dengan baik maka akan semakin tinggi pula kinerja tenaga kependidikan, atau sebaliknya jika motivasi kerja tidak dapat dilakukan dengan baik maka kinerja tenaga kependidikan juga semakin buruk. Proses motivasi menggambarkan intensitas, arah, dan keuletan individu dalam mengejar tujuannya. Kekuatan pendorong di balik tindakan seseorang adalah motivasi mereka. Ketika seseorang dikatakan sangat termotivasi, sering kali itu berarti bahwa mereka memiliki alasan yang sangat bagus untuk ingin berhasil dalam usaha mereka saat ini.

Hasil tersebut sejalan dengan termuan Wanma et al. (2023) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan dan terus menerus terhadap kinerja pegawai. Setiap unit kerja akan menetapkan setiap penyetaraan nilai kredit PNS berdasarkan jabatan dan golongannya. Setiap pegawai dituntut untuk dapat mengidentifikasi kegiatan-kegiatan yang sejalan dengan tugas fungsional yang ditetapkan oleh pemerintah jika ingin menaikkan angka kreditnya. Sebagai salah satu prasyarat untuk naik jabatan dan jabatan, tenaga kerja harus mampu mencapai nilai kredit yang dipersyaratkan, oleh karena itu pemangku jabatan

fungsional memiliki tugas yang lebih besar daripada pemangku jabatan struktural. Beban kerja karyawan dengan demikian bertambah sebagai konsekuensi masuknya tanggung jawab beban kerja manajemen sebagai koordinator atau sub-koordinator dan beban kerja sebagai pekerjaan fungsional tertentu sesuai dengan tanggung jawab utama masing-masing jabatan. Proses pengubahan peran administratif menjadi jabatan fungsional memiliki percabangan yang berbeda dengan sistem kinerja sebelumnya, dan ketika jabatan telah diubah, perhatian ekstra harus diberikan pada sistem pengembangan karir dan keterampilannya. Agar operasional bisnis, seperti pembinaan dan pengembangan kompetensi serta pola karir, dapat berfungsi secara efisien, Anjab (analisis jabatan) dan ABK (analisis beban kerja) harus ditata ulang. Berdasarkan jenis pekerjaan yang harus diisi, tingkat motivasi kerja yang dialami oleh pekerja pada jabatan fungsional dan sebagai Koordinator atau Sub Koordinator terlihat menurun. Unit organisasi harus mempertimbangkan dampak dari hilangnya tugas koordinasi dan manajerial; Instruksi yang sebelumnya diberikan sekarang diberikan langsung kepada karyawan oleh kepala unit organisasi, meningkatkan tugas karyawan sebagai hasil dari menerima tugas dan tanggung jawab dari pimpinan unit daripada melalui manajer. Pada akhirnya, suasana ini memperpanjang waktu atau tujuan penyelesaian unit organisasi. Pemerataan birokrasi berdampak pada mekanisme pengembangan karir; pegawai harus mampu melaksanakan kegiatan, mengkoordinasikan fungsi, dan mengelola tugas sebagai koordinator atau subkoordinator yang ditugaskan oleh pimpinan terkait dengan tujuan organisasi, namun disisi lain pegawai juga harus mampu melaksanakan tugas yang berkaitan dengan jabatan fungsional yang berkaitan dengan kenaikan pangkat. persyaratan. Untuk menciptakan jawaban, proses, atau penyesuaian sistem untuk persyaratan promosi dan posisi karyawan, masalah karyawan dengan dua tugas ini harus menjadi perhatian.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Temuan tersebut sejalan dengan Maria Herliana Rofina et al. (2023) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa apabila beban kerja dilakukan dengan baik maka akan semakin tinggi pula kinerja tenaga kependidikan atau sebaliknya jika beban kerja tidak dapat dilakukan dengan baik maka kinerja tenaga kependidikan juga semakin buruk

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan yang

positif terhadap kinerja tenaga kependidikan, yang dimana artinya bahwa apabila lingkungan kerja dilakukan dengan baik maka akan semakin tinggi pula kinerja tenaga kependidikan, atau sebaliknya jika lingkungan kerja tidak dapat dilakukan dengan baik maka kinerja tenaga kependidikan juga semakin buruk. Temuan ini sejalan dengan penelitian Astuti dan Muhammad Richo Rianto (2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Zul Fahmi dan Wardani (2023) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja itu sendiri apabila ditingkatkan maka akan berdampak baik terhadap perusahaan. Tenaga kerja yang termotivasi dan pemberian beban kerja yang sesuai serta lingkungan yang mendukung akan menjadi efektif dan terarah adalah kunci peningkatan kinerja karyawan sehingga dengan begitu kinerja karyawan yang baik dan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 dan nilai t hitung sebesar 2,334. Karena $0,025 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,334 > 2,024$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UNY.

Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UNY. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 4,742. Karena $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,742 > 2,024$) maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UNY.

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UNY. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 dan nilai t hitung sebesar 2,915. Karena $0,006 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,915 > 2,024$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UNY.

Motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UNY. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel independen (motivasi kerja (x1), beban kerja (x2), dan lingkungan kerja (x3)) secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja tenaga kependidikan UNY (Y).

Keterbatasan penelitian

Penelitian ini menghadapi beberapa kendala dan keterbatasan. Salah satunya adalah hasil penelitian yang mungkin hanya berlaku untuk konteks tertentu, yaitu perguruan tinggi yang menjadi subjek penelitian.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket melalui googleform yang dikirim ke subyek penelitian yaitu pejabat struktural yang beralih ke jabatan fungsional dengan penyetaraan di UNY.

Saran

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan gambaran untuk meneliti objek dan jenis perusahaan yang berbeda, dengan metode atau model penelitian, dimensi, dan indikator yang bervariasi agar hasilnya dapat dibandingkan dan dibedakan. Selain itu, disarankan untuk menggunakan jumlah sampel dan populasi yang lebih besar guna memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

Diperlukan solusi bagi pemangku jabatan fungsional jalur penyetaraan untuk mengumpulkan angka kredit dan menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), sehingga tidak menghambat kenaikan pangkat dan jabatan.

Dukungan dan motivasi dari pimpinan perguruan tinggi terhadap beban kerja dan lingkungan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pemangku jabatan fungsional jalur penyetaraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslian. (2019). *Manajemen Beban Kerja*. Jakarta: Gramedia.
- Assa Adrie Frans Dan Debby Sagita. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Airmas Perkasa*. Vol. 19 No. 2.
- Astuti, D., & Muhammad Richo Rianto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2). <https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.529>
- Darma, G. S. (2018). *Motivasi Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Darsono, L. I., & Siswandoko, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Daulay, H., et al. (2016). *Psikologi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Alfabeta.
- Farhah, A., et al. (2020). Understanding Motivation in the Workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 45-58.
- Jufrizen. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Karwety. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komaruddin. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maria Herliana Rofina, Imanuel Wellem, & Walter Obon. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat IGD pada (RSUD DR.T.C. Hillers Maumere). *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 127–138. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.159>
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nguyen, T. T., et al. (2021). *Understanding Performance Management: Concepts, Techniques, and Practices*. Springer.
- Nitisemito, A. S. (1991). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Sulistiyani, E., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Torang. (2013). *Psikologi Motivasi*. Jakarta: Kencana Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. <https://doi.org/10.1115/IMECE2012-85714>
- Wanma, J. R., Attamimi, Y., & Suardi, C. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 12–19. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i2.141>

- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
<https://doi.org/10.1115/IMECE2012-85714>
- Widiatmika, P. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Denpasar: Universitas Udayana Press.
- Zul Fahmi, H., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1), 95–112. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i1.384>