**ARTIKEL**

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA TENAGA ADMINISTRASI SMA NEGERI WILAYAH BANDUNG SELATAN

**IMAS DARIAH**

**188020002**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2022**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai tenaga administrasi SMA Negeri Wilayah Kota Bandung Selatan. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mengelola sumber daya manusia terutama tenaga administrasi agar dapat meningkatkan mutu dan produktivitas pelayanan sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2021. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukan bahwa gambaran secara umum disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai cenderung baik. Terdapat pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga administrasiSMA Negeri Wilayah Kota Bandung Selatan.

Kata Kunci : disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai.

***ABSTRACT***

*This study aims to determine and analyze the effect of work discipline, work environment on work motivation and its impact on the performance of administrative staff at the South Regional High School Bandung City. The research results can be used as evaluation material in managing human resources, especially administrative staff in order to improve the quality and productivity of school services. The research method used is descriptive analysis and verification. The data collection used is an interview using a questionnaire accompanied by observation and literature techniques, Sampling using purposive sampling. Data collection in the field will be carried out in 2021. The data analysis technique uses Path Analysis. The results showed that the general description of work discipline, work environment, work motivation and employee performance tended to be good. There is an influence of discipline and work environment on work motivation either partially or simultaneously and work motivation has an effect on the performance of the administrative staff of SMA Negeri South Bandung Region.*

*Keywords: work discipline, work environment, work motivation, employee performance.*

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, pimpinan-pimpinan disemua organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (Samsudin, 2006:281). Hal ini tidak menutup kemungkinan terhadap organisasi dalam bidang pendidikan terutama di sekolah.

Di sekolah sumber daya manusia terbagi menjadi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan atau yang disebut dengan tenaga administrasi. Tenaga kependidikan atau tenaga administrasi merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (UU No 20 Tahun 2003). Namun tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. Hal ini diatur dalam Undang-undang No 20 tahun 2003 Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tenaga kependidikan atau pegawai merupakan unsur penting dalam sekolah, maka keberadaannya haruslah menjadi perhatian bagi sekolah agar pegawai bekerja secara optimal dengan dukungan sekolah dan harus memiliki akuntanbilitas kinerja yang baik dimana tercantum dalam Permendikbud 2015 Pasal 1 yang menyatakan bahwa sistem akuntabilitas kinerja adalah rangkaian sistematik dari berbagai komponen alat dan prosedur yang di rancang untuk mencapai tujuan manajemen kinerja, yaitu perencanaan, perjanjian kinerja dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan laporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawawaban dan peningkatan kinerja.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseoarang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai pada gilirannya akan mampu meningkatkan kredibilitas pegawai, karena akan menempati posisi strategis sebagai parameter untuk mengukut keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok sehari-hari. Kinerja pegawai pada prinsipnya berkaitan dengan faktor pendidikan, keterampilan, disiplin, etika kerja dan etos kerja. Dengan demikian pegawai merupakan faktor kinerja yang utama dan dinamis, sehingga memiliki kemampuan untuk menghasilkan karya yang optimal untk mengarah kepada kemampuan memperbaiki cara kerja yang berlangsung secara terus menerus.

Berikut data dari pra survei yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai mengenai kinerja pegawai administrasi SMAN wilayah selatan Kota Bandung daapt dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**

**Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi | Skala Penilaian | | | | | Rerata |
| STS | TS | KS | S | SS |
|  | Kualitas hasil kerja | 3 | 6 | 4 | 6 | 1 | 2.80 |
|  | Kuantitas hasil kerja | 4 | 6 | 6 | 2 | 2 | 2.60 |
|  | Waktu | 2 | 4 | 8 | 5 | 1 | 2.95 |
|  | Orientasi | 1 | 3 | 7 | 6 | 3 | 3.35 |
|  | Kerjasama | 2 | 5 | 6 | 5 | 2 | 3.00 |
|  | Integritas | 2 | 3 | 4 | 6 | 5 | 3.45 |
|  | Komitmen | 2 | 5 | 5 | 6 | 2 | 3.05 |
|  | Disiplin | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2.80 |
| Rerata | | | | | | | 2.99 |

Sumber : Data Pra Survei, 2021

Berdasarkan hasil pra survey mengenai kinerja pegawai, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai administrasi SMAN rayon selatan Kota Bandung berada pada kategori kurang baik, hal ini berarti masih belum optimal kinerja pegawainya. Hal tersebut ditunjukan dengan nilai rata-rata 2,99. Adapun dimensi yang paling lemah adalah dimensi kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan dan disiplin pegawai. Dikarenakan penggunaan waktu yang kurang efektif dalam melaksanakan tugasnya, belum sepernuhnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal tersebut harus diperhatikan oleh masing-masing sekolah yang ada di rayon selatan, karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Simamora (2010:207) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai, selajutnya Tika (2013:103) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil fungsi kegiatan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Armstrong dkk (2011) dalam Wibowo (2013:17) mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah personal factor, ditunjukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan kemitmen individu.

Motivasi menjadi penggerak organisasi dalam mencapai tujuan, yang hal ini didasari oleh dua konsep dasar yaitu kebutuhan yang berasal dari orang itu sendiri dan tujuan di lingkungan di mana orang itu berada. Ditinjau dari aspek taksonomi, motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *“movere”* yang berarti bergerak. Menurut Winardi (2014:1), istilah motivasi berasal Menurut Winardi (2014 :1), Istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa Latin yaitu *movere* yang berarti “menggerakkan”.Dengan demikian secara etimologi, Motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Harold Koontz dan Heinz Weihrich dalam Fitrian (2021:31) juga mengemukakan pendapatnya tentang motivasi sebagai berikut :

*Motivation is a general trem applying to the entire class of drives, desire, needs, wishes and similar forces. To say thad managers motivate their subordinates is to say that they do those things which they hope will satisfy these drivers and desires and induce the subordinates to act in a desired manner.*

Dengan demikian maka istilah motif sama artinya dengan kata-kata motive, motif, dorongan, alasan dan lain-lain. Sarwoto (2012:167) kemukakan pengertian motivasi sebagai berikut: secara konkrit motivasi dapat diberikan batasan sebagai proses pemberian motif bekerja sebagai karyawan Sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi secara efisien, memberi motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat kerja dorongan kepada orang lain untuk bekerja lebih baik. Sejalan dengan pendapat Winardi (2014:40) Ia mengatakan bahwa: motivasi berkaitan dengan kebutuhan. Kita sebagai manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Untuk mencapai keadaan termotivasi, maka kita harus mempunyai tindakan tertentu yang harus dipenuhi dan apabila kebutuhan itu terpenuhi, maka muncul lagi kebutuhan-kebutuhan yang lain sehingga semua orang termotivasi.

Teori Prestasi (*achievement theory*) dari Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2011:67) berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Mc.Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu :

1. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
2. *Need of Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain, dapat bekerjasama dengan orang lain.
3. *Need of Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Sabna (2011) dalam Sianturi (2017:50) mengatakan bahwa, “motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja”.

Situasi kerja/lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “ keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sugito dan Sumartono (2004:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Menurut Sihombing (2004:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2000:184) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan (2008:83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2001:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kebutuhan kepuasan seseorang pasti berbeda-beda meskipun memiliki latar belakang pendidikan yang sama, lingkungan kerja yang sama. Ada sebagian orang yang merasa puas jika pemenuhan kebutuhan fisiknya telah terpenuhi, namun ada sebagian yang baru merasa puas jika pemenuhan kebutuhannya berupa kekuasaan, dan eksistensi diri sudah tercapai, sehingga pemenuhan kebutuhan fisik hanya dianggap sebagai keharusan untuk bisa hidup semata.

Masalah kebutuhan yang beraneka ragam ini, akan mempengaruhi perilaku dan tabiat individu pegawai yang bermacam-macam di dalam proses penyelesaian pekerjaannya. Penggunaan sumber daya manusia yang mempunyai perilaku dan tabiat individu pegawai yang bermacam-macam dikarenakan berbagai kebutuhan individu dan kelompok serta tujuan organisasi yang harus dicapai, mengharuskan suatu perusahaan mempunyai aturan-aturan yang harus dibuat, baik berupa prosedur kerja, standar kerja, petunjuk dan latihan kerja, maupun petunjuk tertulis yang harus dipatuhi. Untuk itu perlu diberlakukan disiplin kerja di dalam semua kegiatan organisasi.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional hubungan kekaryawanan internal. Secara etiomologis, kata “diiplin” berasal dari kata latin “diciplina” yang berarti mengajar. Pengertian disiplin menurut Simamora (2011 : 305) :

“Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Dessler (2012:194) menyatakan tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan (berhati-hati didefinisikan sesuai peraturan dan perundang-undangan). Dalam suatu organisasi peraturan dan perundang-undangan memiliki tujuan yang sama dengan apa yang dilakukan oleh hukum dan masyarakat, disiplin dibutuhkan saat satu dari peraturan dan perundang-undangan di langgar.

Menurut Moenir (2013:183) dalam Fitrian (2021:28), indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Disiplin terhadap waktu yang meliputi :
2. Tingkat absensi
3. Hilangnya waktu kerja
4. Penggunaan waktu istirahat
5. Disiplin terhadap pekerjaan yang meliputi :
6. Efektivitas kerja
7. Penggunaan peralatan
8. Sikap hati-hati dalam melaksanakan tugas
9. Disiplin terhadap prosedur kerja yang meliputi :
10. Ketaatan pada tata tertib
11. Menguasai cara kerja dan
12. Taat hukum

**METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu disiplin kerja,lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai serta kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai. Hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2016:11). Metode penelitian ini menggunakan survei yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sempel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distributive dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2016:7), survei yang dilakukan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif.

Teknik pengambilan sampel ini berdasarkan pertimbangan tertentu atau menggunakan teknik *purposive sampling* (Sugiyono, 2016: 124), dimana pertimbangannya dilakukan karena peneliti merupakan pegawai administrasi/TU di SMAN 11 Bandung sehingga mengetahui karakter dan kinerja pegawainya. Adapun sekolah menengah atas yang dipilih adalah SMAN 11, 17 dan 18 Kota Bandung untuk dijadikan sebagai sempel. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang pegawai PNS dan honorer.

**HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu disiplin kerja,lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai serta kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai. Analisis deskriptif untuk variable disiplin kerja,lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai sebagai berikut

Berikut hasil jawaban responden atas variabel disiplin kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung) yang terdiri dari dimensi disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap pekerjaan, dan disiplin terhadap prosedur kerja dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

**Tabel 11**

**Deskripsi Variabel Disiplin Kerja Pegawai Pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung)**

**(n=45)**

| **No Item** | **Pernyataan** | **Frekuensi Jawaban** | | | | | **Skor** | **Mean** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STS** | **TS** | **KS** | **S** | **SS** |
| **(1)** | **(2)** | **(3)** | **(4)** | **(5)** |
| **Disiplin terhadap waktu** | | | | | | | | |
| **1** | **P1** | 0 | 1 | 6 | 21 | 17 | 189 | 4.20 |
| **2** | **P2** | 2 | 5 | 7 | 12 | 19 | 176 | 3.91 |
| **3** | **P3** | 0 | 5 | 11 | 16 | 13 | 172 | 3.82 |
| **4** | **P4** | 1 | 6 | 8 | 15 | 15 | 172 | 3.82 |
| **5** | **P5** | 2 | 10 | 4 | 11 | 18 | 168 | 3.73 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3.90** |
| **Disiplin terhadap pekerjaan** | | | | | | | | |
| **6** | **P6** | 1 | 4 | 8 | 14 | 18 | 179 | 3.98 |
| **7** | **P7** | 1 | 8 | 7 | 18 | 11 | 165 | 3.67 |
| **8** | **P8** | 1 | 3 | 10 | 15 | 16 | 177 | 3.93 |
| **9** | **P9** | 0 | 6 | 13 | 12 | 14 | 169 | 3.76 |
| **10** | **P10** | 2 | 6 | 7 | 12 | 17 | 168 | 3.82 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3.83** |
| **Disiplin terhadap prosedur kerja** | | | | | | | | |
| **11** | **P11** | 2 | 8 | 4 | 14 | 17 | 171 | 3.80 |
| **12** | **P12** | 0 | 7 | 8 | 16 | 14 | 172 | 3.82 |
| **13** | **P13** | 0 | 3 | 5 | 23 | 14 | 183 | 4.07 |
| **14** | **P1** | 0 | 4 | 14 | 15 | 12 | 170 | 3.78 |
| **15** | **P15** | 0 | 1 | 8 | 16 | 20 | 190 | 4.22 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3.94** |
| **Jumlah Skor** | | | | | | | 2621 | **3.89** |
| **Skor ideal** | | | | | | | 3375 |
| **Persentase** | | | | | | | 78% |

Berdasarkan Tabel 1 memberikan gambaran keseluruhan jawaban mengenai disiplin kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung). Rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata variabel disiplin kerja pegawai sebesar 3,89 berada di nilai interval 3,41 – 4,20 dengan persentase 78%, yang berarti disiplin kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung) yang terdiri dari dimensi disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap pekerjaan, dan disiplin terhadap prosedur kerja diinterpretasikan dalam kriteria baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi disiplin terhadap prosedur kerja memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi disiplin terhadap pekerjaan memberikan gambaran yang paling rendah.

Berikut hasil jawaban responden atas variabel lingkungan kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung) yang terdiri dari dimensi lingkungan fisik dan non fisik dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

**Tabel 2**

**Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Pegawai Pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung)**

**(n=45)**

| **No Item** | **Pernyataan** | **Frekuensi Jawaban** | | | | | **Skor** | **Mean** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STS** | **TS** | **KS** | **S** | **SS** |
| **(1)** | **(2)** | **(3)** | **(4)** | **(5)** |
| **Lingkungan Fisik** | | | | | | | | |
|  | **P16** | 3 | 4 | 6 | 13 | 18 | 175 | 3,89 |
|  | **P17** | 2 | 5 | 9 | 17 | 11 | 167 | 3,71 |
|  | **P18** | 1 | 6 | 6 | 18 | 13 | 170 | 3,78 |
|  | **P19** | 2 | 5 | 8 | 18 | 11 | 168 | 3,73 |
|  | **P20** | 1 | 6 | 9 | 11 | 17 | 173 | 3,84 |
|  | **P21** | 1 | 6 | 9 | 16 | 12 | 168 | 3,73 |
|  | **P22** | 0 | 8 | 6 | 17 | 13 | 169 | 3,76 |
|  | **P23** | 0 | 4 | 8 | 18 | 14 | 179 | 3,98 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3.80** |
| **Lingkungan Non Fisik** | | | | | | | | |
|  | **P24** | 1 | 4 | 6 | 11 | 22 | 185 | 4,11 |
|  | **P25** | 1 | 4 | 8 | 19 | 12 | 174 | 3,87 |
|  | **P26** | 1 | 4 | 7 | 18 | 14 | 176 | 3,91 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3.96** |
| **Jumlah Skor** | | | | | | | 1904 | **3.85** |
| **Skor ideal** | | | | | | | 2475 |
| **Persentase** | | | | | | | 77% |

Berdasarkan Tabel 2 memberikan gambaran keseluruhan jawaban mengenai disiplin kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung). Rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata variabel disiplin kerja pegawai sebesar 3,85 berada di nilai interval 3,41 – 4,20 dengan persentase 77%, yang berarti disiplin kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung) yang terdiri dari dimensi lingkungan kerja fisik dan non fisik diinterpretasikan dalam kriteria baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi lingkungan kerja non fisik memberikan gambaran yang paling baik dibandingkan dengan dimensi lingkungan kerja fisik.

Berikut hasil jawaban responden atasvariabel motivasi kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung) yang terdiri dari dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa dapat dilihat pada Tabel 3 berikut :

**Tabel 3**

**Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pegawai Pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung)**

**(n-45)**

| No Item | Pernyataan | Frekuensi Jawaban | | | | | Skor | Mean |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KS | S | SS |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| Kebutuhan berprestasi | | | | | | | | |
|  | P27 | 2 | 1 | 9 | 21 | 12 | 175 | 3.89 |
|  | P28 | 0 | 8 | 13 | 11 | 13 | 164 | 3.64 |
|  | P29 | 0 | 4 | 15 | 12 | 14 | 171 | 3.80 |
|  | P30 | 1 | 4 | 12 | 13 | 15 | 172 | 3.82 |
|  | P31 | 0 | 6 | 9 | 17 | 13 | 172 | 3.82 |
|  | P32 | 2 | 6 | 8 | 12 | 17 | 171 | 3.80 |
|  | P33 | 1 | 5 | 8 | 18 | 13 | 172 | 3.82 |
|  | P34 | 2 | 2 | 13 | 12 | 16 | 173 | 3.84 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3.81** |
| Kebutuhan berafiliasi | | | | | | | | |
|  | P35 | 1 | 5 | 11 | 15 | 13 | 169 | 3.76 |
|  | P36 | 1 | 4 | 13 | 15 | 12 | 168 | 3.73 |
|  | P37 | 0 | 4 | 12 | 14 | 15 | 175 | 3.89 |
|  | P38 | 0 | 11 | 7 | 12 | 15 | 166 | 3.69 |
|  | P39 | 2 | 7 | 5 | 15 | 16 | 171 | 3.80 |
|  | P40 | 0 | 1 | 6 | 26 | 12 | 184 | 4.09 |
|  | P41 | 2 | 5 | 8 | 11 | 19 | 175 | 3.89 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3.83** |
| Kebutuhan berkuasa | | | | | | | | |
|  | P42 | 1 | 6 | 7 | 20 | 11 | 169 | 3.76 |
|  | P43 | 2 | 6 | 11 | 15 | 11 | 162 | 3.60 |
|  | P44 | 1 | 3 | 10 | 14 | 17 | 178 | 3.96 |
|  | P45 | 0 | 8 | 7 | 17 | 13 | 170 | 3.78 |
|  | P46 | 0 | 1 | 6 | 19 | 19 | 191 | 4.24 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3.87** |
| **Jumlah Skor** | | | | | | | **3448** | **3.83** |
| **Skor ideal** | | | | | | | **4500** |
| **Persentase** | | | | | | | **77%** |

Sumber : Kuesioner yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 memberikan gambaran keseluruhan jawaban mengenai motivasi kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung). Rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata variabel motivasi kerja pegawai sebesar 3,83 berada di nilai interval 3,41 – 4,20 dengan persentase 77%, yang berarti motivasi kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung) yang terdiri dari dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa diinterpretasikan dalam kriteria baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kebutuhan berkuasa memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kebutuhan berprestasi memberikan gambaran yang paling rendah.

Berikut hasil jawaban responden atas variabel kinerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung) yang terdiri dari dimensi kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, waktu, orientasi pelayanan, kerja sama, integritas, komitmen, disiplin dapat dilihat pada Tabel 4 berikut :

**Tabel 4**

**Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung)**

**(n=45)**

| **No Item** | **Pernyataan** | **Frekuensi Jawaban** | | | | | **Skor** | **Mean** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STS** | **TS** | **KS** | **S** | **SS** |
| **(1)** | **(2)** | **(3)** | **(4)** | **(5)** |
| **Kualitas Hasil Pekerjaan** | | | | | | | | |
|  | **P47** | 1 | 6 | 12 | 18 | 8 | 161 | 3,58 |
|  | **P48** | 0 | 6 | 10 | 21 | 8 | 166 | 3,69 |
|  | **P49** | 1 | 7 | 14 | 15 | 8 | 157 | 3,49 |
|  | **P50** | 0 | 6 | 9 | 17 | 13 | 172 | 3,82 |
|  | **P51** | 3 | 3 | 14 | 18 | 7 | 158 | 3,51 |
|  | **P52** | 3 | 3 | 11 | 18 | 10 | 164 | 3,64 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3.62** |
| **Kuantitas Hasil Pekerjaan** | | | | | | | | |
|  | **P53** | 1 | 2 | 14 | 16 | 12 | 171 | 3,80 |
|  | **P54** | 6 | 2 | 9 | 20 | 8 | 157 | 3,49 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3.64** |
| **Waktu** | | | | | | | | |
|  | **P55** | 3 | 0 | 15 | 18 | 9 | 165 | 3,67 |
|  | **P56** | 2 | 1 | 10 | 17 | 15 | 177 | 3,93 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3,80** |
| **Orientasi Pelayanan** | | | | | | | | |
|  | **P57** | 1 | 1 | 10 | 23 | 10 | 175 | 3,89 |
|  | **P58** | 4 | 4 | 19 | 13 | 5 | 146 | 3,24 |
|  | **P59** | 2 | 3 | 11 | 18 | 11 | 168 | 3,73 |
|  | **P60** | 3 | 8 | 8 | 17 | 9 | 156 | 3,47 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3,58** |
| **Kerja Sama** | | | | | | | | |
|  | **P61** | 4 | 1 | 13 | 19 | 8 | 161 | 3,58 |
|  | **P62** | 3 | 2 | 16 | 14 | 10 | 161 | 3,58 |
|  | **P63** | 3 | 2 | 13 | 18 | 9 | 163 | 3,62 |
|  | **P64** | 2 | 3 | 17 | 14 | 9 | 160 | 3,56 |
|  | **P65** | 2 | 2 | 11 | 22 | 8 | 167 | 3,71 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3,61** |
| **Integritas** | | | | | | | | |
|  | **P66** | 3 | 1 | 17 | 12 | 12 | 164 | 3,64 |
|  | **P67** | 5 | 4 | 9 | 17 | 10 | 158 | 3,51 |
|  | **P68** | 2 | 1 | 19 | 13 | 10 | 163 | 3,62 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3,59** |
| **Komitmen** | | | | | | | | |
|  | **P69** | 3 | 3 | 10 | 22 | 7 | 162 | 3,60 |
|  | **P70** | 1 | 4 | 17 | 12 | 11 | 163 | 3,62 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3,61** |
|  | **P71** | 3 | 2 | 20 | 9 | 11 | 158 | 3,51 |
|  | **P72** | 1 | 3 | 15 | 16 | 10 | 166 | 3,69 |
|  | **P73** | 2 | 1 | 18 | 16 | 8 | 162 | 3,60 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3.60** |
| **Jumlah Skor** | | | | | | | 4401 | **3.62** |
| **Skor ideal** | | | | | | | 6075 |
| **Persentase** | | | | | | | 72% |

Berdasarkan Tabel 4 memberikan gambaran keseluruhan jawaban mengenai disiplin kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung). Rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata variable kinerja pegawai sebesar 3,62 berada di nilai interval 3,41 – 4,20 dengan persentase 78%, yang berarti kinerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung) yang terdiri dari dimensi kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, waktu, orientasi pelayanan, kerja sama, integritas, komitmen, disiplin diinterpretasikan dalam kriteria baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi waktu memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi integritas memberikan gambaran yang paling rendah.

Selanjutnya analisis verifikatif data menggunakan metode analisis jalur (*path Analysis*) dengan menggunakan regresi. Analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS 21, untuk dapat menjawab hipotesis yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini yakni ; 1) disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, 3) disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja secara simultan, dan 4) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

1. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja, dapat dilihat pada tabel perhitungan berikut ini:

**Tabel 5**

**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

**Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interpretasi Analisis Jalur** | | | |
| **Ket** |  | **Besar Pengaruh** | **%** |
| **X1** | Pengaruh langsung ke Y | **0.3588** | **35.88** |
| Pengaruh tidak langsung melalui X2 ke Y | **0.1668** | **16.68** |
| **Jumlah** |  | **0.5256** | **52.56** |

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung dari disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 35.88%. pengaruh tidak langsung dari disiplin kerja melalui variabel lingkungan kerja sebesar 16.68%. ini menandakan bahwa disiplin kerja sangat erat hubungannya dengan lingkungan kerja. Total pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 52.56%. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diperlihatkan pegawai maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai tenaga administrasi SMAN wilayah Bandung Selatan.

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, dapat dilihat pada tabel perhitungan berikut ini:

**Tabel 6**

**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

**Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interpretasi Analisis Jalur** | | | |
| **Ket** |  | **Besar Pengaruh** | **%** |
| **X2** | Pengaruh langsung ke Y | **0.1043** | **10.43** |
| Pengaruh tidak langsung melalui X1 ke Y | **0.1668** | **16.68** |
| **Jumlah** |  | **0.2711** | **27.11** |

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 10.43%. pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja melalui variabel disiplin kerja sebesar 16.68%. ini menandakan bahwa lingkungan kerja sangat erat hubungannya dengan disiplin kerja. Total pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 27.11%. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diperlihatkan pegawai maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai tenaga administrasi SMAN wilayah Bandung Selatan.

1. **Besar Pengaruh Variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Secara Simultan**

Berikut ini akan diuraikan mengenai pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai tenaga administrasi SMAN wilayah Bandung Selatan.

**Tabel 7**

**Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Pengaruh Langsung** | **Pengaruh Tidak Langsung** | | **Total Pengaruh Tidak Langsung** | **Pengaruh Total** |
| **X1** | **35.88** | **-** | **16.68** | **16.68** | **52.56** |
| **X2** | **10.43** | **16.68** | **-** | **16.68** | **27.11** |
| **Pengaruh Keseluruhan** | | | | | **79.67** |
| **Pengaruh Faktor lain** | | | | | **20.33** |

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai tenaga administrasi SMAN wilayah Bandung Selatan sebesar 79.67% sedangkan sisanya sebesar 20.33% dipengaruhi oleh factor lain yang tidakditeliti oleh penulis. Dilihat secara parsial variabel disiplin kerja dengan nilai 52.56% lebih dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai tenaga administrasi SMAN wilayah Bandung Selatan daripada lingkungan kerja dengan nilai 27.11%.

1. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 21 terhadap 45 responden diperoleh besaran koefisien korelasi di antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Adapun besaran koefisien korelsi dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | Motivasi Kerja | Kinerja Pegawai |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | 1 | ,876\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,000 |
| N | 45 | 45 |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | ,876\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |  |
| N | 45 | 45 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh bahwa besar nilai korelasi atau koefisien jalur antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai sebesar 0.876. Mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, maka kita menggunakan analisis koefisien determinan yaitu kuadrat nila korelasi (r) dikalikan 100%.

KD = (r2) 100%

KD = (0,876)2 100%

= 0,7674 100%

= 76,74 %

**PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini menghasilkan beberapa temuan mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Gambaran nilai rata-rata variabel disiplin kerja tenaga administrasi SMAN wilayah Bandung selatan yang berarti disiplin kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung) yang terdiri dari dimensi disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap pekerjaan, dan disiplin terhadap prosedur kerja diinterpretasikan dalam kriteria baik. Berdasarkan hasil analisis verifikatif dapat diketahui bahawa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja secara langsung maupun tidak langsung sebesar 53,56%. Hal ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai tenaga administrasi SMAN Wilayah Bandung Selatan. Sejalan dengan Suhardjo (2013:69) mengatakan salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah disiplin. Hasibuan (2008:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan sesorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Gambaran nilai rata-rata variable lingkungan kerja sebesar 3.85 berada di nilai interval 3.41- 4.20 yang berarti disiplin kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung) yang terdiri dari dimensi lingkungan kerja fisik dan non fisik diinterpretasikan dalam kriteria baik. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahawa lingkingan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja secara langsung maupun tidak langsung sebesar 27,11%. Hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai tenaga administrasi SMAN Wilayah Bandung Selatan. Suhardjo (2013:69) mengatakan factor lain yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Sejalan dengan penelitian Moulana F dkk (2017:178) yang menyatakan bahawa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja. Sejalan dengan pernyataan Robbins (2006) dalam Moulana F dkk (2017:180), “para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik”.

Gambaran nilai rata-rata variable motivasi kerja sebesar 3.83 berada di nilai interval 3,41 – 4,20 yang berarti motivasi kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung) yang terdiri dari dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa diinterpretasikan dalam kriteria baik. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahawa disiplin dan lingkingan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja secara langsung maupun tidak langsung sebesar 79,67%. Hal ini menunjukan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai tenaga administrasi SMAN Wilayah Bandung Selatan. Sejalan dengan penelitian Inbar dkk (2018:85) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Keberhasilan perusahaan juga tidak terlepas dari kerjasama antara pemimpin dan karyawan, sebab dalam sebuah manajemen perusahaan diperlukan kolaborasi antara keduanya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan rasa aman kepada karyawan agar bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan senang dengan lingkungan yang ada disekitar tempat kerja maka karyawan merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Gambaran nilai rata-rata variable motivasi kerja sebesar 3.62 berada di nilai interval 3,41 – 4,20 yang berarti kinerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan (SMAN 11 Bandung, SMAN 17 Bandung, SMAN 18 Bandung) yang terdiri dari dimensi kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, waktu, orientasi pelayanan, kerja sama, integritas, komitmen, disiplin diinterpretasikan dalam kriteria baik. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahawa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung sebesar 76.70%. Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga administrasi SMAN Wilayah Bandung Selatan. Sejalan dengan penelitian Fitrian (2021:176) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama baik secara parsial ataupun simultan. Gibson, Ivancevich dalam Donnely (2014:87) dalam kesimpulannya tentnag motivasi mengemukakan bahwa motivasi terkait erat dengan perilaku dan prestasi kerja. Selain itu, dinyatakan bahwa motivasi dilakukan untuk memcapai suatu tujuan tertentu. Motivasi diduga kuat berhubungan erat dengan kinerja. Motivasi diberikan kepada pegawai agar pegawai mengerahkan seluruh kemampuan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dan menunaikan kewajiban dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi, seperti memperoleh kinerja yang baik, maka motivasi yang diperlukan adalah motivasi yang kuat yaitu yang mempunyai intensitas, tujuan dan ketekunan sebagaimana yang dikatakan oleh Robbins (2009:208). Motivasi seorang pegawai biasanya ditunjukan oleh aktivitas yang terus menerus serta berorientasi kepada tujuan organisasi. Jadi yang disebut pegawai yang termotivasi adalah pegawai yang perilakunnya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganngu oleh ganguan-gangguan kecil.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai SMAN Wilayah Bandung Selatan”, maka dapat dikesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan yang terdiri dari dimensi disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap pekerjaan, dan disiplin terhadap prosedur kerja diinterpretasikan dalam kriteria baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi disiplin terhadap prosedur kerja memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi disiplin terhadap pekerjaan memberikan gambaran yang paling rendah. Dimensi diiplin terhadap prosedur memberikan gambaran yang paling tinggi dalam variable disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai selalu tepat waktu masuk dan pulang kerja, mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan sesuai prososedur operasional standar.
2. Lingkungan kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan yang terdiri dari dimensi lingkungan kerja fisik dan non fisik diinterpretasikan dalam kriteria baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi lingkungan kerja non fisik memberikan gambaran yang paling baik dibandingkan dengan dimensi lingkungan kerja fisik. Dimenis lingkungan kerja non fisik memberikan gambaran nila rata-rata yang paling besar ini mengambarkan bahwa telah terjalinnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai dan antara pegawai.
3. Motivasi kerja pegawai SMAN Wilayah Bandung Selatan yang terdiri dari dimendi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa diinterpretasikan dalam kriteria cukup baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kebutuhan berkuasa memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kebutuhan berprestasi memberikan gambaran yang paling rendah.
4. Kinerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan yang terdiri dari dimensi kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, waktu, orientasi pelayanan, kerja sama, integritas, komitmen, disiplin diinterpretasikan dalam kriteria baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi waktu memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi integritas memberikan gambaran yang paling rendah.
5. Besar pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 53,56%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diperlihatkan pegawai maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan
6. Besar pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 27,11%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang membuat nyaman pegawai maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai pada SMAN Wilayah Bandung Selatan
7. Besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada SMAN Kota Bandung Wilayah Selatan sebesar 79,67%, sedangkan sisanya sebesar 20,33% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti kepemimpinan.
8. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMAN Kota Bandung Wilayah Selatan sebesar 76,70%.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahyari, A. 2001. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.

Depdiknas. (2003). *Undang-undang RI No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

Dessler, Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta.

Fitrian, Winda. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Kpp Pratama Bandung Tegalega.  Thesis, Magister Manajemen. UNPAS.

Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly. (2014). *Organisasi dan Menajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemah. Djoerban Wahid. Jakarta :Erlangga.

Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Inbar N. R. D dkk. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 2 Mei 2018.

Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moulana, F. dkk.(2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja.* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1 Maret 2017.

Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Robbins dan Coulter. (2009). *Manajemen. Edisi Ketujuh*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.

Samsudin, S. (2006). *Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Saydam, G. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management). Jakarta: Djambatan.

Sedarmayanti, (2009). Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: Mandar Maju.

Setiawan, H. (2008). Tata Letak Pabrik. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta

Sianturi, Budiman.(2017) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Bojonagara. Thesis, Unpas.

Sihombing, S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Balai Pustaka.

Simamora, H. (2010). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Gramendia, Jakarta.

.(2011). *Memenangkan Pasar Dengan Pemasaran Efektif Dan Profitable*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sarwoto. (2012). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan ke Enambelas Penerbit Ghalia Indonesia.

Sugito, dan Sumartono. (2004). *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.

Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : PT Alfabet.

Suhardjo, Yohanes. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten Sorong. Universitas Semarang. Jurnal Solusi, 11(4): 94-109

Tika. (2013). *Budaya Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wibowo. (2013) *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers

Winardi, J. (2014). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Rajawali press. Jakarta .