

k, 11-10-94

LAPORAN PENELITIAN

**PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DAN HUBUNGANNYA DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAI FIP IKIP PADANG**



OLEH

**DRS. EDI NOVIARDI, M.Pd.** PERPUSTAKAAN IKIP PADANG

(KETUA TIM PENELITIAN)

NO. SURAT	17-11-94
SUMBER HARGA	hd
KOLEKSI	KKI
NO. INVITASI	1382/hd/94-P2/3
NO. RESERVA	378 nov p2

Penelitian ini Dibiayai oleh :

Dana SPP/DPP FIP IKIP Padang  
Tahun Anggaran 1993/1994

=====

**INSTITUT KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN PADANG**  
**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**  
**1994**

LIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG

LAPORAN PENELITIAN

PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA  
DAN HUBUNGANNYA DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAI  
FIP IKIP PADANG

Personalia Penelitian

Ketua : Drs. Edi Noviard, M.Pd

Anggota : Drs. Yuskal Kusman

Dra. Elizar Ramli

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dan motivasi berprestasi pegawai, dan hubungan antara persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dengan motivasi berprestasi pegawai di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Padang.

Aspek yang diteliti berkenaan dengan lingkungan kerja dibatasi pada dua aspek, yaitu lingkungan fisik tempat kerja, dan lingkungan non fisik (lingkungan sosial) dalam bekerja. Sedangkan motivasi berprestasi yang diteliti meliputi; pertama motivasi keberhasilan, kedua nilai insentif keberhasilan, dan ketiga penghargaan keberhasilan dalam bekerja.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari hipotesis mayor dan hipotesis minor. Hipotesis mayor adalah " terdapat hubungan positif yang berarti antara persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dengan motivasi berprestasi pegawai". Hipotesis minor adalah; pertama, terdapat hubungan positif yang berarti antara persepsi pegawai terhadap lingkungan fisik tempat kerja dengan motivasi berprestasi, dan kedua, terdapat hubungan positif yang berarti antara persepsi pegawai terhadap lingkungan sosial (non fisik) tempat kerja dengan motivasi berprestasi pegawai.

Populasi penelitian ini adalah pegawai administratif di lingkungan Fakultas Ilmu pendidikan IKIP Padang yang

menjadi pegawai negeri. Jumlah populasi seluruhnya 48 orang. Mengingat jumlah populasi tidak begitu banyak, maka semua populasi dijadikan sampel.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket yang berpolakan skala Likert. Angket yang digunakan disusun secara hati-hati dengan tim, dan telah diuji cobakan. Setelah merasa yakin keandalannya barulah data dikumpulkan.


Hasil analisis data menunjukkan, bahwa persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja mempunyai hubungan positif yang berarti dengan motivasi berprestasi pegawai pada taraf kepercayaan 95%.  $r = 0,420$ . Persepsi pegawai terhadap lingkungan fisik tempat kerja ternyata tidak mempunyai hubungan yang berarti dengan motivasi berprestasi pegawai ( $r = 0,265$ ). Persepsi pegawai terhadap lingkungan non fisik (sosial) ternyata mempunyai hubungan positif yang berarti dengan motivasi berprestasi pegawai ( $r = 0,462$ ).

## P E N G A N T A R

Penelitian merupakan salah satu upaya ilmiah di Perguruan Tinggi dalam rangka meningkatkan mutu, baik mutu dosen sebagai tenaga akademik, maupun penyelenggara akademik di Perguruan tinggi

Oleh karena itu Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Padang berusaha mendorong dosen/peneliti untuk melakukan penelitian sebagai bagian dari kegiatan akademiknya. Dengan demikian mutu dosen/peneliti dan hasil penelitiannya dapat ditingkatkan.

Kami merasa gembira bahwa penelitian ini telah dapat diselesaikan oleh peneliti menurut prosedur dan sesuai dengan kriteria yang berlaku, antara lain melalui proses pemeriksaan assistensi penelitian FIP IKIP Padang

Padang, Agustus 1994  
Dekan FIP IKIP Padang  
  
Prayitno, Msc.Ed  
130 227 816

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
BAB I      PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Asumsi .....	7
F. Hipotesis .....	7
G. Kegunaan Penelitian .....	8
BAB II     TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
A. Motivasi Berprestasi Pegawai .....	9
B. Persepsi Pegawai terhadap Lingkungan Kerja...14	14
C. Hubungan antara Persepsi Pegawai terhadap Ling- kungan Kerja dengan Motivasi Berprestasi.....18	18
D. Kerangka Konseptual .....	19
BAB III    METODOLOGI PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian .....	21
B. Populasi dan Sampel .....	21
C. Jenis dan Sumber Data.....	22
D. Teknik dan Alat Pengumpul Data .....	23
E. Prosedur dan Teknik Analisis Data .....	25
F. Prosedur Penelitian .....	28
G. Keterbatasan Penelitian .....	28
BAB IV     HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data Penelitian .....	30
B. Pengujian Hipotesis .....	36
C. Pembahasan .....	38
BAB V      KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan .....	41
B. Saran.....	43
KEPUSTAKAAN .....	44
LAMPIRAN .....	46

## DAFTAR TABEL

Nomor tabel	Halaman
1. Data Pegawai administrasi FIP IKIP Padang berdasarkan Golongan	22
2. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Persepsi Pegawai terhadap Lingkungan Kerja.	31
3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Persepsi Pegawai terhadap Lingkungan Fisik tempat Kerja	32
4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Persepsi Pegawai terhadap Lingkungan Sosial tempat Kerja	34
3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Berprestasi Pegawai.	35

## DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Halaman
1. Gambar Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Pegawai	20
2. Histogram Persepsi Pegawai terhadap Lingkungan Kerja	31
3. Histogram Persepsi Pegawai terhadap Lingkungan Fisik tempat Kerja	33
4. Histogram Persepsi Pegawai terhadap Lingkungan Sosial tempat Kerja	34
3. Histogram Motivasi Berprestasi Pegawai.	36



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Fakultas Ilmu Pendidikan sebagai salah satu fakultas yang ada di lingkungan IKIP Padang dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi didukung oleh tenaga edukatif dan tenaga non edukatif.

Tenaga edukatif yang biasa disebut dosen diharapkan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan darma perguruan tinggi yang telah digariskan. Merekapun sangat menentukan efektifitas berlangsungnya proses belajar mengajar. Dosen juga harus mampu melaksanakan dan mengelola penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Tenaga non edukatif atau pegawai administratif merupakan unsur pelaksana administrasi perguruan tinggi, yang berperan sebagai penunjang pelaksana ketiga darma perguruan tinggi. Pegawai administratif bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional administratif. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai memerlukan ketekunan kerja, kemampuan dalam melaksanakan tugas, kecekatan dan motivasi kerja, yang secara keseluruhan dapat menunjang

tercapainya tujuan perguruan tinggi. Saksono (1988) mengatakan bahwa, dalam bekerja pegawai memiliki rasa tanggung jawab, dan kemampuan khusus, sehingga prestasi dan produktifitas kerjanya tinggi, yang pada gilirannya akan menyebabkan berkembangnya organisasi pegawai yang penuh dedikasi, memiliki tanggung jawab, dan berkemampuan tinggi yang memberikan sumbangan berarti dalam peningkatan produktifitas kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja pegawai ialah motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi merupakan penggerak dalam diri seseorang untuk mau berbuat dan melakukan sesuatu. Wahjosumijo (1985) mengatakan bahwa, motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tugas pegawai sebagai unsur pelaksana administratif yang berperan sebagai penunjang pelaksanaan tri darma perguruan tinggi akan terlaksana dengan baik bilamana diiringi dengan motivasi berprestasi yang tinggi dari pegawai dalam bekerja. Menurut Wainer (1972) orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam suatu pekerjaan. Ia akan berbahagia atas keberhasilan yang diperolehnya. Perasaan bahagia itu akan mendorongna untuk lebih giat, tekun,

dan bersemangat dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sebaliknya, orang yang mempunyai motivasi berprestasi rendah lebih suka memilih pekerjaan yang mudah-mudah, atau sebaliknya yang sulit-sulit dengan maksud pekerjaan itu berhasil atau gagal bukan menjadi masalah baginya.

Untuk meningkatkan motivasi berprestasi pegawai, dapat dilakukan dengan berbagai usaha, misalnya dengan menaikkan gaji, kenaikan pangkat secara tepat pada waktunya, pengakuan terhadap tugas dan tanggung jawab, meningkatkan kepercayaan diri, dan sebagainya. Usaha-usaha di atas sebagian telah dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai. Namun untuk mengetahui apakah usaha tersebut berpengaruh terhadap motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja perlu diadakan penelitian.

Mengingat pentingnya peranan motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja, penulis tertarik untuk meneliti aspek yang berkemungkinan mempunyai hubungan positif yang berarti dengan motivasi berprestasi pegawai. Aspek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dengan motivasi berprestasi pegawai.

## B. Identifikasi Masalah

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan berprestasi yang diarahkan untuk mencapai prestasi. Orang yang mempunyai motivasi berprestasi cenderung menuntut dirinya untuk berusaha lebih keras. Mc Clelland yang dikutip Gellerman (1984) mengatakan bahwa, motivasi berprestasi didasarkan kepada kebutuhan berprestasi yang disingkatnya menjadi n-ach ( need for achievement ). Dorongan berprestasi akan mempengaruhi seseorang untuk memegang tanggung jawab dan wewenangnya. Hasil penelitian Mc Clelland menunjukkan semakin tinggi dorongan berprestasi pada seseorang akan semakin menonjol kemampuannya dalam memegang tanggung jawab dan wewenang. Demikian juga halnya pegawai-pegawai administratif di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan yang mempunyai motivasi berprestasi diharapkan berusaha sungguh-sungguh melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, tidak cepat menyerah dan tidak cepat putus asa. Namun menurut dugaan sementara tidak semua pegawai mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, ada diantara mereka yang mempunyai motivasi berprestasi yang rendah.

Tinggi atau rendahnya motivasi berprestasi seseorang bekerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi

tersebut berkemungkinan ada yang berasal dari dalam diri individu yang bersangkutan, dan ada yang berasal dari luar diri individu. Faktor yang diduga berasal dari luar diri individu pegawai diantaranya adalah motivasi pegawai terhadap lingkungan kerja di mana dia bekerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat dan unsur-unsur dinamis yang ada di sekitar orang bekerja. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan akan memungkinkan orang bekerja dengan baik dan bergairah. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak memuaskan akan mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja, berkemungkinan pegawai bekerja kurang bergairah dan kurang bersemangat, dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai itu sendiri.

#### C. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Ada faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, dan ada faktor yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri.

Penelitian terhadap semua aspek yang mempengaruhi motivasi berprestasi sulit dilakukan sekaligus, karena

kompleknya faktor yang mempengaruhi. Penelitian ini hanya melihat bagaimana hubungan antara persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dengan motivasi berprestasi.

Lingkungan kerja sebagai lingkungan di tempat mana seseorang bekerja mempunyai banyak unsur. Penelitian ini membatasi lingkungan kerja dari dua aspek, yaitu (1) kondisi fisik tempat kerja, dan (2) lingkungan non fisik (lingkungan sosial) dalam kerja.

Motivasi berprestasi pegawai yang akan diteliti meliputi: (1) motivasi keberhasilan, (2) nilai insentif keberhasilan, dan (3) penghargaan keberhasilan.

Subyek penelitian ini dibatasi pada pegawai administratif yang berstatus pegawai negeri di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan. Pegawai honorer tidak dimasukkan sebagai subyek penelitian karena didasarkan pada pertimbangan bahwa status mereka diduga ikut mempengaruhi mereka dalam bekerja.

#### D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Gambaran persepsi pegawai administratif di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan terhadap lingkungan kerja

2. Gambaran motivasi berprestasi pegawai administratif di lingkungan Fakultas ilmu pendidikan
3. Ada tidaknya hubungan antara persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dengan motivasi berprestasi.

#### E. Asumsi

Penelitian ini menggunakan asumsi sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pegawai dirancang sesuai dengan tingkat kebutuhan kerja pegawai
2. Pegawai di lingkungan Fakultas ilmu Pendidikan mempunyai motivasi berprestasi yang bervariasi dalam bekerja.

#### F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari hipotesis mayor dan hipotesis minor. Hipotesis mayor adalah: Terdapat hubungan positif yang berarti antara persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dengan motivasi berprestasi pegawai. Hipotesis minor terdiri dari:

- a. Terdapat hubungan positif yang berarti antara persepsi pegawai terhadap lingkungan fisik tempat kerja dengan motivasi berprestasi pegawai

- b. Terdapat hubungan positif yang berarti antara persepsi pegawai terhadap lingkungan non fisik (sosial) tempat kerja dengan motivasi berprestasi pegawai.

#### 6. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan dan masukan bagi:

1. Dekan-dekan se-lingkungan IKIP Padang sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja.
2. Pengembangan Ilmu, khususnya Ilmu perilaku dalam bidang Administrasi Pendidikan.



## BAB II

### TINJAUAN KEPUSTAKAAN

#### A. Motivasi Berprestasi Pegawai

Untuk mengkaji motivasi berprestasi perlu terlebih dahulu ditinjau motivasi itu sendiri. Beberapa teori telah berkembang tentang motivasi, Hersey dan Blanchard (1977) mengistilahkan motivasi sebagai kemauan untuk melakukan sesuatu, sedangkan Houston (1985) menganggap motivasi sebagai faktor yang menjadikan perilaku pekerja dengan inisiatif, terarah, intensif dan gigih. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow yang dikutip Hersey dan Blanchard, mengklasifikasi motivasi menurut hirarkhi kebutuhan dimana bila suatu kebutuhan telah terpenuhi, kebutuhan tersebut tidak lagi merupakan motivator. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan keamanan, (3) kebutuhan kasih sayang, (4) kebutuhan untuk dihargai, dan (5) kebutuhan aktualisasi diri. Davis dan Newstrom (1989) mengklasifikasi kebutuhan atas dua kelompok. Kebutuhan tersebut meliputi: (1) kebutuhan fisik pokok, yang disebut kebutuhan primer, dan (2) kebutuhan sosial dan psikologis, yang disebut kebutuhan sekunder. Kebu-

tuhan fisik antara lain makan, minum, sek, tidur, udara, suhu yang cukup menyenangkan. Kebutuhan ini timbul dari kebutuhan pokok kehidupan dan penting bagi kelangsungan hidup manusia. Oleh karena itu kebutuhan ini bersifat universal, tetapi kebutuhan itu berbeda-beda intensitasnya bagi masing-masing orang. Kebutuhan sekunder lebih tidak jelas karena mewakili kebutuhan pikiran dan jiwa ketimbang fisik. Semua kebutuhan saling pengaruh mempengaruhi sehingga motivasi seorang pegawai pada saat tertentu merupakan kombinasi banyak faktor yang berbeda.

Dari berbagai teori motivasi di atas dapat disimpulkan, bahwa motivasi pada umumnya terjadi karena adanya kebutuhan. Jadi motivasi merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu. Dengan demikian motivasi berprestasi adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan berprestasi.

Motivasi berprestasi pertama-tama dikemukakan oleh Mc Clelland yang didasarkan atas penelitiannya yang mendalam selama lima tahun. Menurut Mc Clelland (1961), motivasi berprestasi ialah suatu keinginan untuk bekerja dengan baik, bukan demi penghargaan sosial dan prestise, tetapi untuk mencapai perasaan keberhasilan diri. Dengan demikian motivasi berprestasi itu bersumber dari dalam diri individu, dan mendorong individu tersebut untuk mencapai keberhasilan. Mengenai bentuk keberhasilan

tersebut, Mc. Clelland menyatakan, bahwa keberhasilan yang diinginkan adalah keberhasilan dengan kompetisi dengan standar yang terbaik. Para pekerja yang menonjol prestasi biasanya lebih digerakkan oleh dorongan berprestasi tersebut. Dorongan berprestasi ikut mempengaruhi kemampuan seseorang pegawai dalam memegang tanggung jawab dan wewenang kerja.

Kecenderungan berprestasi menurut Atkinson dan Raynol (1978) dapat dijabarkan dalam formulasi  $T_s = M_s \times P_s \times I_s$ .  $T_s$  ( tendency of Success) adalah kekuatan kecenderungan untuk berprestasi.  $M_s$  (motive to achieve Success) ialah perbedaan bentuk sukses yang diinginkan atau disenangi individu,  $P_s$  (probability of Success) merupakan tinggi rendahnya pengharapan individu untuk mencapai kesuksesan, sedangkan  $I_s$  ( incentive value Success) adalah nilai insentif keseluruhan bagi individu.

Kekuatan motivasi berprestasi dapat pula ditinjau dari formula yang dikemukakan Atkinson di atas, dengan demikian penelitian tentang tinggi rendahnya motivasi berprestasi pegawai akan menggunakan indikator-indikator berikut:

- (1) Motif keberhasilan yang meliputi bentuk-bentuk keberhasilan yang diinginkan oleh individu

- (2) Nilai insentif keberhasilan yang merupakan nilai-nilai yang dianut individu terhadap insentif baik insentif berupa materi maupun penghargaan,
- (3) Pengharapan keberhasilan yang merupakan tinggi rendahnya pengharapan individu dalam mencapai keberhasilan.

Menurut para ahli, individu yang memiliki motivasi berprestasi memiliki ciri-ciri kepribadian dan perilaku bekerja yang berorientasi pada prestasi. Mc Clelland (1966) mengasosiasikan motivasi berprestasi itu sebagai "Virus mental" yang bila berjangkit pada seseorang akan mengakibatkan orang itu berperilaku yang sangat energetik dalam bekerja. Mc Clelland dari hasil penelitiannya menyimpulkan, bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi pada umumnya memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas, menyukai tugas yang menantang, berorientasi kedepan, dan gigih dalam bekerja. Orang yang memiliki motivasi berprestasi merasakan kepuasan yang lebih besar bila berhasil dan kekecewaan yang lebih mendalam bila mengalami kegagalan. Hersey dan Blanchard (1977) mengemukakan, bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi lebih menyenangi keberhasilan yang dicapai atas usaha sendiri dari pada yang diperoleh karena keberuntungan, lebih mementingkan karya dari pada imbalan,

dan selalu ingin mendapatkan umpan balik tentang hasil kerjanya.

Berdasarkan pendapat di atas dan ciri-ciri yang dimiliki motivasi berprestasi tersebut di atas, maka motif keberhasilan, nilai insentif keberhasilan dan pengharapan keberhasilan yang telah dikemukakan, dapat dijelaskan lagi sebagai berikut:

- (1) Motif keberhasilan atau bentuk keberhasilan yang disenangi adalah keberhasilan yang diperoleh dengan kerja keras, usaha sendiri, tidak bersifat untung-untungan dan dengan kualitas yang baik.
- (2) Nilai insentif keberhasilan terdiri atas nilai terhadap insentif yang berbentuk penghargaan dan insentif berbentuk materi. Prestasi diri lebih bernilai dari pada insentif, sejalan dengan itu, insentif berbentuk penghargaan terhadap prestasi lebih berharga dari imbalan materi.
- (3) Pengharapan keberhasilan didasarkan atas pertimbangan terhadap resiko. Resiko yang terlalu tinggi sehingga usaha bersifat untung-untungan tidak disukai, dan pengharapan keberhasilan dalam hal ini rendah. Tetapi, pengharapan

keberhasilan biasanya tinggi terhadap pekerjaan yang sukar dengan resiko yang sedang.

Ciri-ciri orang yang bermotivasi berprestasi di atas menunjukkan, bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi berorientasi kepada prestasi. Mereka lebih mementingkan tugas dari hal-hal lainnya, dan keberhasilan kerja adalah sasaran utama mereka. Karena pemikiran inilah motivasi berprestasi pegawai FIP khususnya dan IKIP pada umumnya perlu diteliti, dan hasilnya diharapkan sebagai masukan bagi para pimpinan untuk menindak lanjutinya dalam meningkatkan motivasi berprestasi pegawai.

#### B. Persepsi Pegawai terhadap Lingkungan Kerja

Persepsi pada hakekatnya merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap individu dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan maupun lewat penciuman (Thoha, 1986). Aspek perasaan dan penghayatan di sini dirasa kurang tepat sebagai alat penerima informasi dari lingkungan, tetapi perasaan dan penghayatan merupakan kelanjutan proses dari informasi yang diterima melalui penglihatan, pendengaran, perabaan, penciuman

maupun lewat alat peraba lainnya. Pengindraan merupakan aspek awal dalam menerima informasi yang kemudian dipersepsikan seperti dalam mencium, mendengar, melihat, meraba sesuatu obyek, peristiwa, ide atau kegiatan.

Milton (1981) mengemukakan, bahwa persepsi merupakan proses seleksi, pengorganisasian dan penginterpretasian terhadap stimulus dari lingkungan. Informasi yang diterima individu mengenai obyek, peristiwa, kegiatan atau ide, kemudian diorganisir dan diinterpretasikan sehingga melahirkan pendapat atau pandangan. Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja kantor terbentuk karena adanya informasi-informasi yang diterima oleh pegawai tentang lingkungan kerja. Informasi tersebut dapat melalui kontak langsung dan dapat pula diterima dari pegawai-pegawai lainnya.

Lingkungan kerja merupakan tempat dan unsur dinamis yang ada di sekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik tempat kerja, tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja. Ahyari (1986) mengemukakan, bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Aspek tersebut berkemungkinan juga berlaku dalam lingkungan kerja pegawai di kantor. Lingkungan kerja pegawai yang baik di kantor akan dapat mendukung

pegawai bekerja dengan baik. Begitu juga sebaliknya, bila lingkungan kerja kantor kurang baik, berkemungkinan sekali akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai dalam bekerja.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Nitisemito (1988), Ia mengatakan, bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi sering kali pengaruhnya lebih besar. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya akan dapat merangsang orang bekerja dengan baik, tetapi pengaruhnya mungkin lebih besar dari itu. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik bukan hanya berpengaruh pada semangat dan kegairahan kerja pegawai, tetapi mungkin akan membawa dampak yang lebih jelek baik bagi instansi tersebut maupun bagi pegawai itu sendiri.

Kartono (1985) membagi lingkungan kerja ke dalam dua kelompok, yaitu (1) kondisi-kondisi material, dan (2) kondisi-kondisi psikis. Dalam batasan tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik tempat kerja saja, tetapi juga mencakup aspek-aspek psikis yang berhubungan dengan tempat pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri.

Berbeda dengan Kartono, Ahyari (1986) membagi ling-



kungan kerja ke dalam tiga kelompok, yaitu (1) kondisi kerja, (2) layanan karyawan, dan (3) hubungan karyawan dalam perusahaan. Kondisi kerja menyangkut kondisi-kondisi fisik dari lingkungan kerja, seperti tempat kerja, peralatan kerja, ruang kerja dan sebagainya. Layanan karyawan menyangkut bentuk-bentuk layanan yang diberikan perusahaan pada karyawan. Adapun hubungan karyawan menyangkut hubungan-hubungan yang terjadi dalam bekerja antara sesama karyawan, dan antara karyawan dengan atasan.

Kantor sebagai lingkungan kerja bagi pegawai akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja, karena pegawai dalam menjalankan tugasnya selalu berinteraksi dengan lingkungan di tempat mana dia bertugas. Sebaliknya, pegawai-pegawai dapat pula mewarnai dan mempengaruhi bentuk-bentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Lingkungan kerja pegawai yang memuaskan baik dalam segi fisik, maupun dalam segi non fisik akan dapat membentuk persepsi yang baik pada pegawai terhadap lingkungan kerja. Persepsi pegawai yang positif terhadap lingkungan kerja akan dapat mendorong pegawai-pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih berprestasi.

Mengingat unsur-unsur dinamis di sekitar seseorang bekerja cukup banyak, maka penelitian tentang lingkungan

kerja pegawai dibatasi pada dua aspek, yaitu (1) kondisi fisik tempat kerja, dan (2) hubungan pegawai dalam bekerja. Kondisi fisik tempat kerja meliputi; kondisi fisik kantor, peralatan yang tersedia, kondisi peralatan, meja, kebersihan, dan sebagainya. Sedangkan hubungan pegawai dalam bekerja meliputi hubungan antara sesama pegawai dan antara pegawai dengan atasan.

D. Hubungan antara Persepsi Pegawai terhadap Lingkungan Kerja dengan Motivasi Berprestasi

Lingkungan kerja dimana seseorang bekerja mengandung berbagai unsur yang bersifat dinamis. Unsur-unsur dinamis yang ada di sekitar orang bekerja secara perlahan-lahan tetapi pasti akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan dapat memotivasi orang untuk mau bekerja dengan baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak memuaskan bukan hanya berpengaruh kepada semangat dan kegairahan kerja pegawai, tetapi juga akan membawa dampak bagi tempat instansi tempat pegawai itu bekerja.

Motivasi pada umumnya timbul dari adanya kebutuhan. Motivasi berprestasi timbul karena adanya kebutuhan berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja mencapai hasil terbaik. Semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang

semakin besar kiranya dorongan dari dirinya untuk bekerja lebih baik.

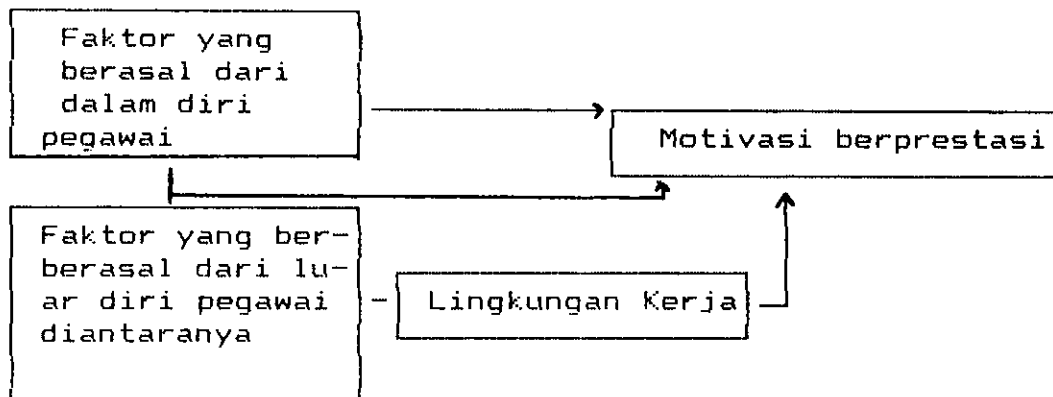
Kantor sebagai lingkungan kerja bagi pegawai secara perlahan-lahan akan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja kantor yang baik dan memuaskan akan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Persepsi pegawai yang positif terhadap lingkungan kerja kantor akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, persepsi pegawai yang negatif terhadap lingkungan kerja kantor, berkemungkinan akan menurunkan motivasi pegawai dalam bekerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di tempat mana seseorang bekerja mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Makin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai dalam bekerja, makin merangsang pegawai untuk mau bekerja dengan baik dan berprestasi.

#### D. Kerangka Konseptual

Dari uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu dapat digambarkan secara konseptual faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja, seperti terlihat pada bagan berikut:

Gambar 1

## Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Pegawai



### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### A. Rancangan Penelitian

Kegiatan penelitian yang dilakukan bertujuan untuk melihat hubungan antara persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dengan motivasi berprestasi pegawai pada lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Padang. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah persepsi pegawai terhadap lingkungan kerjanya (X), sedangkan variabel terikat adalah motivasi berprestasi pegawai FIP IKIP Padang (Y).

Penelitian dilakukan pada lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Padang. Kegiatan penelitian dimulai pada bulan Juli 1994 sampai dengan penyusunan laporan hasil penelitian.

##### B. Populasi dan Sampel

###### 1. Populasi

Populasi penelitian ini ialah pegawai administratif di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Padang yang menjadi pegawai negeri. Jumlah pegawai yang mempunyai status sebagai pegawai negeri di lingkungan FIP IKIP Padang adalah sebanyak 48 orang. Gam-

baran populasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Pegawai Administrasi FIP IKIP Padang  
berdasarkan Golongan

NO	Golongan	Jumlah
1.	Golongan I	6 Orang
2.	Golongan II	32 Orang
3.	Golongan III	10 Orang

## 2. Sampel

Sampel merupakan wakil populasi yang diteliti. Karakteristik yang dimiliki populasi harus dimiliki oleh sampel. Karena jumlah populasi yang diteliti tidak begitu banyak yaitu 48 orang, maka semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

## C. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Data dari kedua variabel dalam penelitian ini adalah data primer. Data ini diperoleh dengan menggunakan angket dengan skala Likert.

## 2. Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah pegawai Administratif yang menjadi pegawai negeri di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Padang.

### D. Teknik dan Alat Pengumpul Data.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket. Angket yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh tim dengan menggunakan skala Likert. Penyusunan angket dilakukan melalui beberapa tahap:

#### 1. Penentuan Indikator masing-masing variabel

Sesuai dengan bahasa teori tentang masing-masing variabel pada bab II, maka ditetapkan indikator-indikator untuk masing-masing variabel. Indikator variabel motivasi berprestasi meliputi: (1) motif keberhasilan yang disenangi, (2) nilai insentif keberhasilan, dan (3) pengharapan keberhasilan. Untuk indikator lingkungan kerja meliputi: (1) lingkungan fisik tempat kerja, dan (2) lingkungan non fisik (lingkungan sosial).

#### 2. Penyusunan konsep alat pengumpul data

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dikembangkan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Dari masing-masing indikator disusun

konsep butir-butir pernyataan. Konsep butir-butir pernyataan ini terdiri dari:

- a. motif keberhasilan sebanyak tujuh butir
- b. nilai insentif keberhasilan sebanyak empat belas butir
- c. pengharapan keberhasilan sebanyak sembilan butir
- d. lingkungan fisik tempat kerja sebanyak sebelas butir
- e. lingkungan non fisik (lingkungan sosial) sebanyak empat belas butir.

Setelah konsep angket selesai disusun, kemudian didiskusikan kembali guna penyempurnaan, baik dari segi bahasa, maupun dari segi ketajaman pernyataan. Dari hasil diskusi tersebut dilakukan revisi terhadap beberapa butir pernyataan yang dirasa kurang begitu jelas pernyataannya. Berdasarkan revisi tersebut akhirnya diperoleh angket yang dianggap memenuhi syarat sebagai alat pengumpul data.

Untuk lebih mengarahkan responden dalam mengisi angket penelitian, maka disusunlah petunjuk pengisian angket berikut contoh yang dapat dipedomani dalam mengisi angket oleh responden.



### 3. Uji coba instrumen

Sebelum angket dibagikan kepada responden, terlebih dahulu dilakukan uji coba. Uji coba dilakukan guna mendapatkan masukan apakah angket yang telah disusun dapat dipahami dengan baik oleh responden atau tidak. Uji coba dilakukan kepada tiga orang pegawai administratif pada fakultas lain dilingkungan IKIP Padang. Dari hasil uji coba instrumen tersebut, ternyata pernyataan-pernyataan yang ada dalam instrumen cukup jelas dan dapat dipahami oleh pegawai dengan baik. Hal ini memberi keyakinan pada peneliti untuk dapat mengumpulkan data penelitian ini dengan baik.

### E. Prosedur dan Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

1. Pemberian skor untuk menggambarkan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi pegawai. Data yang diperoleh dari pegawai tentang lingkungan kerja dan motivasi berprestasi masih merupakan data kualitatif. Agar data tersebut dapat dianalisis dengan statistik, maka data tersebut perlu diubah menjadi data kuantitatif. Pengubahan data ter-

sebut menjadi data kuantitatif disesuaikan dengan sifat pernyataan butir-butir instrumen. Instrumen ini terdiri dari pernyataan-pernyataan yang mempunyai empat kemungkinan jawaban yang berkisar dari selalu atau sangat setuju, pada umumnya atau setuju, jarang atau tidak setuju, dan tidak pernah atau sangat tidak setuju.

Ada dua bentuk pernyataan dalam angket ini, yaitu pernyataan yang bersifat positif, dan pernyataan yang bersifat negatif. Untuk pernyataan positif, jawaban yang bersifat selalu atau sangat setuju diberi skor empat, pada umumnya atau setuju diberi skor tiga, jarang atau tidak setuju diberi skor dua, dan tidak pernah atau sangat tidak setuju diberi skor satu. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif, jawaban selalu atau sangat setuju diberi skor satu, pada umumnya atau setuju diberi skor dua, jarang atau tidak setuju diberi skor tiga, dan tidak pernah atau tidak setuju diberi skor empat.

Skor untuk masing-masing aspek yang diteliti diperoleh dari penjumlahan setiap pernyataan untuk masing-masing aspek.

2. Membuat distribusi frekuensi skor untuk masing-masing variabel, serta mencari mean, median, dan simpangan

baiknya. Skor rata-rata kemudian ditransfer menjadi nilai satu sampai dengan empat, dengan klasifikasi sebagai berikut:

- a. 4 = sangat baik
- b. 3 = baik
- c. 2 = kurang baik
- d. 1 = sangat kurang baik.

3. Mencari koefisien korelasi antara variabel persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja (variabel X), dengan motivasi berprestasi pegawai (variabel Y) dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Person (Sutrisno Hadi, 1989) yaitu:

$$r_{XY} = \frac{XY \frac{(X)(Y)}{N}}{\sqrt{\left( X^2 - \frac{(X)^2}{N} \right) \left( Y^2 - \frac{(Y)^2}{N} \right)}}$$

4. Melakukan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan taraf kepercayaan 95 % ( 0,05).

#### F. Prosedur Penelitian

Langkah pertama yang dilakukan adalah menyiapkan alat pengumpul data, dan menyiapkan surat-surat yang diperlukan untuk melaksanakan penelitian.

Pengambilan data dilakukan dengan jalan mendatangi pegawai-pegawai yang menjadi responden di tempat-tempat mereka bekerja. Angket dapat diberikan langsung kepada responden saat mereka bekerja.

Angket yang telah disebarakan dikumpulkan dengan jalan mendatangi responden-responden (pegawai) di tempat mereka bekerja. Angket disebarakan sebanyak 48 buah, tetapi yang dapat dikumpulkan sebanyak 45 buah, dengan kata lain angket yang terkumpul hanya berkisar 93,75%. Data yang diperoleh dapat diolah dan dapat mewakili populasi penelitian.

#### G. Keterbatasan Penelitian

Proses penelitian telah dilakukan sesuai dengan prosedur penelitian dan dilaksanakan secara sistematis. Ada beberapa keterbatasan yang dirasakan dalam penelitian ini, keterbatasan tersebut adalah:

1. Instrumen yang digunakan sebagai pengumpul data mempunyai beberapa keterbatasan, diantaranya adalah berkurangnya kebebasan responden dalam mengungkapkan pendapatnya, terutama karena instrumen yang

digunakan bersifat tertutup. Dengan demikian responden terbatas mengungkapkan pendapat dan persepsinya tentang lingkungan kerja dan motivasi berprestasi.

2. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang dibuat dan dikembangkan sendiri, bukan instrumen yang sudah baku, namun sebelum instrumen digunakan, instrumen tersebut telah didiskusikan dengan tim dan telah diperbaiki mana yang perlu diperbaiki, kemudian instrumen ini juga telah diuji cobakan, dan dirasa sudah layak digunakan.
3. Pegawai-pegawai yang menjadi responden saat mengisi angket mungkin dipengaruhi oleh perasaan takut dan was-was, karena yang ditanyakan menyangkut lingkungan kerjanya yang didalamnya juga ditanyakan hubungan kerja dengan atasan. Untuk mengatasi hal ini, maka dalam pengantar kuesioner penelitian telah dijelaskan maksud dan tujuan dari penelitian. Di samping itu, pegawai-pegawai juga dimintak untuk tidak mengisi identitasnya pada angket penelitian.

BAB IV  
HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja (X), dan motivasi berprestasi (Y). Data yang diperoleh merupakan kuantifikasi jawaban responden (pegawai) atas instrumen yang berhubungan dengan kedua variabel di atas. Kuantifikasi dilakukan dengan cara memberi skor kepada masing-masing item pernyataan. Deskripsi data setiap variabel dapat dirinci sebagai berikut:

1. Variabel persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja

Skor yang diperoleh dari jawaban responden untuk variabel persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja menyebar antara 55 sampai dengan 86. Skor minimal dan skor maksimal yang dapat diperoleh adalah 25 sampai dengan 1000. Dari hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata keseluruhan 74,71, simpangan baku 7,26, sedangkan skor rata-rata perbutir adalah 2,99. Ini berarti bahwa persepsi pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Padang terhadap lingkungan kerja baik.

Distribusi frekuensi data persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dan histogram berikut:

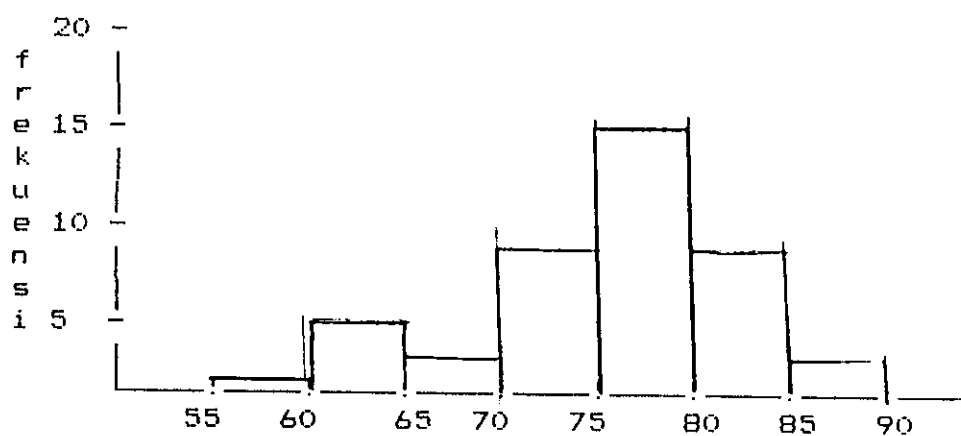
Tabel 2

Distribusi Frekuensi Skor Variabel Persepsi Pegawai terhadap Lingkungan Kerja.

NO	Interval	f	f.Relatif
1.	85 - 89	3	6,67
2.	80 - 84	9	20,0
3.	75 - 79	15	33,33
4.	70 - 74	9	20,0
5.	65 - 69	3	6,67
6.	60 - 64	5	11,11
7.	55 - 59	1	2,22
	Total	45	100,-

Gambar 2

Histogram Persepsi Pegawai terhadap Lingkungan kerja



Data persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dibagi lagi menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Data persepsi pegawai terhadap lingkungan fisik tempat kerja

Rentangan skor yang diperoleh pada aspek lingkungan fisik tempat kerja berkisar antara 20 sampai dengan 37. Dari hasil pengolahan data diperoleh rata-rata keseluruhan 31,73 dengan simpangan baku 3,65. Skor rata-rata perbutir adalah 2,88. Ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap lingkungan fisik tempat kerja mendekati baik. Distribusi frekuensi data persepsi pegawai terhadap lingkungan fisik tempat kerja dapat dilihat pada tabel dan histogram berikut:

Gambar 3

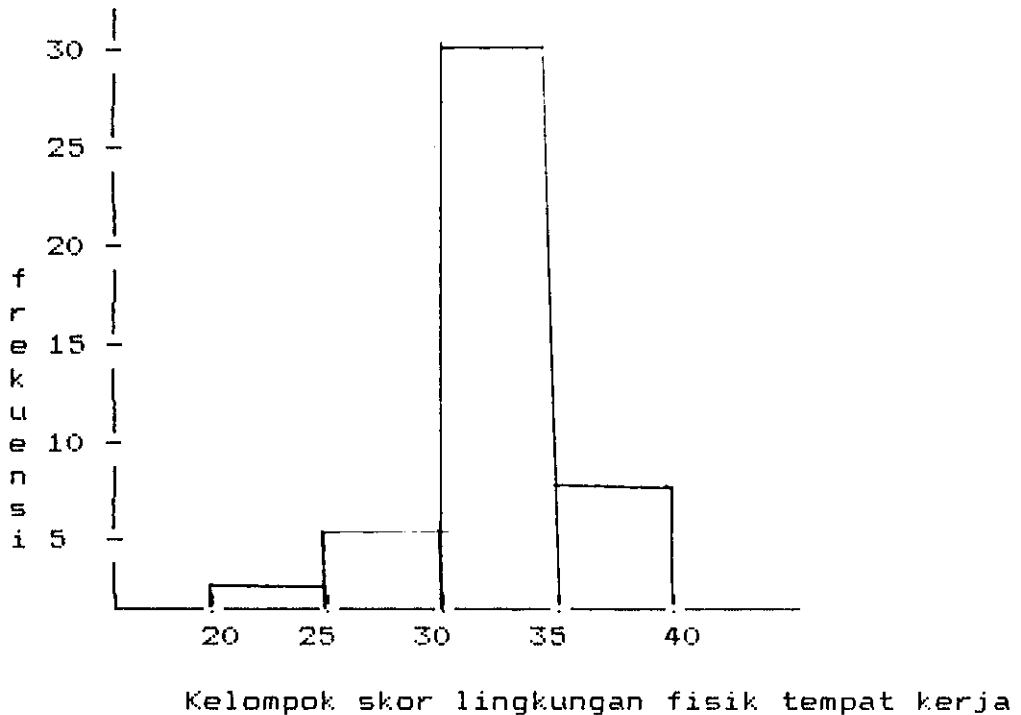
Persepsi Pegawai terhadap lingkungan Fisik Tempat Kerja

NO	Interval	f	f.Relatif
1.	35 - 39	8	17,78
2.	30 - 34	30	66,67
3.	25 - 29	5	11,11
4.	20 - 24	2	4,44
	Total	45	100,-



Gambar 2

Histogram Persepsi Pegawai terhadap Lingkungan Fisik tempat kerja



- b. Data persepsi pegawai terhadap lingkungan non fisik (sosial) di tempat kerja.

Rentangan skor yang diperoleh aspek lingkungan sosial tempat kerja berkisar antara 31 sampai dengan 49. Dari hasil pengolahan data diperoleh rata-rata keseluruhan 42,96 dan simpangan baku 4,45. Skor rata-rata perbutir adalah 3,07. Ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap lingkungan non fisik ( sosial ) tempat kerja baik. Distribusi frekuensi data persepsi pegawai terhadap lingkungan sosial di tempat kerja dapat dilihat pada tabel dan histogram berikut.

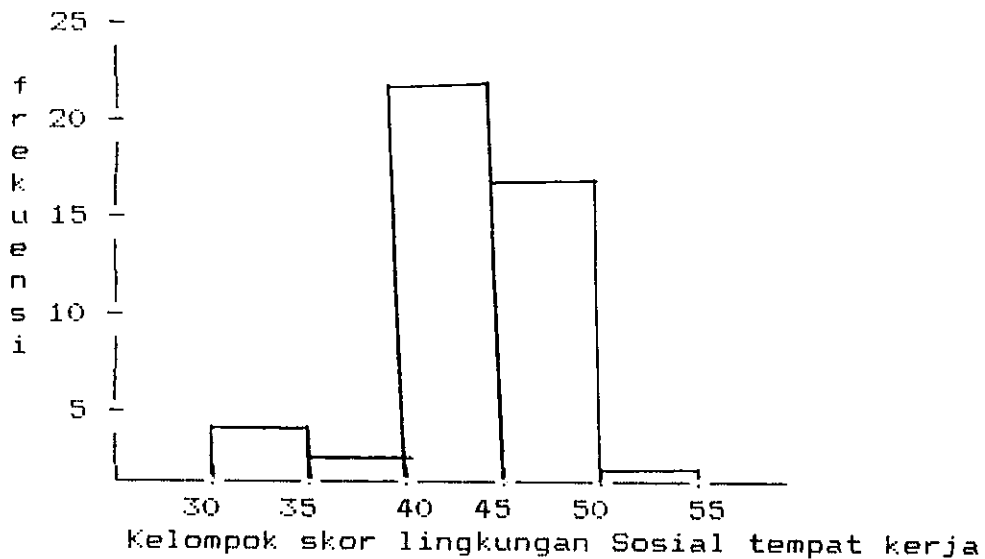
Gambar 4

Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan  
Sosial Tempat Kerja

NO	Interval	f	f.Relatif
1.	50 - 54	1	2,22
2.	45 - 49	16	35,56
3.	40 - 44	22	48,89
4.	35 - 39	2	4,4
5.	30. - 34	4	8,89
	Total	45	100,-

Gambar 4

Histogram Persepsi Pegawai terhadap Lingkungan  
Sosial Tempat Kerja



## 2. Deskripsi Data Variabel Motivasi Berprestasi

Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel motivasi berprestasi menyebar antara 75 sampai dengan 111. Skor minimal dan skor maksimal yang dapat diperoleh adalah 30 sampai dengan 120. Dari hasil pengolahan data diperoleh rata-rata keseluruhan 94,56, dan simpangan baku 14,38. Skor rata-rata perbutir adalah 3,14. Ini berarti bahwa motivasi berprestasi pegawai pada lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan lebih baik.

Deskripsi data motivasi berprestasi pegawai dapat dilihat pada tabel berikut. Data tersebut dapat juga dilihat dalam bentuk histogram.

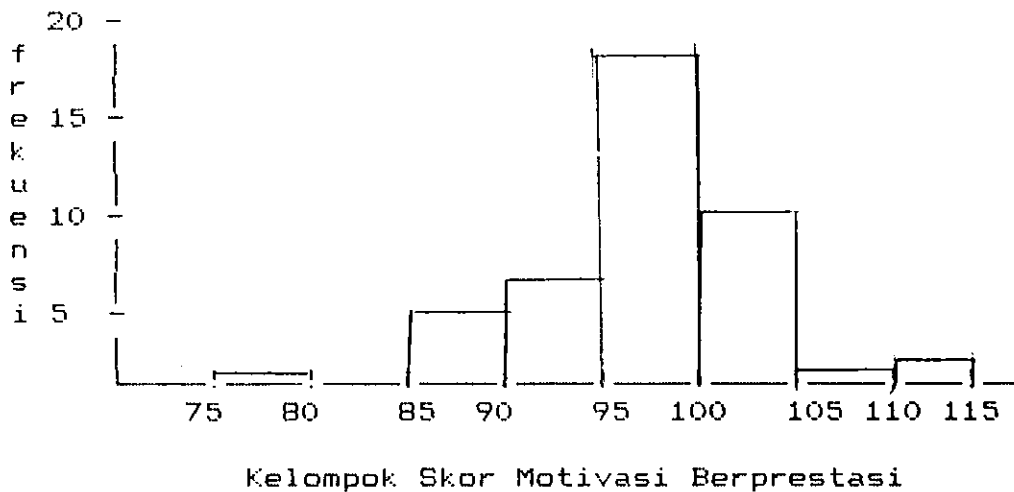
Tabel 5

Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi Pegawai FIP IKIP Padang

NO	Interval	f	f.Relatif
1.	110 - 114	2	4,44
2.	105 - 109	1	2,22
3.	100 - 104	10	22,22
4.	95 - 99	19	42,22
5.	90 - 94	7	15,55
6.	85 - 89	5	11,11
7.	80 - 84	-	-
8.	75 - 79	1	2,22
	Total	45	100,-

Gambar 5

Histogram Motivasi Berprestasi Pegawai



#### B. Penguujian Hipotesis

Penguujian hipotesis didasarkan atas data sesuai dengan prosedur analisis untuk hipotesis yang diajukan. Yang pertama diuji adalah Hipotesis mayor yaitu hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Setelah itu diuji hubungan antara sub variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja mempunyai hubungan positif yang berarti dengan motivasi berprestasi pegawai.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dengan motivasi berprestasi adalah 0,420. Analisis keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan tabel nilai  $r$  Product Moment (lihat

lampiran). Harga  $r$  untuk  $n = 45$  pada tabel dengan taraf kepercayaan 95 % adalah 0,294. Ini menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari pada nilai  $r$  tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baikna persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja mempunyai hubungan positif yang berarti dengan motivasi berprestasi pegawai. Dengan arti kata makin baik persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja, makin tinggi pula motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja.

2. Persepsi pegawai terhadap lingkungan fisik tempat kerja tidak mempunyai hubungan yang berarti dengan motivasi berprestasi.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel persepsi pegawai terhadap lingkungan fisik tempat kerja dengan motivasi berprestasi pegawai adalah 0,265. Analisis keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan tabel  $r$  product Moment. Nilai  $r$  untuk  $N = 45$  pada taraf kepercayaan 95% adalah 0,294. Kenyataan ini menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung lebih kecil dari nilai  $r$  tabel. Ini menunjukkan, bahwa baiknya persepsi pegawai terhadap lingkungan fisik tempat kerja tidak mempunyai hubungan yang berarti dengan motivasi berprestasi pegawai.

3. Persepsi pegawai terhadap lingkungan non fisik (sosial) tempat kerja mempunyai hubungan positif yang berarti dengan motivasi berprestasi pegawai.

Hasil perhitungan koefisien korelasi anantara variabel persepsi pegawai terhadap lingkungan sosial tempat kerja dengan motivasi berprestasi pegawai adalah 0,467. Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan tabel r Product moment. Nilai r untuk N 45 pada tabel dengan taraf kepercayaan 95% adalah 0,294. Ini menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel. Kenyataan ini menunjukkan, bahwa baiknya persepsi pegawai terhadap lingkungan sosial (non fisik) tempat kerja mempunyai kaitan dengan motivasi berprestasi pegawai. Dengan kata lain, makin baik persepsi pegawai terhadap lingkungan sosial tempat bekerja makin tinggi pula motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja.

### C. Pembahasan

#### 1. Persepsi Pegawai terhadap lingkungan Kerja

Pada bagian terdahulu telah dikemukakan, bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan ditempat mana seseorang bekerja. Lingkungan kerja akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Pengaruh lingkungan kerja akan dirasakan oleh seseorang dalam bekerja secara pelan-pelan tetapi pasti. Ling-

ingkungan kerja yang baik akan dapat mendukung pegawai-pegawai bekerja dengan baik. Begitu sebaliknya, bila lingkungan kerja dirasa kurang baik, akan dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja.

Persepsi pegawai administratif di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Padang terhadap lingkungan kerjanya secara rata-rata menunjukkan kondisi yang baik.

## 2. Motivasi Berprestasi Pegawai

Hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi pegawai-pegawai administratif di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan rata-rata menunjukkan kondisi yang baik. Ini menunjukkan dorongan motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja baik. Keadaan ini perlu ditingkatkan menjadi lebih baik lagi. Dengan demikian diharapkan tugas dan tanggung jawab yang diembankan kepada pegawai dapat dilaksanakan dengan lebih baik dan penuh tanggung jawab.

## 3. Persepsi Pegawai terhadap Lingkungan kerja dan Hubungannya dengan Motivasi Berprestasi.

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa terdapat hubungan positif yang berarti antara persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dengan motivasi berprestasi pegawai. Ini berarti bahwa lingkungan

kerja pegawai memberi sumbangan yang berarti bagi pembentukan motivasi berprestasi pegawai. Dengan kata lain, motivasi berprestasi pegawai ikut dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai itu sendiri. Makin baik dan makin memuaskan lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja, makin tinggi atau makin meningkat pula motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Noviardi (1992) terhadap guru-guru SMA Negeri se-kabupaten Tanah datar juga menemukan adanya hubungan positif yang berarti antara persepsi guru terhadap lingkungan kerja dengan sikap guru terhadap pengajaran. Kenyataan ini menunjukkan, bahwa memang terdapat hubungan positif yang berarti antara lingkungan kerja dimana seseorang bekerja dengan sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja.

Bila dipilah-pilah aspek lingkungan kerja, ternyata Lingkungan fisik tempat kerja tidak mempunyai hubungan yang berarti dengan motivasi berprestasi pegawai, sedangkan Lingkungan non fisik (sosial) tempat kerja menunjukkan hubungan positif yang berarti dengan motivasi berprestasi pegawai. Tidak adanya hubungan yang berarti antara lingkungan fisik tempat kerja dengan motivasi berprestasi pegawai diduga karena lingkungan fisik tempat kerja bersifat pasif dan kurang memberikan respon terhadap pegawai.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, maupun faktor yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri.

Penelitian ini baru mengungkapkan hubungan antara persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dengan motivasi berprestasi pegawai. Gambaran hasil penelitian dapat dideskripsikan sebagai berikut:

##### 1. Gambaran Umum Hasil Penelitian

- a. Skor persepsi pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Padang terhadap lingkungan kerjanya menyebar antara 55 sampai dengan 86. Skor rata-rata keseluruhan adalah 74,71, simpangan baku 7,26, dan skor rata-rata perbutir adalah 2,99. Ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai FIP terhadap lingkungan kerjanya baik.
- b. Skor persepsi pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Padang terhadap lingkungan fisik tempat bekerja berkisar antara 20 sampai dengan 37. Skor rata-rata keseluruhan adalah 31,73.

- Simpangan baku 3,65, dan skor rata-rata perbutir adalah 2,88. Ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap lingkungan fisik tempat bekerja pada lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan mendekati baik.
- c. Skor persepsi pegawai terhadap lingkungan non fisik (sosial) tempat kerja berkisar antara 31 sampai dengan 50. Nilai skor rata-rata keseluruhan adalah 42,95. Simpangan baku 4,45, dan skor rata-rata perbutir adalah 3,07. Ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap lingkungan non fisik (sosial) tempat kerja adalah baik.
- d. Skor motivasi berprestasi pegawai menyebar antara 75 sampai dengan 111. Skor rata-rata keseluruhan adalah 94,56, simpangan baku 14,38, dan skor rata-rata perbutir adalah 3,14. Ini berarti bahwa motivasi berprestasi pegawai di lingkungan Fakultas Ilmu pendidikan IKIP Padang lebih baik.

## 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa, persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan menunjukkan hubungan positif yang berarti dengan motivasi berprestasi pegawai.

Persepsi pegawai terhadap lingkungan fisik tempat kerja ternyata tidak mempunyai hubungan positif yang berarti dengan motivasi berprestasi. Sedangkan persepsi pegawai terhadap lingkungan non fisik (sosial) tempat kerja mempunyai hubungan positif yang berarti dengan motivasi berprestasi.

## B. Saran-saran

### Saran Untuk Pimpinan Fakultas

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang berarti antara persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dengan motivasi berprestasi pegawai. Ini berarti bahwa motivasi berprestasi pegawai ikut dipengaruhi dan dibentuk oleh lingkungan kerja.

- a. Data penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap lingkungan fisik tempat kerja mendekati baik, hal ini perlu ditingkatkan menjadi lebih baik agar dapat merangsang pegawai bekerja lebih baik.
- b. Persepsi pegawai terhadap lingkungan sosial tempat kerja adalah baik, dan menunjukkan hubungan positif yang berarti dengan motivasi berprestasi, karena itu perlu ditingkatkan menjadi lebih baik lagi agar lebih memotivasi pegawai dalam bekerja.

Dengan makin baiknya persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1986). Manajemen Produksi, Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta: BPFE
- Atkinson, John. W. , & Joel, O. Rainol. (1978). Personality, Motivation and Achievement. New York: Hemisphere Publishing Corporation.
- David, Keit., & John, W. Newstron. (1989). Perilaku dalam Organisasi. Terjemahan Agus Darma. Jakarta: Gunung Agung.
- Gellerman, Saul. W. (1984). Motivasi dan Produktifiti. Terjemahan Supomo. Jakarta: Pustaka Pressindo
- Hadi, Sutrisno. (1983). Statistik II. Yogyakarta : Fakultas Psikologi, UGM.
- Houston, John. P. (1985). Motivation. New York: Macmillan Publishing Company.
- Hersey, Paul., & Kenneth, H. Blanchard. (1977). Management of Organization Behavior. New Delhi: Prentice-Hall of India. Private Ltd.
- Kartono, Kartini. (1985). Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan industri. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hilton, George. R. (1981). Human Behavior in Organization. Tree levels of Behavior. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall Inc.
- Mc Clelland, David. C. (1961). The Achieving Society. New York: Prince. D. Van Nostrand. Co.
- , (1966). The Impulse to Modernization, Modernization: The Dynamics of Growth. Cambridge: Voice of America Forum Lecture.
- Nitisemito, S. (1988). Manajemen Personalia, Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: Galia Indonesia.
- Noviardi, Edi. (1982). Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja serta hubungannya dengan Sikap guru terhadap Pengajaran. Tesis. Program Pasca Sarjana IKIP Jakarta.
- Saksono, Slamet. (1988). Administrasi Kepegawaian. Yogyakarta: Kanasius.

- Thoha, Miftah. (1986). Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wainer, B. (1972). Attribute on Theory, Achievement Motivation, and Educational Process. Review of Educational Research. No 42.
- Wahjosumijo. (1985). Kepemimpinan dan motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

## ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Edr/i Staf Administrasi  
FIP IKIP Padang  
di

Tempat

Dengan hormat, terlebih dahulu kami mendoakan semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal afiat dan sukses selalu dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Amin.....

Kami menyadari bahwa Bapak/Ibu saat ini dalam keadaan sibuk oleh bermacam-macam kegiatan, namun demikian perkenalkanlah kami meminta sedikit waktu untuk mengisi angket ini. Angket yang kami berikan kepada Bapak/Ibu mengenai persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dan motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja.

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan ini merupakan masukan bagi atasan dalam upaya pembinaan pegawai di masa yang akan datang, dan bagi kajian dalam ilmu Administrasi Pendidikan, dan tidak ada maksud lain yang dapat merugikan Bapak/Ibu. Oleh karena itu kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan informasi yang sesungguhnya. Informasi yang Bapak/Ibu berikan kami jaga kerahasiaannya.

Atas bantuan dan kesediaannya kami ucapkan terima kasih.

Padang, Juli 1994

a.n. Tim Peneliti

Drs. Edi Noviard

Petunjuk Pengisian angket.

Pada halaman berikut terdapat sejumlah pernyataan berkenaan dengan hal di atas. Setiap pernyataan berisi empat kemungkinan jawaban. Bapak/Ibu diminta menyilangi salah satu pilihan pada kolom yang tersedia sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan. Untuk membantu Bapak/Ibu dalam mengisinya di bawah ini diberikan suatu perkiraan persentase interval yang dikemukakan.

Selalu (SLL) atau Sangat setuju terjadi antara 75 - 100 %  
 Pada umumnya (PDU) atau setuju terjadi antara 51 - 74 %  
 Jarang (JRG) tidak setuju terjadi antara 26 - 50 %  
 Tidak pernah (TDK.P)/Sangat tidak setuju . 0 - 25 %

Contoh

Dalam bekerja saya  
 merasa terasing da  
 ri teman-teman

SLL	PDU	JRG	TDK.P
		X	

## PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat T. Setuju
1. Warna ruang kantor saya bekerja mendukung sekali untuk bekerja dengan baik				
2. Ruang kantor tempat kerja saya kondisinya kurang mendukung bagi pelaksanaan tugas dengan baik.				
3. Sirkulasi udara tempat saya bekerja kurang memenuhi kesehatan untuk bekerja.				
4. Luas ruang kantor saya bekerja dirasakan tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang ada.				
5. Meja dan kursi yang ada di kantor saya kurang tertata dengan baik.				
6. Perlengkapan kantor yang ada cukup tersedia guna menunjang tugas-tugas yang saya lakukan.				
7. Kondisi perlengkapan kantor cukup baik dan dapat dimanfaatkan untuk kepentingan kerja.				
8. Penerangan dan cahaya di tempat saya bekerja kurang mendukung untuk dapat bekerja dengan baik.				
9. Saya merasa udara tempat saya bekerja kurang bersih dan kurang sehat.				



PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju PDU	Tidak Setuju	Sangat t. setuju
10. Kondisi kebersihan tempat saya bekerja baik dan mendukung pelaksanaan tugas				
11. Kondisi tempat saya bekerja cukup tenang dan aman.				
12. Saya merasa atasan saya kurang adil memperlakukan bawahannya dalam bekerja.				
13. Atasan saya dalam bergaul sehari-hari memperlakukan pegawai sama tanpa pilih kasih.				
14. Atasan saya kurang dapat bekerjasama dengan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor.				
15. Saya merasa atasan saya dapat saling menghargai dengan pegawainya.				
16. Atasan saya memberikan kesempatan yang sama kepada pegawainya untuk maju.				
17. Teman saya sekantor dapat saling menerima kelebihan dan kekurangan satu sama lain seperti apa adanya.				
18. Persaingan di antara sesama pegawai di kantor saya dirasakan kurang sehat.				

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju PDU	Tidak Setuju	Sangat t. setuju
19. Antara sesama pegawai di kantor saya kurang saling menghargai.				
20. Atasan saya terbuka menerima ide-ide dari pegawainya.				
21. Teman-teman se kantor merasa kurang senang bila saya diberi tugas yang mendapat imbalan tambahan dari atasan.				
22. Antara sesama pegawai di kantor saya mau saling membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam bertugas.				
23. Keluhan-keluhan yang disampaikan oleh seorang pegawai kurang mendapat tanggapan dari pegawai lainnya.				
24. Saya merasa teman-teman se-kantor mendorong saya untuk dapat lebih maju dari keadaan sekarang.				
25. Bila ada salah seorang pegawai berusaha ingin maju, teman-teman lain di kantor mematahkannya.				

## ANGKET MOTIVASI BERPRESTASI

PERNYATAAN	SLL	PDU	JRG	TDK. PR
1. Saya berusaha sebaik mungkin menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya.				
2. Setiap tugas yang diberikan kepada saya, saya kerjakan dengan cepat				
3. Saya baru merasa puas bila usaha yang saya lakukan dengan keras mendapat kesuksesan.				
4. Saya senang bersaing dalam bekerja dan ingin berprestasi dari teman-teman				
5. Bila mengalami kesulitan dalam bekerja, saya cepat-cepat mengundurkan diri dari pekerjaan tsb.				
6. Saya lebih mengutamakan urusan pribadi dari pada tugas-tugas kedinasan.				
7. Saya berusaha bekerja sebaik mungkin supaya tugas yang saya lakukan tidak dianggap rendah/enteng oleh yang lain.				
8. Meskipun suatu pekerjaan dianggap sukar, saya tetap berusaha mengerjakan dengan optimis.				
9. Semangat kerja saya menurun bila diberitahu kelemahan-kelemahan saya dalam bekerja				

PERNYATAAN	SLL	PDU	JRG	TDK.PR
10. Dalam kesibukan saya bekerja, saya tetap berusaha meningkatkan pengetahuan dan prestasi saya dalam bekerja.				
11. Peningkatan prestasi mempertinggi tanggung jawab saya terhadap tugas yang diberikan.				
12. Saya akan bekerja lebih keras lagi bila diberitahu berhasil atau tidaknya saya bekerja.				
13. Semangat kerja saya menurun bila pekerjaan yang saya hadapi sangat sukar				
14. Saya kurang senang mengerjakan tugas-tugas yang menantang meskipun imbalannya besar.				
15. Makin sukar suatu tugas, makin tinggi keinginan saya untuk mencobanya, meskipun akan mengalami kegagalan.				
16. Saya lebih mengutamakan urusan pribadi daripada tugas-tugas yang diberikan.				
17. Saya senang bekerja dengan santai dari pada bekerja penuh inisiatif dan tantangan.				
18. Saya merasa dapat bekerja lebih baik lagi dari rekan-rekan sekantor.				

PERNYATAAN	SLI	PDU	JRG	TDK.PR
19. Keberhasilan saya dalam bekerja lebih banyak ditentukan oleh faktor keberuntungan dari pada oleh usaha sendiri.				
20. Saya mengerjakan setiap tugas dengan usaha maksimal tanpa memperhitungkan apakah saya akan berhasil atau tidak melaksanakannya.				
21. Saya merasa kecewa bila tugas yang saya kerjakan tidak berhasil baik.				
22. Bila saya tidak melaksanakan tugas dengan baik, saya menjadi malu dan merasa bersalah.				
23. Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan.				
24. Walaupun saya mengalami kegagalan dalam bekerja namun tidak pernah putus asa.				
25. Saya berusaha tidak menyia-nyiakkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.				
26. Tinggi atau rendahnya prestasi yang saya capai tidak akan menyebabkan turunnya tanggung jawab saya.				

PERNYATAAN	SLL	PDU	JRG	TDK.PR
27. Saya tetap setia dengan tugas saya sekarang, meski orang lain menganggap dengan tugas tersebut tidak dapat meningkatkan karir.				
28. Saya merasa khawatir tidak begitu berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya.				
29. Saya merasa peningkatan prestasi saya di kantor ini kurang terbuka.				
30. Bagaimanapun juga fasilitas yang ada di kantor, prestasi saya dalam melaksanakan tugas sehari-hari tetap tinggi.				

TABEL V  
TABEL NILAI-NILAI  $r$  PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
			29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
7	0,754	0,874						
8	0,707	0,834	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
			34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
12	0,576	0,708						
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
			39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
17	0,482	0,606						
18	0,468	0,590	41	0,308	0,398	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389			
			44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537						
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364	1000	0,062	0,081
			50	0,279	0,361			
	5	1,000	-			16	0,506	0,665
	6	0,886	1,000			18	0,475	0,625
	7	0,786	0,929			20	0,450	0,591
	8	0,738	0,881			22	0,428	0,562
	9	0,683	0,833			24	0,409	0,537
	10	0,648	0,794			26	0,392	0,515
	12	0,591	0,777			28	0,377	0,496
	14	0,544	0,715			30	0,364	0,478