
**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG****Oleh :****Dedi Shihabudin Ahmad**

Universitas Winaya Mukti

Email : dedisahmad4@gmail.com

Article Info*Article History :**Received 16 Des - 2022**Accepted 25 Des - 2022**Available Online**30 Des – 2022***Abstract**

The long journey that the city of Bandung has gone through as the capital city of West Java Province has qualified experience requirements as the capital city of a province with a diverse and diverse population. The increase in population from day to day makes Bandung must be able to respond to various changes in a wise and dignified manner. One of them is that several organizations in the government area must be able to respond quickly to several changes that occur from one time to another. As happened with the Bandung city education office which continues to strive to realize good organizational quality along with the times to serve the community well. This study aims to understand the effect of motivation and work environment on employee performance at the education office in the city of Bandung. Using path analysis and quantitative methods and purposive sampling, a sample of 50 Bandung city education office employees was obtained. The findings from the results of the study that the motivation of an employee to win is not optimal, the working environment conditions are still not calm and the awarding of rewards from the leadership is still not optimal in the relationship between motivation, work environment and employee performance as a form of a new model in learning human resources.

*Keyword :**Motivation,**Work**Environment**and**Performance*

1. PENDAHULUAN

Sejak awal tahun 2020 hingga saat ini pandemi covid 19 masih terus ada meskipun seluruh masyarakat dunia khususnya Indonesia sudah mendapatkan vaksin hingga booster sebagai upaya melakukan berbagai cara untuk memutus mata rantai Covid – 19 baik dengan perubahan perilaku maupun dengan pemberian vaksinasi untuk masyarakatnya. Keadaan seperti ini telah memberikan perubahan pada berbagai tatanan kehidupan manusia.baik kehidupan pribadi sebagai individu maupun kelompok dalam melakukan berbagai aktivitas kehidupannya. Penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi akan sangat penting dalam membantu memenuhi berbagai kebutuhan manusia. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem sistim organisasi merupakan salah satu

sumber modal yang penting dalam mencapai sasaran setiap organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Hal ini mengingat bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci sukses suatu organisasi. Sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi tolak ukur penting dalam menentukan jalannya berbagai organisasi.

Oleh karena pentingnya peran Sumber Daya Manusia ini maka organisasi harus melakukan pembinaan secara berkesinambungan agar mampu dan trampil dalam beradaptasi dengan perubahan yang semakin cepat selaras dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin berkembang. baik yang bekerja disektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan.

Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan organisasi. Kemampuan pegawai yang digabung dengan program pengenalan dan pengembangan pegawai tersebut belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan kerja setiap organisasi sebagai keseluruhan.

Organisasi secara umum dapat dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atas tujuan sebuah kelompok. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terkendali, dan jelasnya sebuah tujuan bersama. Faktor-faktor seperti uang, material, mesin, metode, lingkungan dan sarana prasarana lain aspek seperti ini sangat menunjang dalam mencapai tujuan organisasi dengan proses secara efisien dan efektif. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena adanya penyatuan visi misi serta tujuan yang sama dan didalam prakteknya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Organisasi dikatakan efektif apabila organisasi tersebut dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat sekitar.

Prinsip daripada organisasi, adanya suatu dorongan atau motivasi. sekalipun susunan organisasi telah ditetapkan, tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepada para pegawai untuk melaksanakan hal tersebut dengan sebaik-baiknya, tetapi lebih daripada itu diperlukan adanya dorongan atau motivasi. Pengorganisasian adalah teknik peningkatan daripada motivasi, karena dapat menciptakan situasi, dimana pegawai dapat motivasi dari arah yang lebih efektif. Sesuai dengan prinsip motivasi tersebut maka dapat pula dihubungkan dengan kebijakan yaitu tingkat motivasi pegawai dalam mencapai sasaran organisasi, perhatian yang penuh pada sasaran organisasi, serta spirit dalam mencapai sasaran organisasi. Kemudian hal lain yang masih di bawah standar adalah pada motivasi kerja dalam semangat dalam mengembangkan

diri serta mempertahankan usaha-usaha dalam upaya yang keras dalam mempertahankan pekerjaannya, perhatian pegawai pada proses bekerja dan keyakinan pegawai dalam melakukan usaha-usaha di dalam organisasi.

Motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan merupakan suatu unsur penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dimana motivasi dapat memberikan suatu dorongan yang mampu menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi serta dapat meningkatkan kebersamaan, masing-masing pegawai harus bekerja menurut aturan atau ukuran yang telah ditetapkan, dengan jalan saling menghormati, saling membutuhkan, saling pengertian dan saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing. Motivasi dari suatu organisasi mengandung makna bahwa setiap pegawai akan berusaha mengejar keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Johannes Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan dan Yolanda P.I. Rori (2016) Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Dan berdasarkan hasil uji kedua variabel independent yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah disiplin kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini disiplin kerja (X2) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y). Turmono (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pondok Indah Golf Apartment dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pondok Indah Golf Apartment. Hasil penelitian Freddy Siagian (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan dalam ruang lingkup kantor AMC, karena dengan lingkungan kerja yang kondusif maka akan memberikan kinerja yang maksimal dari semua tenaga kependidikan yang bekerja disana.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Araimi, A. A. A. (2013) mengatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti bergerak dan kemauan untuk menjalankan upaya yang besar terhadap tujuan organisasi, yang disesuaikan oleh kemampuan usaha untuk memuaskan sebagian kebutuhan individu yang menyebabkan dorongan, arah dan pemecahan berbagai kegiatan yang berorientasi pada tujuan. Bartol dan Martin (1998) mendefinisikan motivasi sebagai “kekuatan yang memberi energi pada perilaku, memberi arah pada perilaku, dan mendasari kecenderungan untuk bertahan. Tietjen dan Myers (1998) menemukan bahwa motivasi berhubungan dengan kepuasan para pegawai. Araimi, A. A. A. (2013) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan pikiran, keinginan, energi atau minat dalam tindakan dipandang sebagai performa kerja. Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Sementara itu Hasibuan (2016) mendefinisikan motivasi sebagai suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Robbins (2018) mengemukakan bahwa pengertian motivasi sebagai yaitu upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational goals*) dan kebutuhan (*need*). Unsur “upaya (*effort*)” merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga untuk mendapatkan apa yang diinginkan, tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan menghantar pada hasil kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi itu. Sedangkan upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi (*organizational goals*), di mana diperlukan motivasi sebagai proses pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu.

Sedangkan kebutuhan (*need*) adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan akan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu itu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan

ketegangan. Jadi dapatlah dikatakan bahwa seorang pegawai yang termotivasi berada dalam suatu keadaan tegang. Untuk mengendurkan ketegangan ini, mereka mengeluarkan upaya. Makin besar ketegangan, maka makin tinggi tingkat upaya itu. Jika upaya ini berhasil mengantar ke pemenuhan kebutuhan tersebut, dan tegangan itu akan dikurangi. Pengurangan ketegangan juga harus diarahkan ke tujuan-tujuan organisasi dan secara inheren definisi tentang motivasi pun mensyaratkan bahwa kebutuhan-kebutuhan individu harus sesuai (*kompatibel*) dan konsisten dengan tujuan organisasi.

Ankli, R. E., & Palliam, R. (2012) mengatakan bahwa asumsi yang mendasari motivasi meliputi orang yang memiliki kapasitas untuk bertanggung jawab atas tindakan, aspirasi alami untuk belajar dan memahami hal-hal, dan keinginan untuk berbuat baik di tempat kerja dan bermain. Sebagai teori motivasi manusia yang berbasis empiris, penentuan nasib sendiri yang terkait dengan kognitif, afektif dan perkembangan psikomotorik. Persepsi diri, psikologis dan emosional kebutuhan seseorang atas tujuan dan aspirasi hidup, dinamika individu, budaya dan dampak sosial lingkungan yang menentukan kemampuan seseorang untuk mengaktualisasikan diri. Ankli, R. E., & Palliam, R. (2012) motivasi memiliki dimensi yang berbeda, maka perlu dipertimbangkan masalah yang berhubungan dengan motivasi otonom, motivasi terkendali, dan motivasi sebagai sebuah prediktor kinerja. Kim, Y. and Oh, K.W. (2022) mengutarakan bahwa motivasi dalam arti lain sebagai dorongan yang memediasi hubungan antara materialisme dan dorongan dalam membeli sebagai hasil dari pengujian keberlanjutan, materialisme secara langsung yang memengaruhi keinginan yang tidak berkelanjutan, tetapi hanya secara tidak langsung memengaruhi keberlanjutan melalui motivasi. Leitão, M., Correia, R.J., Teixeira, M.S. and Campos, S. (2022) mengatakan bahwa melalui efek mediasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan mempengaruhi suatu kepemimpinan dalam lingkungan kerja pada suatu organisasi. Jannesari, M.T. and Sullivan, S.E. (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja mandiri memiliki kualitas hubungan antara kepercayaan dan visi bersama, motivasi kerja

otonom, pengalaman sosialisasi, dan penyesuaian dalam suatu pengalaman sosialisasi yang memperkuat hubungan kepercayaan dan visi bersama dengan motivasi kerja otonom. Meske, C., Junglas, I., & Stieglitz, S. (2019) mengatakan bahwa para pegawai yang sering termotivasi akan menghabiskan jam kerja dan kebutuhan pribadinya dengan menggunakan dan berkontribusi pada jaringan sebagai modal sosial yang tinggi atau keberlanjutan bagi kekuatan inovatif yang merupakan keunggulan dalam organisasi tersebut. Robbins (2018) teori motivasi dapat dikelompokkan menjadi teori-teori pendahulu (early theories) dan teori kontemporer (contemporary theories). Kelompok early theories terdiri dari, teori tingkat kebutuhan dari Maslow, teori motivasi higiene dari Herzberg, serta teori X dan Y dari McGregors, sedangkan yang termasuk kedalam Contemporary theories, diantaranya Existence Relatedness and Growth (ERG), teori dari Clapton Alderfer dan teori needs dari McClelland. Teori Motivasi dari Maslow, teori ini dinamakan “a theory of human motivation” yang mengikuti teori jamak. Dalam hal ini Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan pertama telah terpenuhi maka kebutuhan kedua menjadi yang utama. Kemudian teori motivasi dua faktor dari Frederick Herzberg, teori ini juga dikenal dengan “Herzberg’s two factor theory”, Frederick Herzberg mengemukakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan setiap orang dipengaruhi oleh faktor pemeliharaan (maintenance) dan faktor motivasi (motivation factors). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah, hal ini digambarkan oleh F. Herzberg bahwa kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung secara terus-menerus karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi. David Mc Clelland (2009) mengungkapkan tiga dimensi antara lain achievement, affiliation dan power.

Lingkungan Kerja

Denton, P. D., & Maatgi, M. K. (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja turut menciptakan suatu keberhasilan dalam setiap perusahaan yang dipengaruhi oleh manajemen dan kepemimpinan administratif

sebagai tempat di mana ia bekerja. Guna menghasilkan tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam menerapkan sistem administrasi modern bisa berhubungan dengan peningkatan efisiensi produksi dan pencapaian kualitas yang lebih besar dalam suatu lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dapat dianggap sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari proses apa pun dalam ISO 9000 yang berhasil. Dalam ISO 9000:2005 (ISO, 2005) bahwa istilah lingkungan kerja terkait dengan serangkaian kondisi di mana pekerjaan dilakukan dengan mencatat kondisi termasuk “faktor fisik, sosial, psikologis dan lingkungan (seperti suhu, skema pengenalan, ergonomi dan komposisi atmosfer)”. Selanjutnya, dalam ISO 9000:2008 juga bahwa istilah lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi-kondisi di mana pekerjaan dilakukan termasuk fisik, lingkungan dan faktor lainnya (seperti kebisingan, suhu, kelembaban, pencahayaan atau cuaca). Selain itu dalam lingkungan kerja meliputi faktor sosial dan psikologis tambahan seperti motivasi, hubungan interpersonal, pengakuan, dan pekerjaan keamanan, juga dapat dipertimbangkan dalam proses akreditasi ISO karena semuanya bisa memberikan dampak pada daya saing perusahaan. Dengan demikian memberikan suatu landasan dalam pengembangan yang lebih luas bermakna sebagai lingkungan kerja. Kalra, A., Agnihotri, R., Talwar, S., Rostami, A., & Dwivedi, P. K. (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja menciptakan persaingan yang dapat diwujudkan baik sebagai individu maupun sebagai sifat lingkungan meskipun persaingan sebagai sifat individu sebagai sifat daya saing dan telah menerima perhatian yang signifikan untuk menganalisis efek persaingan bila dipandang sebagai komponen integral dari lingkungan kerja. Kalra, A., Agnihotri, R., Talwar, S., Rostami, A., & Dwivedi, P. K. (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja internal merupakan jangkauan yang luas dalam karakteristik organisasi dan hubungan sosial yang merupakan lingkungan kerja seseorang seperti lingkungan kerja internal yang telah menerima secara terbatas dengan memperhatikan persaingan. Lingkungan kerja kompetitif internal mengacu pada persepsi pegawai persaingan internal yang digambarkan oleh rekan kerja dan difasilitasi oleh penghargaan, pengakuan atau status yang

mengandalkan membangun persaingan dalam suatu organisasi; Namun, seperti intra-organisasi lingkungan yang kompetitif dan pengaruhnya terhadap perilaku dan kinerja telah menjadi masalah untuk teori dan praktek kerja yang sama. Bahwa lingkungan kerja internal menyediakan sumber daya untuk mencapai tujuan tetapi itu juga dapat memberikan gangguan mengenai lingkungan kerja yang kompetitif tetap samar-samar pada efek persaingan internal yang secara signifikan dapat mempengaruhi kualitas layanan dan kinerja serta komitmen yang memiliki efek langsung pada kepercayaan dan kepuasan. Anasi, S.N. (2020) mengatakan bahwa beban kerja bukanlah prediktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja pustakawan, tetapi hubungan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh relatif signifikan terhadap kepuasan kerja pustakawan. Sedangkan Camp, K.M., Young, M. and Bushardt, S.C. (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja pada generasi milenial lebih disukai karena fleksibilitas, kerja sama tim, dan menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang positif. Dari sisi negatifnya berkaitan dengan isolasi dan kemampuan untuk merangkul Motivasi lingkungan kerja yang lebih jauh. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor positif dan pembatas pada generasi milenial terkait efektivitas organisasi dalam suatu lingkungan kerja yang dapat meningkatkan komunikasi antar pribadi untuk mempertahankan kepercayaan, pendampingan yang efektif, menyelesaikan Motivasi yang kuat dan memastikan pendelegasian dan resolusi konflik yang efektif.

Menurut semito (2017) mendefinisikan lingkungan kerja, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan

Selanjutnya menurut Sedarmayati (2017) mendefinisikan lingkungan kerja :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan

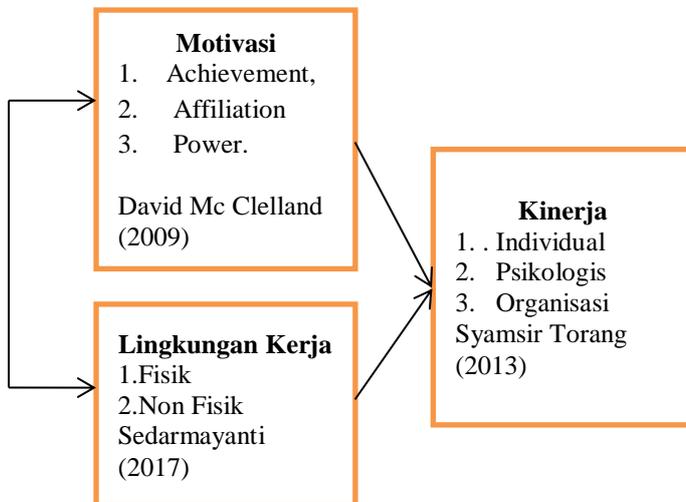
kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.. Meng, X. and Hu, Z. (2022) mengungkapkan guna meraih tingkat kinerja yang diinginkan maka harus hubungan positif yang signifikan antara motivator ekstrinsik dan usaha serta kinerja. Esmaeili Givi, M., Keshavarz, H. and Kargar Azad, Z (2022) mengatakan bahwa kinerja tinggi meliputi kepuasan pelanggan secara keseluruhan dengan situs web yang dipengaruhi oleh interaksi dengan layanan, termasuk dua faktor yaitu kepercayaan dan empati, dan kemudian kegunaan serta kualitas informasi sedangkan dimensi interaksi situs web berada di dasar kinerja rendah. Rajan, R., Dhir, S. dan Sushil (2021) menjelaskan bahwa pengetahuan telah dianggap sebagai tema inti dan kekuatan yang paling mendorong dalam mencapai keunggulan bersaing. Dalam iklim pasar yang dinamis, manajemen pengetahuan dan pembelajaran organisasi merupakan faktor penting untuk pertumbuhan bisnis guna mencapai lebih baik produktivitas organisasi dan kinerja. El Khatib, R.A. and Ali, A.A. (2022) mengatakan bahwa kinerja yang tinggi diperoleh dari suatu risiko pengetahuan berupa konstruksi yang muncul dalam manajemen pengetahuan yang terkait dengan risiko manajemen dan pengambilan keputusan dalam kondisi ketidakpastian. Risiko pengetahuan mewakili risiko menghasilkan gangguan di bidang pengetahuan organisasi sedemikian rupa sehingga output organisasi berupa produk dan layanan tidak dapat mencapai tingkat

kinerja yang diharapkan. Menurut Syamsir Torang (2013) terdapat tiga dimensi kinerja yaitu:

1. Individual.
2. Psikologis (*attitude dan personality*).
3. Organisasi (*kepemimpinan, reward dan pembagian peran*)



3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama (Singarimbun dan Efendi, Ed, 2011). Tujuan studi dari penelitian ini adalah verifikatif. Penelitian verifikatif diterangkan oleh Arikunto (2013) sebagai berikut: “Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan”. Sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai. Tipe penelitian ini adalah kausalitas, Motivasi dan lingkungan kerja sebagai independen variabel terhadap dependen variabel yaitu kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung Time horizon dalam penelitian ini adalah crossectional. Data Primer melalui wawancara, kuesioner dan observasi.

Sedangkan data melalui penelaahan dokumen atau laporan yang tersedia secara deskriptif melalui pengamatan selama peneliti bekerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung tempat objek penelitian. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung yang berjumlah 100 untuk populasi dan 50 untuk sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumusan dari Taro Yamane atau Slovin (dalam Riduwan 2013) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi = 100 pegawai

d² = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

$$n = \frac{100}{100.0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{100}{2} = 50 \text{ pegawai.}$$

Bentuk dan materi penelitian yang dijadikan sebagai pembelajaran berupa pembelajaran praktek lapangan (Field Based Learning) seperti halnya menyusun pelaksanaan pembelajaran motivasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai. Menyusun instrumen penelitian berbentuk lembar observasi. Melaksanakan proses Field Based Learning yang meliputi Membuat kumpulan pengetahuan, Mengumpulkan informasi: Menyampaikan persoalan dasar, pembahasan singkat dan praktek. Membuat Business Plan dari mulai konsep motivasi, lingkungan kerja dan kinerja. Menjalankan evaluasi terhadap penerapan yang sudah dilaksanakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas X₁

Item	Corrected Item – Total Correlatoin	Nilai r – Table	Kategori
Xa.1	0.468	0,30	Valid
Xa.2	0.572	0,30	Valid
Xa.3	0.671	0,30	Valid
Xa.4	0.467	0,30	Valid
Xa.5	0.494	0,30	Valid
Xa.6	0.490	0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah kembali

Diperoleh pengujian instrument motivasi dinyatakan valid dengan koefisien diatas 0.3.

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas X₂

Item	Corrected Item – Total Correlatoin	Nilai r – Table	Kategori
Xb.1	0.467	0,30	Valid
Xb.2	0.563	0,30	Valid
Xb.3	0.771	0,30	Valid
Xb.4	0.457	0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah kembali

Diperoleh pengujian instrument lingkungan kerja dinyatakan valid dengan koefisien diatas 0.3.

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Y

Item	Skor	Nilai r – Table	Kategori
Yc.1	0.574	0,30	Valid
Yc.2	0.566	0,30	Valid
Yc.3	0.636	0,30	Valid
Yc.4	0.731	0,30	Valid
Yc.5	0.646	0,30	Valid
Yc.6	0.551	0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah kembali

Diperoleh pengujian instrument kinerja dinyatakan valid dengan koefisien diatas 0.3.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Skor	Kategori
1.	Motivasi (X ₁)	0.893	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	0.879	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0.892	Reliabel

Sumber : Data primer diolah kembali

Diperoleh pengujian instrument reliabilitas dinyatakan valid dengan koefisien diatas 0.6

Rekapitulasi Variabel Motivasi

Tabel 4.5
Rekap Skor Variabel Motivasi

Variabel Motivasi			
No.	Pertanyaan	Skor	Kategori
1.	Bersungguh-sungguh dalam mencapai target	230	Baik
2.	menambah wawasan guna mengejar target	235	Baik
3.	Merasa ingin disukai oleh orang lain	234	Baik
4.	Penting menjadi bagian dari suatu kelompok	245	Sangat Baik
5.	Saya harus meraih kesuksesan	244	Sangat Baik
6.	Saya harus meraih kemenangan	219	Cukup
	JUMLAH	1407	Baik
	RATA-RATA	234,5	Baik

Sumber : Data primer diolah kembali

Hasil rekapitulasi motivasi adalah 245, Dinas pendidikan kota bandung memiliki motivasi bahwa menjadi bagian dari suatu

kelompok adalah penting. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi Dinas pendidikan kota bandung baik.

Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.6
Rekap Skor Variabel Lingkungan kerja

Variabel Lingkungan Kerja			
No.	Pertanyaan	Skor	Kategori
1.	Kondisi lingkungan kerja organisasi sangat baik	247	Sangat Baik
2.	Kondisi lingkungan kerja organisasi sangat bersih	219	Cukup
3.	Kondisi lingkungan kerja sangat tenang	218	Cukup
4.	Kondisi lingkungan kerja sangat nyaman	234	Baik
	JUMLAH	918	Baik
	RATA-RATA	229.5	Baik

Sumber : Data primer diolah kembali

Hasil rekapitulasi lingkungan kerja adalah 247, Dinas pendidikan kota bandung memiliki lingkungan kerja dengan kondisi lingkungan

kerja organisasi sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja Dinas pendidikan kota bandung baik.

Rekapitulasi Variabel Kinerja

Tabel 4.7
Rekap Skor Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan Kerja			
No.	Pertanyaan	Skor	Kategori
1.	Mampu mengemukakan sebuah solusi	233	Baik
2.	Memberikan pengarahan berdasarkan visi dan misi organisasi	248	Sangat Baik
3.	Memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi	232	Baik
4.	Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu	231	Baik
5.	Mendapatkan kepercayaan penuh dari pimpinan	246	Sangat Baik
6.	Mendapatkan pemberian reward dari pimpinan	230	Baik
	JUMLAH	1420	Baik
	RATA-RATA	236.6	Baik

Sumber : Data primer diolah kembali

Hasil rekapitulasi kinerja adalah 248, Dinas pendidikan kota Bandung memiliki kinerja dengan memberikan pengarahan berdasarkan visi dan misi organisasi sangat

Hasil Korelasi Antar Variabel

baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Dinas pendidikan kota Bandung baik.

Hasil Perhitungan SPSS, dan didapat hasil seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Korelasi Antar Variabel

VARIABEL	X1	X2	Y
X1	1	.755**	.807**
X2	.755**	1	.901**
Y	.807**	.901**	1

Sumber : Data primer diolah kembali

1. Hubungan antara variabel Motivasi (X1) dengan Lingkungan Kerja (X2) didapat nilai sebesar 0,755 apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif.
2. Hubungan antara variabel Motivasi (X1) dengan Kinerja (Y) didapat nilai sebesar 0,807. Sehingga apabila dikonsultasikan

dengan tabel interpretasi nilai r, mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif.

3. Hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) didapat nilai sebesar 0,901. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif.

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.852	1.97648

- a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN_KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Tabel 4.10

ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2934.677	3	978.226	250.415	.000 ^b
Residual	484.396	124	3.906		
Total	3419.074	127			

- a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN_KERJA

Tabel 4.11

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.521	1.138		.458	.648		
MOTIVASI	.176	.038	.249	4.627	.000	.395	2.533
LINGKUNGAN_KERJA	.467	.063	.533	7.406	.000	.221	4.535

- a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Tabel 4.12

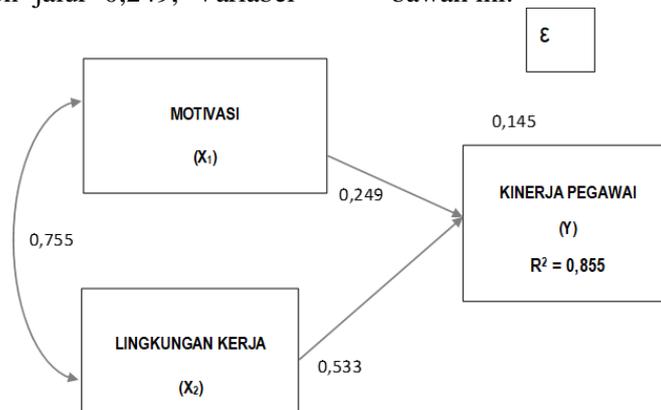
Hasil Perhitungan Jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Motivasi (X ₁)	0,249
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,533

Sumber : Hasil perhitungan statistik menggunakan spss

Tabel di atas menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel X₁ mempunyai koefisien jalur 0,249, Variabel

X₂ koefisien jalurnya 0,533,. Hasil tersebut digambarkan dalam persamaan jalur seperti di bawah ini.



Gambar 4.1. Analisa Jalur

Pengaruh langsung (Direct Effect) dengan analisis jalur dapat di hitung melalui hasil pengaruh perhitungan regresi (X1 dan X2) kemudian dikuadratkan (a2). Sedangkan pengaruh tidak langsung terhadap Y dapat dihitung Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Lingkungan Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi(X1). terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi(X1) dan melalui Lingkungan Kerja (X2).

Dari data di atas dapat diketahui pengaruh langsung (Direct Effect) dan tidak langsung (Indirect Effect) dengan analisis jalur dari variabel independen terhadap Y sebagai variabel dependen. Untuk lebih jelasnya perhitungan pengaruh dari variabel-variabel di atas dapat di lihat pada tabel perhitungan di bawah ini :

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah:

Tabel 4.13
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Varia bel	Interpretasi analisis jalur	Proses Perhitungan	Besarnya Pengaruh
X ₁	Pengaruh langsung ke Y	0.249x0.249	0.062
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₁ ke Y	0.249 x 0.755 x 0.533	0.100
	Jumlah		0.162

Sumber : Data primer diolah kembali

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh Motivasi secara langsung terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar

0.062 melalui Lingkungan Kerja sebesar 0.100, secara keseluruhan sebesar 0,162.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah :

Tabel 4.13
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Varia bel	Interpretasi analisis jalur	Proses Perhitungan	Besarnya Pengaruh
X ₂	Pengaruh langsung ke Y	0.533 x 0.533	0.284
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₁ ke Y	0.533 x 0.755 x 0.249	0.100
	Jumlah		0.384

Sumber : Data primer diolah kembali

Dari tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa pengaruh Lingkungan Kerja secara

langsung terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0.284 melalui Motivasi

sebesar 0.100 dan secara keseluruhan sebesar 0.384.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Motivasi di Dinas Pendidikan Kota Bandung berada pada kategori baik dengan skor rata-rata ketercapaian 234.5. hal ini dapat dilihat pada menjadi bagian dari suatu kelompok adalah hal yang penting. Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung berada pada kategori baik dengan skor rata-rata ketercapaian 229.5. Hal ini terlihat dengan kondisi lingkungan kerja organisasi sangat baik. Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung berada pada kategori baik dengan skor rata-rata ketercapaian 236.6. Hal ini ditujukan oleh dengan memberikan pengarahannya berdasarkan visi dan misi organisasi sangat baik.

6. REFERENSI

- Anasi, S.N. (2020), "Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria", *Global Knowledge, Memory and Communication*, Vol. 69 No. 6/7, pp. 377-398. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A, Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Alex, Nitisemito., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Ankli, R. E., & Palliam, R. (2012). Enabling a motivated workforce: exploring the sources of motivation. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 26(2), 7–10. doi:10.1108/14777281211201169
- Araimi, A. A. A. (2013). Exploratory study on employees' motivation in the omani private banking sector. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 16(2), 208–220. doi:10.1108/ijotb-16-02-2013-b003
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bartol, K.M., & Martin, D.C. (1998). *Management* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Camp, K.M., Young, M. and Bushardt, S.C. (2022), "A millennial manager skills model for the new remote work environment", *Management Research Review*, Vol. 45 No. 5, pp. 635-648. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2021-0076>
- Denton, P. D., & Maatgi, M. K. (2016). The development of a work environment framework for ISO 9000 standard success. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 33(2), 231–245. doi:10.1108/ijqrm-12-2013-0196
- El Khatib, R.A. and Ali, A.A. (2022), "Evaluating the effect of knowledge risks on sustainability: the mediating role of organizational performance", *Journal of Management Development*, Vol. 41 No. 9/10, pp. 496-513. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2022-0006>
- Esmaeili Givi, M., Keshavarz, H. and Kargar Azad, Z. (2022), "Quality assessment of E-learning website using asymmetric impact–performance analysis and Kano's customer satisfaction model: a case study based on WebQual 4.0", *Information Discovery and Delivery*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IDD-08-2021-0083>
- Fereddy Siagian (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan*. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran di Akademi Maritim Cirebon*. Juli 2020. Vol.6, No.2 e-ISSN: 2442-7667 pp. 259-265

- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Jannesari, M.T. and Sullivan, S.E. (2021), "How relationship quality, autonomous work motivation and socialization experience influence the adjustment of self-initiated expatriates in China", *Cross Cultural & Strategic Management*, Vol. 28 No. 2, pp. 309-331. <https://doi.org/10.1108/CCSM-02-2020-0056>
- Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan dan Yolanda P.I. Rori (2016) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi Unsrat*, ISSN 1907-4298, Volume 12 Nomor 3A, 27 -46.
- Kalra, A., Agnihotri, R., Talwar, S., Rostami, A., & Dwivedi, P. K. (2020). Effect of internal competitive work environment on working smart and emotional exhaustion: the moderating role of time management. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 36(2), 269-280. doi:10.1108/jbim-02-2019-0094
- Kim, Y. and Oh, K.W. (2022), "The effect of materialism and impression management purchase motivation on purchase intention for luxury athleisure products: the moderating effect of sustainability", *Journal of Product & Brand Management*, Vol. 31 No. 8, pp. 1222-1234. <https://doi.org/10.1108/JPBM-07-2021-3578>
- Leitão, M., Correia, R.J., Teixeira, M.S. and Campos, S. (2022), "Effects of leadership and reward systems on employees' motivation and job satisfaction: an application to the Portuguese textile industry", *Journal of Strategy and Management*, Vol. 15 No. 4, pp. 590-610. <https://doi.org/10.1108/JSMA-07-2021-0158>
- McClelland, David C. 2009. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Meng, X. and Hu, Z. (2022), "The relationship between student motivation and academic performance: the mediating role of online learning behavior", *Quality Assurance in Education*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/QAE-02-2022-0046>
- Meske, C., Junglas, I., & Stieglitz, S. (2019). Explaining the emergence of hedonic motivations in enterprise social networks and their impact on sustainable user engagement. *Journal of Enterprise Information Management*, 32(3), 436-456. doi:10.1108/jeim-08-2018-0177
- Rajan, R., Dhir, S. and Sushil (2021), "Determinants of alliance productivity and performance: evidence from the automobile industry", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2020-0079>
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. *Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tietjen, M.A., & Myers, R. M. (1998). "Motivation and Job Satisfaction." *Management Decision*, 36: 226-231.
- Turmono (2018) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pondok Indah Golf apartment. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 14, No. 2, 95-108