

## **HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PAMONG BELAJAR DI BP-PAUD DAN DIKMAS JAWA TIMUR**

**Ipung Prihan Riyawan,  
I Ketut Atmaja J. A.  
Suhanandji**

*Universitas Negeri Surabaya*

**Abstract :** The need for quality human resources is increasing a demand that can not be postponed again. Improving the quality of human resources (PNS) are a priority. The Government has taken various improvement programs, improving the competence of educators PNF (tutors) had not been optimal, especially in efforts to improve the quality or productivity of its work. The problems that exist are declining performance pegawai (pamog study) annually, based on the results of data obtained and observation researchers are currently conducting a study. This study aims to describe and analyze (1) how much the relationship between the environment and the performance of Civil Learning (2) how much work motivation and performance of tutors (3) contribute simultaneously between the work environment and work motivation and performance of officials at the BP-ECD and Dikmas Surabaya, east Java.

This study uses a quantitative approach to research the type of correlational and multiple regression / double, with a significance level of 5% to know there is a relationship between variables. Because in this research has more than two variables. The process of data collection was done by questionnaire, observation, and documentation. Further data are grouped, analyzed, tested the validity of the data using validity and reliability.

The results of data analysis in this experiment showed that (1) there is a relationship between the work environment with the performance of officials learned in early childhood and the BP-East Jawa Dikmas correlation value 0.995 with significance 0.000 <0.05, (2) There is a relationship between work motivation and performance tutors in BP-ECD and Dikmas East Java significance correlation value 0.950 0.000 <0.05 (3) there is a relationship between the working environment and working motivasi with the performance of tutors in BP-ECD and Dikmas East Java with multiple regression constant value amounted to 29.769 value is 0,000. Values closer to 0,000 regression models are getting better at predicting. Then the significance of the F count > F table (16.186 > 3.09). From the analysis of these data we can conclude that there is a relationship apes environment and work motivation and performance of tutors in BP-ECD and Dikmas East Java. Bena so totally relate significantly.

**Keywords:** Work environment Relations and Motivation Work With Civil Learning Performance in BP-ECD and Public Education East Java

**Abstrak :** Kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia yang semakin meningkat merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda lagi. Peningkatan mutu sumber daya manusia (PNS) menjadi prioritas utama. Pemerintah telah melakukan berbagai program peningkatan, peningkatan kompetensi pendidik PNF (pamong belajar) dirasakan belum optimal terutama dalam upaya peningkatan mutu atau Kinerja kerjanya. Permasalahan yang ada yaitu menurunnya kinerja pegawai (pamog belajar) setiap tahunnya, didasarkan hasil data yang diperoleh peneliti saat melakukan studi obeservasi. Penelitian ini bertujuan mendiskripsikan dan menganalisis (1) seberapa besar hubungan antara lingkungan dengan kinerja Pamong Belajar (2) seberapa besar motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar (3) kontribusi secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pamong di BP-PAUD dan DIKMAS kota Surabaya Jawa timur.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dan regresi multiple/berganda, dengan taraf signifikansi 5% untuk mengetahui terdapat hubungan antar variabel. Karena dalam penelitian ini memiliki lebih dari dua variabel. Proses pengambilan data dilakukan dengan angket,

observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya data dikelompokkan, kemudian dianalisis, diuji keabsahan datanya dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan (1) terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pamong belajar di BP-PAUD dan DIKMAS Jawa Timur dengan nilai korelasi 0,993 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , (2) Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar di BP-PAUD dan DIKMAS Jawa Timur dengan nilai korelasi 0,950 signifikansi  $0,000 < 0,05$  (3) terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar di BP-PAUD dan DIKMAS Jawa Timur dengan nilai Regresi multiple Konstanta sebesar 466,491 yang nilainya 0,000. Nilai model regresi semakin mendekati 0,000 semakin baik dalam melakukan prediksi. Kemudian signifikansi F hitung  $> F$  tabel ( $4801,5 > 3,09$ ). Dari analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar di BP-PAUD dan DIKMAS Jawa Timur. Sehingga benar-benar berhubungan secara nyata.

## **PENDAHULUAN**

Kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia yang semakin meningkat merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda lagi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu di dalam era yang semakin berkembang pesat dengan adanya teknologi yang semakin maju, maka menuntut sumber daya manusia untuk lebih kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk tujuan individual maupun untuk perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia yang disebut disini adalah pegawai negeri sipil (PNS), yaitu Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil (PNS) mempunyai kesamaan dan tujuan yaitu sebagai abdi masyarakat. Sebagai abdi masyarakat, harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat, dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab dan disiplin, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Lingkungan kerja yang kurang begitu maksimal sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan kinerja kerja pegawai, baik berstatus negara maupun swasta, yang nantinya akan berpengaruh terhadap pelayanan yang di berikan kepada masyarakat kurang begitu maksimal. Agar hal itu tidak terjadi maka lingkungan kerja perlu mendapat perhatian karena akan berpengaruh terhadap proses penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan kantor.

Lingkungan kerja harus diperhatikan, sebab hal tersebut akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi dan hasil kerjanya. Hal ini diperkuat oleh pendapat Nitisemito (2002:49) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Motivasi dapat menjadi dorongan sebagai semangat kerja juga merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi. Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang ingin dilakukan guna mencapai tujuan. Dalam dunia kerja, motivasi kerja merupakan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

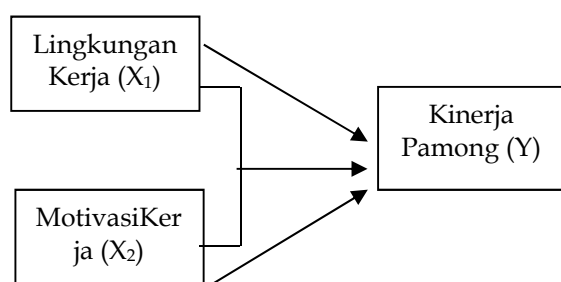
Banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja pegawai diantaranya adalah faktor lingkungan kerja dan kurangnya motivasi dalam diri pegawai. Menurut peneliti lingkungan kerja yang ada di beberapa lembaga non formal tersebut kurang begitu nyaman, karena pada dasarnya sebagian besar sarana dan prasarana di lembaga sudah lengkap, namun konsep penataan perabot sarana dan prasarana yang kurang begitu tepat sehingga mengakibatkan sirkulasi udara kurang begitu lancar dan sistem pencahayaan pada siang hari masih kurang. Oleh sebab itu faktor lingkungan menjadi salah satu kendala khusus yang mungkin menjadi penyebab kurangnya kinerja pegawai. Hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja kerja pegawai adalah dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik dan ideal akan mempengaruhi motivasi kerja yang mampu mendorong semangat bagi diri pegawai yang secara otomatis akan mempengaruhi kinerja kerja pegawai. Usaha untuk mengembangkan etos kerja produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan kinerja individu melainkan juga kinerja masyarakat secara keseluruhan. Tinggi rendahnya kinerja kerja manusia sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja, karena lingkungan akan menjadi tempat yang nyaman bagi pegawai sehingga pegawai termotivasi dalam bekerja, dan juga orang yang

termotivasi untuk berhasil akan mempunyai prestasi yang terbaik pada tugas-tugas dengan taraf kesulitan sedang, ini berarti orang tersebut menyenangi pekerjaan yang sebatas kemampuannya. Jadi lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja kerja

**METODE**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:14) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jadi, pada umumnya penelitian kuantitatif dilakukan pada sampel yang diambil random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel tersebut diambil.

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada maka, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai explanatory research yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa pada data yang sama. Sedangkan berdasarkan tingkat penjelasan, penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, metode penelitian menggunakan uji korelasi product moment dan uji korelasi ganda (multiple correlation). Korelasi ganda merupakan salah satu bentuk terapan dari uji korelasi dimana suatu nilai yang menunjukkan hubungan dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Penelitian ini mengajukan rancangan penelitian yang dapat dilihat pada gambar.



Keterangan :

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Pamong

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket tertutup dan bersifat langsung. Dalam pengukuran skala instrument kuisisioner penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2010:93) “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Instrumen pada variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerjapamong (Y) dengan menggunakan pengukuran skala likert diukur dengan penilaian 4 untuk tanggapan sangat setuju (SS), 3 untuk tanggapan setuju (S), 2 untuk tanggapan tidak setuju (TS), dan 1 untuk tanggapan sangat tidak setuju (STS).

Arikunto (2010:268) sebelum kuesioner disusun, maka harus melalui prosedur yaitu 1. Merumuskan tujuan yang akan dicapai dengan kuesioner. 2. Mengidentifikasi variabel yang akan dijadikan kuesioner. 3. Menjabarkan setiap variabel menjadi sub variabel yang lebih spesifik dan tunggal. 4. Menentukan jenis data yang akan dikumpulkan, sekaligus untuk menentukan teknik analisisnya.

**Uji Validitas**

Uji validitas ini bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrument penelitian. Umar (2002:141) mendefinisikan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang telah diukur. Pada penelitian ini menggunakan uji validitas eksternal. Validitas eksternal dilakukan dengan cara memberikan angket instrumen berdasarkan teori yang dipilih dan untuk mengetahui tingkat validitas butir soal angket digunakan rumus korelasi Product Moment.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2))}}$$

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi tiap butir soal

- $\sum XY$  = jumlah hasil kali X dan Y
- $\sum X^2$  = jumlah kuadrat dari variabel X
- $\sum Y^2$  = jumlah kuadrat dari variabel Y
- N = jumlah responden

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dalam menentukan reliabilitasnya menggunakan rumus alpha cronbach karena menurut Cronbach (Azwar, 2006:78) reliabilitas yang menggunakan rumus spearman Brown hanya akan menghasilkan estimasi reliabilitas yang cermat apabila belahan-belahan tes yang diperoleh dapat memenuhi asumsi paralel. Jika tidak yakin bahwa asumsi tersebut terpenuhi, maka koefisien alpha cronbach dapat digunakan. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan alpha cronbach adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

- r11 : Reliabilitas instrument
- K : Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal
- ab<sup>2</sup> : Jumlah varians butir
- t<sup>2</sup> : Varian total

### ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini analisis korelasi product moment dilakukan dengan program SPSS, analisis ini digunakan untuk mencari hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan variabel kinerja kerja pegawai (Y) dan variabel motivasi kerja pegawai (X2) dengan kinerja kerja pegawai (Y).

Adapun rumus *product moment* tersebut sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- rx<sub>y</sub> : Koefisien korelasi tiap butir soal
- N : Banyaknya anggota kelompok sampel
- $\sum X$  : Jumlah skor tiap butir soal
- $\sum Y$  : Jumlah skor total
- $\sum XY$  : Jumlah hasil kali X dan Y
- $\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor tiap butir soal
- $\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor total

Kemudian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda / multiple regression. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

(Sugiyono, 2013:235)

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda X1 dan X2 dengan Y digunakan Uji F, sebagai mana yang dijelaskan oleh Sigit (2010:141) Uji F digunakan untuk melihat hubungan atau pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dibandingkan dengan Ftabel adapun rumus untuk uji F Riduwan (2010:238) sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

- Fhitung = nilai F yang dihitung (diambil dari hasil penghitungan SPSS)
- R = nilai koefisien korelasi ganda
- k = jumlah variabel bebas
- n = jumlah sampel

Ftabel = dk1 = k, dk2 = n-k-1 dengan taraf signifikansi 0,05/ 5%

Keterangan :

- Ftabel = nilai F pada
- dk1 = dk penyebut
- dk2 = dk pembilang
- k = jumlah variabel bebas
- n = jumlah sampel

Hasil dikatakan signifikan jika Fhitung > Ftabel maka signifikan dan jika Fhitung < Ftabel maka tidak signifikan

### HASIL PENELITIAN

Lingkungan Kerja di BP PAUD dan DIKMAS Jawa Timur

Deskripsi data variabel lingkungan kerja di BP PAUD dan DIKMAS Jawa Timur diperoleh melalui metode penyebaran angket atau instrumen penelitian kepada 50 pamong (PNS). Berdasarkan hasil penyebaran angket atau instrumen penelitian dan analisis data lingkungan kerja di BP PAUD dan DIKMAS Jawa Timur meliputi empat kategori skor yaitu skor 1 menunjukkan tidak setuju sebanyak 1,78%, skor 2 menunjukkan kurang setuju sebanyak 4,05%, skor 3 menunjukkan setuju sebanyak 41,73%, dan skor 4 menunjukkan sangat setuju sebanyak 51,84%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di BP PAUD dan DIKMAS Jawa Timur adalah baik karena memiliki presentasi paling tinggi pada skor 4 dibandingkan pada skor lainnya yaitu sebesar 51,84%.

### **Motivasi Kerja di BP PAUD dan DIKMAS Jawa Timur.**

Deskripsi data variabel Motivasi Kerja di BP PAUD dan DIKMAS Jawa Timur diperoleh melalui metode penyebaran angket atau instrumen penelitian kepada 50 pamong belajar (PNS). Berdasarkan hasil penyebaran angket atau instrumen penelitian dan analisis data Motivasi Kerja di BP PAUD dan DIKMAS Jawa Timur, meliputi empat kategori skor yaitu skor 1 menunjukkan tidak setuju sebanyak 1,80%, skor 2 menunjukkan kurang setuju sebanyak 5,38%, skor 3 menunjukkan setuju sebanyak 44,42%, dan skor 4 menunjukkan sangat setuju sebanyak 48,38%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di BP PAUD dan DIKMAS Jawa Timur adalah baik karena memiliki presentasi paling tinggi pada skor 4 dibandingkan pada skor lainnya yaitu sebesar 48,38%.

### **Kinerja Kerja Pamong belajar di BP PAUD dan DIKMAS Jawa Timur**

Deskripsi data variabel Kinerja pamong di BP PAUD dan DIKMAS Jawa Timur diperoleh melalui metode penyebaran angket atau instrumen penelitian kepada 50 pamong belajar (PNS). Berdasarkan hasil penyebaran angket atau instrumen penelitian dan analisis data Kinerja kerja pamong di BP PAUD dan DIKMAS Jawa Timur meliputi empat kategori skor yaitu skor 1 menunjukkan tidak setuju sebanyak 1,83%, skor 2 menunjukkan kurang setuju sebanyak 3,77%, skor 3 menunjukkan setuju sebanyak 41,55%, dan skor 4 menunjukkan sangat setuju sebanyak 52,83%.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kinerja kerja pegawai / pamong di BP PAUD dan DIKMAS Jawa Timur tinggi karena memiliki presentasi paling tinggi pada skor 4 dibandingkan pada skor lainnya yaitu sebesar 52,83%.

Dalam uji persyaratan uji normalitas menunjukkan bahwa berdasarkan tabel uji *Kolmogorov Smirnov* bahwa nilai *asym.sig* untuk variabel lingkungan kerja adalah  $0,067 \geq 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal, dan untuk variabel motivasi kerja adalah  $0,200 \geq 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal, dan untuk variabel Kinerja kerja pegawai adalah  $0,129 \geq 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal. Dapat diambil kesimpulan bahwa data memenuhi uji normalitas karena nilai *asym.sig* (*2 tailed*)  $\geq 0,05$ .

Dalam uji hipotesis menggunakan uji korelasi Dari tabel hasil korelasi *product moment* variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan variabel Kinerja pamong (Y) nilai signifikannya adalah 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari pada nilai *alpha* 0,05 dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{11}$  diterima itu artinya lingkungan kerja ( $X_1$ ) berhubungan dengan Kinerja pamong belajar (Y).

Dalam uji hipotesis menggunakan uji korelasi. Dari tabel hasil korelasi *product moment* variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan Variabel Kinerja Pamong (Y) nilai signifikannya adalah 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05 dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{12}$  diterima itu artinya motivasi kerja ( $X_2$ ) berhubungan dengan Kinerja pamong belajar (Y). Karena angka probabilitas adalah 0,000 maka semua variabel memang secara nyata berkorelasi.

Selanjutnya dalam hasil uji regresi berganda (*multiple regresion*), berdasar uji F yang telah dilakukan maka didapatkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4.801,5 > 3,09$  yang berarti bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja pamong di BP PAUD dan DIKMAS Jawa Timur. Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4.801,5 > 3,09$ , sehingga hasil uji F dapat menjawab hipotesis 3 yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan Kinerja pamong di BP PAUD dan DIKMAS Jawa Timur.

## **Kesimpulan**

Terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pamong belajar di BP PAUD dan DIKMAS Jawa Timur. Diketahui hasil dari regresi berganda (multiple regression) variabel lingkungan (X1) dan motivasi (X2) dengan Kinerja pamong (Y) sebesar 0,995. Tingkat korelasi dari 0,995 yang berarti hubungan lingkungan dan motivasi dengan Kinerja pamong belajar sangat kuat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adjei, F.G (2006). The Performance of Facilitators in the Functional Literacy Programme of the Upper East Region of Ghana. (diambil dari <http://www.ajol.info/viewarticle.php?id=30373> journal diakses tanggal 16 maret 2017).
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 2012. *Tes Prestasi: Fungsi Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berk, R.A. (1986). *Performance assesment*, London: The Johns Hopkins.
- Darmawan, Didit. 2009. *Motivasi & Kinerja*. Metromedia Education.
- Kreitner, dkk. 2003. *Organizational Behavior*. Irwin McGraw Hill. USA.