

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**Oleh:**

**MAIRITA PUTRI**  
**1103303/2011**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

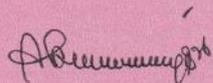
**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja  
Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang**

Nama : Mairita Putri  
BP/NIM : 2011/1103303  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2016

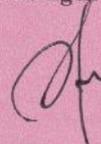
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dra. Armida S, M.Si  
NIP.19660206 199203 2 001

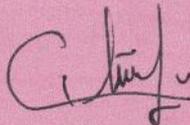
Pembimbing II



Elvi Rahmi . S.Pd, M.Pd  
NIP. 19830430 200604 2 002

Diketahui oleh:

Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



Tri Kurniawati. S.Pd, M.Pd  
NIP.19820311 200501 1 005

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

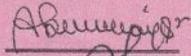
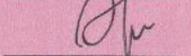
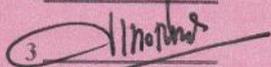
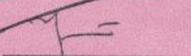
**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang**

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja  
Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang**

Nama : Mairita Putri  
BP/NIM : 2011/1103303  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2016

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Dra. Armida S, M.Si	1 
2.	Sekretaris	: Elvi Rahmi, S.Pd, M.Pd	2 
3.	Anggota	: Rino, S.Pd, M.Pd, MM	3 
4.	Anggota	: Yuhendri Leo Vrista S.Pd, M.Pd	4 

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mairita Putri  
NIM/Tahun Masuk : 1103303/2011  
Tempat/Tanggal Lahir : Koto Bangko/ 2 Mei 1993  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi  
Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah aslidan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa **pencabutan** gelar akademik yang telah diperoleh karena karyatulis/skripsi ini, serta **sanksi** lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Januari 2016

Yang Menyatakan,



**MAIRITA PUTRI**  
**NIM. 1103303/2011**

## ABSTRAK

**Mairita Putri**      **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap**  
**1103303/2011**      **Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang**

**Pembimbing I. Dra. Armida S, M.Si**  
**Pembimbing II. Elvi Rahmi, S. Pd, M, Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotional stratified random sampling* Untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 74 responden. Data yang digunakan yaitu data sekunder dan data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Sebelum digunakan untuk memperoleh data, angket diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis induktif. Untuk menguji hipotesis digunakan Uji F dan Uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang tingkat signifikan  $0,023 < = 0,05$ . (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang tingkat signifikan  $0,003 < = 0,05$ . (3) Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada kantor Dinas Pendidikan untuk meningkatkan lingkungan kerja terkait dengan penggunaan warna dan tingkat keamanan di kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. Meningkatkan insentif dan tunjangan yang sesuai dan layak kepada pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang agar terciptanya semangat kerja yang tinggi dari dalam diri pegawai.

**Kata kunci : lingkungan kerja, Kompensasi , Semangat kerja**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan ke-hadirat Allah SWT pencipta alam yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang”**. Dan shalawat berangkaian salam tidak lupa penulis ucapkan kepadajunjunan alam, yakni nabi Muhammad SAW yang telah memberikan perubahan kepada umat manusia untuk menjadi manusia yang berilmu pengetahuan dan berakhlakul kharimah.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis tidak lepas dari bantuan bimbingan dan dorongan dari banyak pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini, diantaranya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
2. Ibu Tri Kurniawati S.Pd, M.Pd selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
3. Ibu Dra. Armida S. M.Si Pembimbing I
4. Ibu Elvi Rahmi, S. Pd, M, Pd Pembimbing II
5. Bapak Rino, S.Pd, M.Pd, MM Penguji I
6. Bapak Yulhendri Leo Vrista S.Pd, M,Pd Penguji II
7. Bapak/Ibu dosen staf pengajar dan staf administrasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
8. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Teristimewa buat kedua orang tua, kakak-kakak dan adik-adik tercinta yang telah memberikan dorongan, semangat kepada penulis.

10. Teman-teman sejawat dan seperjuangan yang telah memberikan dukungan, saran dan informasi pada penulis.

Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin.

Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulis, Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun kesempurnaan Skripsi ini. Harapan penulis semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
A. KajianTeori.....	12
1. Semangat Kerja .....	12
2. Lingkungan Kerja.....	19
3. Kompensasi.....	23
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Kerangka Konseptual.....	31
D. Hipotesis .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
D. Variabel dan data Penelitian.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Defenisi Operasional.....	38
G. Instrumen Penelitian.....	39
1. Uji Validitas.....	43
2. Uji Reliabilitas.....	44
H. Teknik Analisis Data.....	45

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Penelitian.....	52
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	55
C. Analisis Induktif.....	75
D. Pembahasan.....	84

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	104
B. Saran.....	105

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>106</b>
----------------------------	------------

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Daftar rekapitulasi absensi pegawai .....	3
2. Laporan pertanggung jawaban .....	7
3. Populasi .....	35
4. Sampel .....	36
5. Skala likert untuk lingkungan kerja .....	40
6. Skala likert untuk kompensasi.....	40
7. Skala likert untuk semangat kerja .....	40
8. Kisi-kisi angket.....	41
9. Uji validitas .....	43
10. Uji reliabilitas .....	44
11. Gambaran umum responden .....	55
12. Distribusi jumlah responden berdasarkan golongan.....	56
13. Deskriptif variabel lingkungan kerja.....	57
14. Deskriptif variable kompensasi.....	57
15. Deskriptif variable semangt kerja.....	58
16. Perbandingan masing-masing variabel semangat kerja.....	59
17. Distribusi frekuensi indikator antusiasme.....	60
18. Distribusi frekuensi indikator keaktifan dan keikutsertaan.....	61
19. Distribusi frekuensi indikator inisiatif dan kreativitas.....	62
20. Distribusi frekuensi indikator loyalitas .....	63

21. Perbandingan masing-masing variabel lingkungan kerja.....	64
22. Distribusi frekuensi indikator penerangan .....	65
23. Distribusi frekuensi indikator suhu udara.....	66
24. Distribusi frekuensi indikator suara bising.....	67
25. Distribusi Frekuensi Indikator Penggunaan Warna.....	68
26. Distribusi Frekuensi Indikator Keamanan.....	69
27. Perbandingan Masing-Masing Indikator Kompensasi.....	70
28. Distribusi Frekuensi Indikator Gaji/Upah.....	71
29. Distribusi Frekuensi Indikator Insentif.....	72
30. Distribusi Frekuensi Indikator Tunjangan.....	73
31. Distribusi Frekuensi Indikator Fasilitas .....	74
32. Hasil Uji Normalitas.....	76
33. Hasil Uji Homogenitas.....	77
34. Hasil Uji Moltikoleniaritas.....	78
35. Analisis Regresi Berganda.....	79
36. Uji F.....	81
37. Uji T.....	82
38. KoefisienDeterminasi.....	83

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Gambar Ruang Bagian Keuangan .....	5
2. Kerangka Konseptual.....	33

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian Uji Coba.....	110
2. Tabulasi Data Uji Coba.....	117
3. Hasil Uji validitas dan reliabilitas .....	120
4. Kuesioner Penelitian.....	127
5. Tabulasi Data Penelitian.....	133
6. Distribusi Frekuensi Variabel.....	139
7. Tingkat Pencapaian Responden.....	158
8. Uji Asumsi Klasik.....	162
9. Struktur Organisasi.....	164

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam organisasi atau perusahaan sumber daya manusia adalah aset yang dianggap sangat penting. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan tidak boleh dipandang sebelah mata. Organisasi atau perusahaan harus menyediakan bagian khusus yang bertugas mengurus masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, bagian itu disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Banyak terdapat karyawan pada organisasi atau perusahaan yang memiliki kepribadian, kemampuan, nilai-nilai, kebutuhan, harapan, dan keinginan yang berbeda-beda, hal ini menimbulkan bentuk reaksi, pola pikir dan tingkah laku yang berbeda-beda. Perbedaan yang timbul pada masing-masing individu karyawan menuntut seorang pimpinan atau manajer mampu mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, mengkombinasikan dan menelaraskan semua perbedaan yang ada agar menjadi kekuatan dalam menciptakan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai karakter yang sangat unik. Pemimpin organisasi yang mengenal setiap pegawai dan dapat membuat mereka merasa gembira dalam

suasana yang menyenangkan, pegawai tidak hanya akan bekerja keras, tetapi juga lebih kreatif, inovatif dan ramah (Sedarmayanti, 2011:7).

Pimpinan juga dituntut mampu memberikan semangat kepada karyawannya, dimana karyawan berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Sedangkan Purwanto (2012:83) menjelaskan bahwa semangat ialah sesuatu yang membuat orang-orang mengabdikan kepada tugas dan pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dengan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya. Semangat ialah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya.

Semangat kerja merupakan suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Hal ini akan tampak pada sikap positif pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk itu dibutuhkan faktor-faktor pendukung yang mampu memberikan semangat kerjanya yang berkesinambungan terhadap pegawai, karena hal ini akan berdampak terhadap kinerja dan kehidupan kantor. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Purwaningrum (2014:4) semangat kerja secara deskriptif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang yang beralamat di Jalan Bagindo Aziz Chan No. 18 Padang ini merupakan kantor yang bertugas untuk

menwujudkan pendidikan yang unggul, berdaya saing, kreatif dan beriman. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang bertanggung jawab memastikan dana atau keuangan yang dialokasikan oleh pemerintah untuk masing masing sekolah tersalurkan dengan semestinya. Dengan tugas yang sangat penting tersebut, pegawai dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi agar visi, misi dan tujuan kantor dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Namun penulis menduga terdapat masalah semangat kerja pada kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. Untuk melihat semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang, penulis menyajikan data sebagai berikut:

**Tabel 1. Daftar Rekapitulasi Absensi pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Tahun 2014**

Bulan	Jumlah Pegawai (JP)	Hari Kerja (HK)	Jumlah Absen (JA)	Angka Kemangkiran (AK) %
Januari	197	19	191	5,1%
Februari	197	20	234	5,0%
Maret	197	20	112	2,8%
April	197	21	215	5,2%
Mei	197	17	253	7,5%
Juni	197	20	245	6,2%
Juli	197	20	179	4,5%
Agustus	197	20	195	4,9%
September	197	20	205	5,2%
Oktober	197	23	223	5,0%
november	197	20	189	4,8%
Desember	197	21	219	5,3%
<b>Total Angka Kemangkiran</b>				<b>61,5%</b>

Sumber : Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Padang

Kemangkiran merupakan suatu keadaan yang muncul ketika seorang pegawai tidak hadir ditempat kerjanya sesuai dengan jadwal kerja yang telah

ditetap oleh instansi atau organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan tabel diatas masih tingginya ketidak hadiran pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan masih rendahnya semangat kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. Berdasarkan hasil observasi masih banyak pegawai yang tidak mematuhi peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh kantor Dinas Pendidikan Kota Padang seperti datang terlambat dan pulang sebelum waktu jam pulang. Hal ini juga akan mempengaruhi semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.

Mengingat permasalahan semangat kerja diatas, perlu diketahui bahwa semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tersebut antara lain adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, mutasi, promosi dan lingkungan kerja.(nitisemito, 2000 :183).

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antar pimpinan dan pegawai maupun reka kerja dalam lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja menurut Riva'i (2004:165) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Pimpinan juga

dituntut untuk bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Anorogo dan widiyanti dalam Putranto (2012:2) yakni suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan, secara ekonomis, pimpinan yang bijaksana dan rekan kerja yang kompak. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk melihat bagaimana lingkungan kerja dikantor Dinas Pendidikan Kota Padang, maka penulis menyajikan gambar sebagai berikut:





*Gambar : Ruangan bagian Keuangan dan ruang bidang aset dan sarpras (kantor Dinas Pendidikan )*

Pada gambar di atas dapat dilihat lingkungan kerja yaitu tata ruang kantor yang kurang tertata rapi, masih banyaknya berkas-berkas atau dokumen yang ditumpuk-tumpuk diatas meja dan dibelakang pegawai sehingga mengurangi keindahan dari tata ruang kantor tersebut. Fenomena lain yang penulis temukan yaitu kurangnya sarana dan prasarana seperti lemari untuk penyimpanan berkas-berkas atau dokumen, ruangan yang sempit serta pegawai kurang nyaman dalam ruangan karena belum semua ruangan menggunakan AC, Sehingga pegawai lebih memilih duduk-duduk diluar ruangan.

Fenomena lain yang penulis temukan di Kantor Dinas pendidikan Kota Padang yaitu terkait dengan rendahnya semangat kerja pegawai yaitu tingkat kompensasi di Dinas Pendidikan Kota Padang. Mondy (2008:4) menjelaskan kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi inilah yang akan

dipergunakan pegawai beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhannya, besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai beserta keluarganya. Berikut adalah tabel laporan pertanggung jawaban bendahara pengeluaran Dinas Pendidikan Kota Padang.

**Tabel 2. Laporan Pertanggung Jawaban Bendahara Pengeluaran Dinas Pendidikan Kota Padang Tahun 2014**

No	Uraian Urusan Organisasi	Jumlah Anggaran
1.	Gaji pokok/ representasi	371,519,331,925.68
2.	Tunjangan keluarga	33,554,853,672.00
3.	Tunjangan jabatan	626,435,000.00
4.	Tunjangan fungsional	36,626,828,160.00
5.	Tunjangan fungsional umum	1,089,528,500.00
6.	Tunjangan beras	18,243,228,562.00
7.	Tunjangan Pph/tunjangan khusus	9,070,572,527.00
8.	Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja	11,451,000,000.00
9.	Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja	678,000,000.00
10.	Tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan objektif lainnya	5,895,000,000.00
11.	Tunjangan profesi	370,873,322,430.95

Sumber: Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kota Padang

Dari data dapat dilihat berbagai jenis kompensasi yang diberikan Dinas Pendidikan Kota Padang kepada semua pegawai sesuai dengan jabatannya di Dinas Pendidikan Kota Padang. Salah satu dari jenis kompensasi yang diterima pegawai adalah *pay for person* yaitu berupa gaji yang diterima pegawai sesuai dengan grade dan tarif grade. Ini berarti gaji yang diterima pegawai semakin meningkat sesuai dengan level kompensasi kompetensi individu serta pengalaman kerja dan masa kerja pegawai.

Insentif dan tunjangan yang diberikan kantor Dinas Pendidikan Kota Padang kepada para pegawainya disamping gaji pokok dimaksudkan untuk mendorong semangat dan gairah kerja pegawai sehingga mereka diharapkan dapat bekerja sungguh-sungguh dan dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dalam bekerja. Disamping itu, kantor Dinas Pendidikan Kota Padang juga menyediakan kompensasi lainnya yakni yang berupa kompensasi non finansial sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Namun dari pengamatan (observasi) dan wawancara yang penulis lakukan pada kenyataannya di kantor Dinas Pendidikan Kota Padang masih mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai pada kantor tersebut belum memberikan dampak yang optimal terhadap semangat kerja. Dimana masih terdapat di antara para pegawai yang belum melaksanakan tugasnya secara maksimal, dan sebagian pegawai masih kurang berdisiplin dalam mematuhi peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh kantor Dinas Pendidikan Kota Padang.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas penulis tertarik untuk meneliti “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah dapat diidentifikasi masalah yang ada:

1. Lingkungan kerja (Tata ruang kantor) yang kurang tertata rapi yang terlihat di beberapa ruangan hal ini membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat menurunkan semangat kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Kompensasi yang diterima pegawai seharusnya dapat meningkatkan semangat kerja namun kenyataannya semangat kerja pegawai masih belum optimal.
3. Penciptaan lingkungan kerja yang belum kondusif dan nyaman, terlihat dari berbagai masalah yang terkait dengan sarana&prasarana yang belum lengkap, ruangan yang sempit, dan beberapa ruangan belum ada yang menggunakan AC.
4. Semangat kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan masih tergolong rendah.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih jelas dan terarah serta menghindari pembahasan yang menyimpang, maka penulis membatasi masalah penelitian dengan memfokuskan masalah pada “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Padang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Padang?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap terhadap semangat kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk melihat:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang.

## **F. Manfaat penelitian**

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat bermanfaat :

### 1. Secara teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan penelitian yang sejenis dan pengembangan di bidang yang terkait dengan penelitian ini.

### 2. Secara Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi serta meningkatkan pengetahuan atau wawasan dibidang yang terkait dengan penelitian ini.

#### b. Bagi instansi tempat penelitian

Sebagai sumbangan pemikiran dan masukan yang positif dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi.

#### c. Bagi Universitas Negeri Padang

Sebagai sumbangan koleksi perpustakaan dan menjadi salah satu referensi untuk kajian yang lebih mendalam bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang yang terkait dengan penelitian ini.