

# **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INTIMAS LESTARI NUSANTARA**

Wawan Prahiawan<sup>1</sup>, Nopiyana Simbolon<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
Jalan Raya Jakarta Km.4, Serang-Banten  
wawan.prahiawan@gmail.com

## **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the influence of intrinsic motivation, to determine influence of the work environment, to determine influence of intrinsic motivation and work environment on employee performance. This study uses quantitative methods. Associative research approach. The sample used were 69 respondents. Methods of data analysis using multiple linear regression were performed using statistical software SPSS 20. Based on the analysis by using statistical software SPSS 20 note that the regression equation  $Y = 2,258 + 0,842X_1 + 0,393X_2$ . Intrinsic motivation has a significant influence to employee performance. By  $T$  value  $> T_{table}$  ( $5,703 > 1,996008$ ). Include a significant influence between work environment to employee performance. By  $T_{value} > T_{table}$  ( $3,304 > 1,996008$ ). The coefficient of determination ( $Kd$ ) = 71% shows the influence of the intrinsic motivation and work environment on employee performance, while the remaining 29% influenced by other factors not included in this study. And the results of the  $F$  test is known that the  $F$  value  $> F_{table}$  ( $80,967 > 3,1359$ ), so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, that the intrinsic motivation and work environment has a significant influence on the performance of employees at PT Intimas Lestari Nusantara.*

**Keywords:** *intrinsic motivation, work environment, employee eformance*

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 69 responden. Metode analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda yang dilakukan menggunakan bantuan software SPSS 20. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan bantuan software SPSS 20 diketahui bahwa persamaan regresi berganda  $Y = 2,258 + 0,842X_1 + 0,393X_2$ . Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu, ( $5,703 > 1,996008$ ). Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu, ( $3,304 > 1,996008$ ). Nilai koefisien determinasi ( $Kd$ ) = 71% menunjukkan besarnya pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 29% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil uji  $F$  diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu, ( $80,967 > 3,1359$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, bahwa variabel motivasi intrinsik dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara.

**Kata Kunci:** motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan

## **Pendahuluan**

Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusa-

haan demi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja karyawan yang

tinggi diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor motivasi intrinsik dan lingkungan kerja.

Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrian Nurtaneo Akbar (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor lingkungan kerja. menurut Alex S. Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Musriha (2013) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelinting rokok di Jawa Timur.

PT Intimas Lestari Nusantara adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan penjualan *bakery and cake* serta memiliki beberapa outlet yang berada di beberapa kota di wilayah Jakarta bernama "*country style*". Berdasarkan pra penelitian yang penulis perhatikan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan motivasi intrinsik karyawan, kondisi lingkungan kerja karyawan yang kurang mendukung dalam pelaksanaan kerja, dan kinerja karyawan yang pada pelaksanaannya mempunyai beberapa kendala.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara

### **Motivasi Intrinsik**

Suwatno (2011:175) menyatakan "motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu".

Husaini Usman (2009:249) mendefinisikan "motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri".

Menurut teori Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

- a. Faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik);
- b. Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah keberhasilan yang diraih, pengakuan atau penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang (faktor intrinsik).

### **Lingkungan Kerja**

Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan "Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi".

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misal-

nya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain."

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2011: 28), yaitu:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran Mekanis di tempat kerja
7. Bau-bauan di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Selain faktor-faktor di atas, Danang Sunyoto (2012:44) menambahkan faktor lainnya, seperti fasilitas kerja, hubungan karyawan, dan peraturan kerja.

## Kinerja

Bahrul Kirom (2011:51) menyatakan "kinerja merupakan bentuk penilaian tersendiri untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang atau perusahaan dalam menjalankan program-program kerjanya".

Menurut Marwansyah (2010:228) mendefinisikan "kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)".

Menurut Mathis dan Jackson (2009: 378) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pemanfaatan waktu
4. Kerjasama

## Penelitian Terdahulu

Berikut ini penelitian yang telah dilakukan sebelumnya:

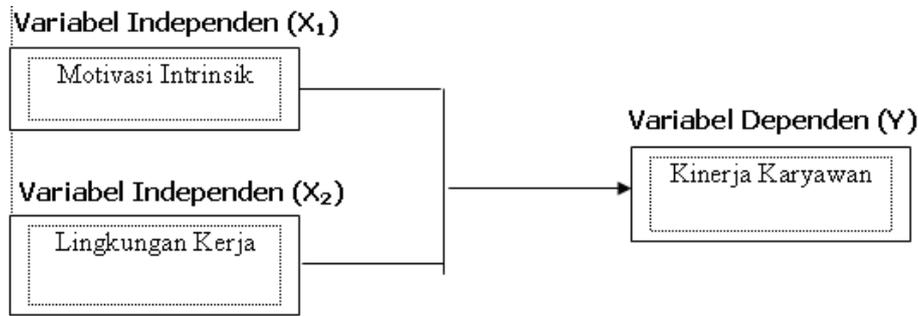
Tabel 1  
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Febrian Nurtaneo Akbar (2013)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya	Regresi Linear Berganda	Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Musriha (2013)	Pengaruh Tim Kerja, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja dari Pabrik Rokok di Jawa Timur, Indonesia	<i>Structural Equation Model</i>	Lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja kerja pelinting rokok di Jawa Timur
3	Doni Bachtiar (2012)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aqua Tirta Investama di Klaten	Deskripsi Persentase dan Analisis Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aqua Tirta Investama di Klaten

## Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan tinjauan teoritis yang menjadi yang menjadi variabel berpengaruh adalah motivasi intrinsik dan lingkungan kerja, sedangkan variabel yang terpengaruhnya ada-

lah kinerja karyawan, maka dapat digambarkan sebuah kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



## Hipotesis

Hipotesis 1 (H <sub>1</sub> ):	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara.
Hipotesis 2 (H <sub>2</sub> ):	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara.
Hipotesis 3 (H <sub>3</sub> ):	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara.

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pendekatan asosiatif yakni suatu pertanyaan peneliti yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Hubungan variabel dalam penelitian ini adalah hubungan variabel kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT Intimas Lestari Nusantara yang berjumlah 69 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh atau *total sampling* karena obyek yang diteliti seluruh karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara yang berjumlah 69 orang.

### Sumber Data

Pada penelitian ini data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban responden melalui kuisioner, wawancara, dan hasil pengamatan atau observasi. Sumber data sekunder peneliti antara lain buku, skripsi, jurnal, dan artikel.

### Variabel Penelitian dan Operasionalisasi

#### 1. Motivasi Intrinsik (X<sub>1</sub>)

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Suwatno, 2011:175). Variabel Motivasi Intrinsik diukur dengan indikator yang terdapat dalam teori Hezberg (1966), yaitu:

- a) Keberhasilan
- b) Pengakuan atau penghargaan
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Tanggung Jawab
- e) Peluang untuk berkembang

2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. (Danang Sunyoto 2012:43).

Variabel lingkungan kerja diukur dengan indikator yang diungkapkan oleh sedarmayanti (2011:26) dan Danang Sunyoto (2012:44), yaitu:

- a. Temperatur di tempat kerja
- b. Sirkulasi udara di tempat kerja
- c. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
- d. Tingkat kebisingan suara di tempat kerja
- e. Fasilitas kerja
- f. Hubungan karyawan
- g. Peraturan kerja
- h. Rasa aman

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan (Mathis dan Jackson 2009:378).

Variabel kinerja diukur dengan indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2009:378), yaitu:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Pemanfaatan waktu kerja
- d. Kerjasama

**Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner maka dilakukan pengujian validitas dan reliabelitas. Hasil dari uji validitas dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi dari ketiga variabel tersebut lebih dari 0,3. Hasil uji reliabelitas pada ketiga variabel menghasilkan nilai cronbach's alpha > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas menunjukkan bahwa dalam model regresi memiliki distribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan data bersifat linier.

Berdasarkan output SPSS 20 maka diperoleh output sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Regresi Linier Berganda ( $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
	(Constant)	2.258	2.526		.894	.375
1	x1	.842	.148	.568	5.703	.000
	x2	.393	.119	.329	3.304	.002

$$Y = 2,258 + 0,842X_1 + 0,393X_2$$

Keterangan:

1. Besarnya koefisien konstanta adalah 2,258, hal ini berarti bahwa apabila nilai dari motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya kinerja (Y) sebesar 2,258.
2. Besarnya koefisien  $b_1$  adalah 0,842 berarti apabila nilai  $X_1$  (motivasi intrinsik) mengalami kenaikan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y akan mengalami kenaikan juga. Begitu pula sebaliknya apabila nilai  $X_1$  mengalami penurunan, sementara variabel

independen lainnya bersifat tetap maka tingkat variabel Y akan mengalami penurunan juga.

3. Besarnya koefisien  $b_2 = 0,393$  hal ini menerangkan bahwa apabila nilai  $X_2$  (lingkungan kerja) mengalami kenaikan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y akan mengalami kenaikan juga. Begitu pula sebaliknya apabila nilai  $X_2$  mengalami penurunan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap maka tingkat variabel Y akan mengalami penurunan juga.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan pengujian pada uji T terhadap motivasi intrinsik maka didapat nilai  $t_{hitung}$  5,703 dan nilai  $t_{tabel}$  1,996008 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,703 > t_{tabel}$  1,996008) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara terbukti. Hasil ini sejalan dengan penelitian Febrian Nurtaneo Akbar yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan pengujian pada uji T terhadap variabel lingkungan kerja maka didapat nilai  $t_{hitung}$  3,304 dan nilai  $t_{tabel}$  1,996008 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,304 > t_{tabel}$  1,996008) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara terbukti. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musriha (2013) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan pengujian pada uji F, di dapat nilai variabel motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan,  $F_{hitung}$  80,967 dan  $F_{tabel}$  3,1359 ( $F_{hitung} > F_{tabel}$  80,967 > 3,1359) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara terbukti. Hasil ini sejalan dengan penelitian Doni Bachtiar (2012) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 20 di dapat hasil

koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,710 berarti sumbangan pengaruh motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 71% sedangkan sisanya 29% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Intimas Lestari Nusantara mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis dapat menarik kesimpulan, yaitu (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara, hal ini memberikan gambaran bahwa adanya motivasi intrinsik karyawan yang baik dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara, hal ini memberikan gambaran bahwa adanya lingkungan kerja fisik dan non fisik yang membuat karyawan aman dan nyaman dalam bekerja dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan meningkat. (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 71%, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi intrinsik yang baik dan di dukung dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Daftar Pustaka**

- Alex, S, Nitisemito, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- Bahrul,H, Kirom, Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen, Pustaka Al-Fikriis, Jakarta, 2012.
- Danang Sunyoto, Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian), Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta, 2012.

- Doni Bachtiar, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aqua Tirta Investama di Klaten, Volume 1, No,1, 2012.
- Musriha, Influence of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job Performance of the Cigarette Rollers at Clove Cigarette Factories in East Java, Indonesia, Volume 3, No,2, 2013.
- Febrian Nurtaneo Akbar, Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya, 2013.
- Robert, L, Mathis dan Jackson, Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Herman Sofyandi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2008.
- Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, CV, Mandar Maju, 2011.
- Husaini Usman, Metode Penelitian, Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2011
- Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung, 2010.