

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH
TAHUN ANGGARAN 2022**

TESIS

**Diajukan
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Pascasarjana**

**MASHURI
NPM. 21720011**

**PROGRAM STUDI MEGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO
2023**

ABSTRA

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH TAHUN ANGGARAN 2022

**Oleh
MASHURI**

Motivasi yang diberikan oleh seorang pimpinan atau teman sejawat sangat mempengaruhi produktifitas etos kerja Pegawai disuatu lembaga pemerintahan atau disuatu organisasi. Pegawai yang diberi tanggung jawab akan bekerja dengan maksimal apabila dalam menjalankan tanggungjawabnya mendapat dukungan dan perhatian dari pimpinan berupa motivasi dalam bentuk bimbingan, arahan dan perhatian dari seorang pimpinan. Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya akan baik jika selalu mendapatkan motivasi positif dari pimpinan dimana pegawai tersebut bekerja, sehingga mereka dengan lebih giat menunjukkan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan dari Lembaga tempat mereka bekerja

Lingkungan kerja yang ideal untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman, nyaman kepada pegawai mampu sekaligus meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik atau lingkungan psikologis maupun lingkungan fisis ruang kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah yang sebenarnya belum memenuhi standar lingkungan kerja pegawai yang diharapkan. Obyek penelitian ditinjau dari efektivitas pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah terkait pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Metode dan pendekatan dalam proses penelitian yang dilakukan adalah model penelitian Explanatory atau penjelasan yaitu pendekatan pemecahan masalah yang mengidentifikasi masalah dan memberikan penjelasan berdasarkan bukti terkini. Melalui telaah teori dan data dalam keterkaitannya satu masalah sama yang lain. Dalam penelitian kuantitatif ini, penjelasan diberikan secara objektif dengan menguraikan metode-metode yang ada saat ini. 63 peserta penelitian dipekerjakan dalam penyelidikan ini. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu Kinerja karyawan (Y) yang bergantung pada variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja ditentukan oleh dua (dua) faktor bebas (X1 dan X2) dan satu (satu) variabel terikat.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE EDUCATION AND CULTURE OFFICE OF THE CENTRAL LAMPUNG DISTRICT IN FISCAL YEAR 2022

BY
MASHURI

Motivation given by a leader or peer greatly affects the productivity of the work ethic of employees in a government agency or in an organization. Employees who are given responsibility will work optimally if in carrying out their responsibilities they receive support and attention from the leadership in the form of motivation in the form of guidance, direction and attention from a leader. The success of employees in carrying out their duties will be good if they always get positive motivation from the leadership where the employees work, so that they are more active in showing maximum performance to achieve the goals of the institution where they work.

The ideal work environment to achieve the goals of an institution or organization is a work environment that is able to provide a sense of security, comfort to employees while increasing employee productivity. The non-physical work environment or psychological environment or the fission environment of the workspace of the Central Lampung Regency Education and Culture Office which actually does not meet the expected employee work environment standards. The research object was reviewed from the effectiveness of employees at the Central Lampung Regency Education and Culture Office related to the influence of work motivation and work environment.

The method and approach in the research process carried out is the Explanatory or explanatory research model, which is a problem-solving approach that identifies problems and provides explanations based on current evidence. Through the review of theory and data in relation to one problem to another. In this quantitative research, explanations are given objectively by outlining current methods. 63 research participants were employed in this investigation. In this study there are three variables, namely employee performance (Y) which depends on the independent variables of work motivation and work environment determined by two (2) independent factors (X1 and X2) and one (1) dependent variable.

Keywords: Work Motivation, Work Environment and Employee Performance.

RINGKASAN

Mashuri. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah Tahun Anggaran 2022. Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana. Universitas Muhammadiyah Metro. Pembimbing (1) Dr. Sudarman Dami, M.Pd, (2) Dr. Sudirman Amini, M.Hum.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Dalam hal pencapaian tujuannya, suatu lembaga atau instansi pemerintah atau swasta secara tersusun dan terstruktur sudah dicanangkan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan program yang tersusun dan terstruktur tersebut. Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut terletak pada aktifitas dan efektifitas dari pegawai yang menjalankan program yang telah disusun sebagai landasan dan acuan dalam pelaksanaan kerja pegawai.

Eksistensi motivasi dan komunikasi interaktif yang baik serta berimbang yang diterima oleh para pegawai sangat berdampak pada kinerja pegawai, mereka akan terpacu dalam menyelesaikan tugasnya karena dihargai, diperhatikan dan didukung hingga terciptanya rasa tenang dan tidak merasa terkekan ditempat aktifitas kerjanya.

Lingkungan kerja adalah sarana atau tempat di mana pegawai beraktifitas melaksanakan tugas kerjanya. Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan situasi dan kondisi yang kondusif kepada pegawai akan melahirkan pegawai yang cinta pada pekerjaan dan tempat bekerjanya dan mereka akan suka cita mengefisienkan waktu untuk efektifitas penyelesaian tugasnya. Produktivitas kerja secara otomatis akan meningkat dan kinerja yang dihasilkanpun mampu menunjukkan prestasi yang diinginkan oleh Lembaga atau instansinya. Lembaga atau instansi dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah provinsi Lampung seyogyanya mempunyai kemampuan dalam eksistensinya menciptakan situasi dan kondisi lembaga atau instansi yang berintegritas dalam penyediaan layanan kepada pegawainya, dan pada akhirnya mampu membangun mental etos kerja pegawai.

PERSETUJUAN

Tesis oleh **MASHURI** ini,
Telah diperbaiki dan disetujui untuk diuji

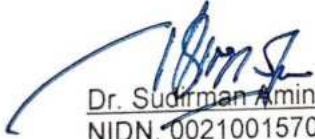
Metro, 24 Agustus 2023

Pembimbing I



Dr. SUDARMAN DAMI, M.Pd
NIDN. 0029096109

Pembimbing II



Dr. Sudirman Amini, M.Hum
NIDN. 00210015707

Ketua Program Studi




Dr. Setrisni Andayani, M.Pd
NIDN. 0013056803


PENGESAHAN

Tesis oleh **MASHURI** ini,
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal, 24 Agustus 2023

Tim Penguji


_____, Penguji I
Dr. Sudarman Dami, M.Pd


_____, Penguji II
Dr. Sudirman AM., M.Hum.


_____, Penguji Utama
Dr. M Ihsan Dacholfany, M.Ed

Mengetahui
Program Pascasarjana
Dean



Dr. Agus Sutanto, M.Si.
NIP.19620827 198803 1 001

MOTTO

إِحْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ

“Bersungguh-sungguhlah dalam menuntut apa yang bermanfaat bagimu. Mohonlah pertolongan kepada Allah (dalam segala urusanmu), serta janganlah sekali-kali kamu bersikap lemah.” (HR. Muslim no. 6945)

لَأَنَّ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ فَيَأْتِي بِحُزْمَةِ الْحَطَبِ عَلَى ظَهْرِهِ فَيَبِيعُهَا فَيَكْفَى
أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ اللَّهُ بِهَا وَجْهَهُ خَيْرٌ لَهُ مِنْ

“Sungguh salah seorang dari kalian yang mengambil talinya, dia mencari seikat kayu bakar dan dibawa dengan punggungnya, kemudian dia menjualnya, lalu Allah mencukupkannya dengan (menjual) kayu bakar itu, maka itu lebih baik baginya daripada dia meminta-minta kepada manusia, baik manusia itu memberinya atau menolaknya.” (HR. Bukhari no. 1471)

في تأخرت إذا. وقت أي وفي فجأة والإخلاص الصبر تتعلم والإخلاص الصبر
فجأة والإخلاص الصبر اختبار يأتيك عندما تنجح فلن، والإخلاص الصبر تعلم

“Sabar dan ikhlas belajarnya mendadak dan setiap saat. Jika terlambat sedetik saja belajar tentang sabar dan ikhlas, maka kau takkan lulus saat ujian sabar dan ikhlas mendadak mendatangimu”. (Mashuri)

PERSEMBAHAN

Rasa syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah Tahun Anggaran 2022” ini dengan tepat waktu. Tesis ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku tercinta (Alm.H.M. Zaini Bin H. Ahmad Saman dan Hj. Nurma Binti H. Abdullah) yang telah membesarkan dan mendidik aku dengan kasih sayang serta selalu memberikan doa dan dukungan untuk keberhasilan dan kesuksesanku.
2. Istri dan anak-anakku tercinta (Yuda Yulyantina S.Pd, Ahmad Mirza Amru Rosyad, dan Muhammad Zikwan Asyfi Shadri), telah memberikan semangat, dukungan, dan motivasi dalam proses meraih gelar Strata Dua pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro Lampung.
3. Keluarga Besar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Lampung Tengah yang memebrikan dukungan dalam memberikan informasi saat survei dilaksanakan.
4. Keluarga Besar Almamaterku Universitas Muhammadiyah Metro Lampung Program Pascasarjana dalam memberikan arahan dan bimbingan selama perkuliahan sampai penyelesaian tesis ini.

Semoga apa yang saya perjuangkan ini mampu berkontribusi memberikan manfaat bagi saya, keluarga dan masyarakat umumnya. Aamiin

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

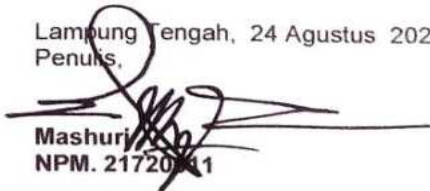
Dengan segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah Tahun Anggaran 2022".

Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Nyoto Suseno, M.Si selaku rektor Universitas Muhammadiyah Metro
2. Bapak Dr. Agus Susanto, M.Si. Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro.
3. Ibu Dr. Sutrisni Andayani, M.Pd. Kaprodi Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Metro.
4. Bapak Dr. Sudarman Dami, M,Pd. selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama menyusun tesis ini.
5. Bapak Dr. Sudirman AM., M. Hum. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama menyusun tesis ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Administrasi Pendidikan, yang telah memberikan bimbingan dan ilmu kepada penulis menempuh pendidikan
7. Keluarga Besar Almamaterku Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro Lampung.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan Tesis ini, walaupun demikian mudah-mudahan dapat memberikan sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Lampung Tengah, 24 Agustus 2023
Penulis,


Mashuri
NPM. 21720111

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MASHURI
NPM : 21720011
Prodi : Magister Administrasi Pendidikan

Menyatakan bahwa tesis dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH TAHUN ANGGAEAN 2022" adalah karya saya dan bukan hasil plagiat.

Apabila di kemudian hari terdapat unsur plagiat dalam tesis tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik dan akan mempertanggungjawabkan secara hukum.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya.

Lampung Tengah, 12 April 2023

Yang Membuat Pernyataan



MASHURI

NPM. 21720011

T KETERANGAN UJI KESAMAAN (SIMILARITY CHECK)



UNIT PUBLIKASI ILMIAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
METRO

SURAT KETERANGAN UJI KESAMAAN (*SIMILARITY CHECK*)

Nomor: 27/II.3.AU/F/UPI-UK/2024

Unit Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Metro dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : MASHURI
NPM : 21720011
Jenis Dokumen : ARTIKEL

Judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH TAHUN ANGGARAN 2022

Telah dilakukan validasi berupa Uji Kesamaan (*Similarity Check*) dengan menggunakan aplikasi *Turnitin*. Dokumen telah diperiksa dan dinyatakan telah memenuhi syarat bebas uji kesamaan (*similarity check*) dengan persentase $\leq 20\%$. Hasil pemeriksaan uji kesamaan terlampir.

Demikian kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Metro, 23 Januari 2024
Kepala Unit,

Dr. Eko Susanto, M.Pd., Kons.
NIDN. 0213068302

Alamat:

Jl. Ki Hajar Dewantara No.116
Iringmulyo, Kec. Metro Timur Kota Metro,
Lampung, Indonesia

Website: upi.ummetro.ac.id
E-mail: help.upi@ummetro.ac.id

SURAT KETERANGAN UJI KESAMAAN (SIMILARITY CHECK)



UNIT PUBLIKASI ILMIAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
METRO

SURAT KETERANGAN UJI KESAMAAN (*SIMILARITY CHECK*)

Nomor: 26/II.3.AU/F/UPI-UK/2024

Unit Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Metro dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : MASHURI
NPM : 21720011
Jenis Dokumen : TESIS

Judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH TAHUN ANGGARAN 2022

Telah dilakukan validasi berupa Uji Kesamaan (*Similarity Check*) dengan menggunakan aplikasi *Turnitin*. Dokumen telah diperiksa dan dinyatakan telah memenuhi syarat bebas uji kesamaan (*similarity check*) dengan persentase $\leq 20\%$. Hasil pemeriksaan uji kesamaan terlampir.

Demikian kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Metro, 23 Januari 2024
Kepala Unit,

Dr. Eko Susanto, M.Pd., Kons.
NIDN. 0213068302

Alamat:

Jl. Ki Hajar Dewantara No.116
Iringmulyo, Kec. Metro Timur Kota Metro,
Lampung, Indonesia

Website: upi.ummetro.ac.id
E-mail: help.upi@ummetro.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RINGKASAN	vi
PERSETUJUAN	vii
PENGESAHAN	viii
MOTTO.....	ix
PERSEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	xii
SURAT KETERANGAN UJI KESAMAAN (<i>SIMILARITY CHECK</i>)	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Perumusan Permasalahan.....	7
1. Identifikasi Masalah	7
2. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
BAB II. LANDASAN TEORI DAN KERANGA PEMIKIRAN	9
A. Kajian Teori.....	9
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	9
2. Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	13
3. Teori Mptivasi	14
4. Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
5. Faktor-faktor yang dipengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
6. Indikator Lingkungan kerja	18
7. Pengertian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.....	19
8. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	21
9. Pengertian Pengukuran Kerja.....	22
10. Indikator Kinerja.....	23
11. Persyaratan Sistem Pengukuran Kinerja	24
B. Kajian Pustaka / Penelitian Terdahul.....	44
1. Penelitian Terdahulu	25
2. Kerangka Pikir	26

3. Hipotesis.....	39
BAB III. METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	40
C. Metode Pengumpulan Data	42
D. Metode Analisis.....	42
1. Analisis Kuantitatif	42
2. Uji Validitas dan Realibilitas.....	43
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian	49
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian	49
2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah	50
3. Deskripsi Responden	51
4. Struktur Lembaga atau instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.....	52
B. Pembahasan	52
1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	52
a. Pengujian Validitas	52
b. Pengujian Realibilitas	54
C. Regresi Linear.....	56
1. Uji Normalitas Residual	56
2. Uji Heteroskedestitas.....	58
D. Pengujian Hipotesis.....	61
1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	61
2. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)	63
E. Simpulan.....	66
BAB V. PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	70
DAFTAR LITERATUR	72
LAMPIRAN.....	75-101

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1	Jenis dan Presentase Keluhan Pegawai	2
Tabel 2	Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja.....	4
Tabel 3	Hasil survey peningkatan kinerja.....	6
Tabel 4	Kisi-kisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 5	Skala Likert dalam kuisisioner	43
Tabel 6	Data Respon dan Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja	51
Tabel 7	Validitas Variabel Motivasi Kerja	53
Tabel 8	Validitas Variabel Lingkungan Kerja	53
Tabel 9	Validitas Variabel Kinerja.....	54
Tabel 10	Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	55
Tabel 11	Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	55
Tabel 12	Reliabilitas Variabel Kinerja	56
Tabel 13	Uji Normalitas Residual NPar Tets, One-Sample Kolmogorof- Smirnov Test Residual.....	57
Tabel 14	Uji Heteroskedastisitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja 59	
Tabel 15	Uji Heteroskedastisitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pagawai	60
Tabel 16	Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	61
Tabel 17	Hasil uji Koefisien Determinasi.....	62
Tabel 18	Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	62
Tabel 19	Hasil uji Koefisien Determinasi.....	63
Tabel 20	Regresi Linier Berganda Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	64
Tabel 21	Hasil Uji Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja	65
Tabel 22	Hasil uji Koefisien Determinasi $X_1.X_2 - Y$	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 1.	Kerangka Pikir Penelitian	39
Gambar 2.	Grafik Satuan Pendidikan Negeri dan Swasta Kabupaten Lampung Tengah.....	50
Gambar 3	Bagan Struktur Lembaga atau instansi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.....	51
Gambar 4.	Historam Kinerja Pegawai.....	57
Gambar 5.	Standarisasi Residual Kinerja Pegawai	58
Gambar 6.	Dependent Variable Kinerja Pegawai.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Izin Penelitian	75
Lampiran 2. Hasil Bimbingan Perbaikan.....	77
Lampiran 3. Daftar Pertanyaan / Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 4. Lampiran Jawaban Responden.....	84
Lampiran 5. Dependent Variable Kinerja Pegawai	88
Lampiran 6. Lampiran Hasil Statistik	95
Lampiran 7. Kronologis	99