

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN
MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS
KEBUDAYAAN PROVINSI
SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (SI)



Oleh
DILLA YULIATIKA
NIM. 15002014

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

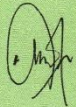
HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DI DINAS KEBUDAYAAN PROVINSI
SUMATERA BARAT

Nama : DILLA YULIATIKA
NIM/TM : 15002014/2015
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2019

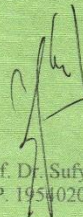
Disetujui Oleh :

Ketua Jurusan



Dra. Anisah, M.Pd
NIP. 19630614 198903 2 001

Pembimbing



Prof. Dr. Sufyarma, M., M.Pd
NIP. 19540209 198211 1 001


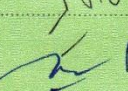

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja
Pegawai Di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat
Nama : Dilla Yuliatika
NIM/TM : 15002014/2015
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2019

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Prof. Dr. Sufyarma M., M.Pd	1. 
2. Anggota	: Drs. Irsyad, M.Pd	2. 
3. Anggota	: Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd	3. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Agustus 2019

Saya menyatakan,



Dita Yuliatika
15002014/2015

ABSTRAK

Yuliatika,Dilla.2019.Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.Skripsi.Fakultas Ilmu Pendidikan.Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan penulis di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai: 1) Motivasi kerja pegawai, 2) Lingkungan kerja dan 3) Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang melihat hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 101 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang dengan menggunakan rumus slovin dan diambil dengan teknik *proportional stratified random sampling*. Instrument penelitian yang digunakan adalah angket dengan menggunakan model *Skala Likert* dengan lima pilihan jawaban yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan SPSS versi 16.0.

Data dianalisis menggunakan rumus korelasi *product momen*. Hasil analisis data menunjukkan 1) motivasi kerja pegawai kategori tinggi yaitu 84,21%; 2) lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik yaitu 79,3% dan 3) terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat yaitu $r_{hitung} 0,282 > r_{tabel} 0,279$ dan nilai $t_{hitung} 2,19 > t_{tabel} 2,000$ pada taraf kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Artinya lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat melakukan penelitian dan menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Shalawat beriring salam, penulis haturkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan dan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor dan Wakil Rektor Universitas Negeri Padang beserta staf.
2. Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang beserta staf.
3. Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Prof. Dr. Sufyarma M., M.Pd selaku Pembimbing Akademik yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kepala Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
7. Staf-staf di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat yang telah membantu dan memberikan kesempatan, fasilitas serta informasi terkait dengan penulisan skripsi ini.
8. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, nasihat, dorongan secara moril maupun materil, motivasi serta dukungan pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
10. Seluruh rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan tahun masuk 2015 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain doa kepada Allah SWT mudah-mudahan segenap bantuan, bimbingan yang diberikan bernilai ibadah disisi Allah SWT dan mendapat balasan setimpal. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, diharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini serta penelitian lanjutan untuk menyempurnakan segala kekurangan.

Padang, Juli 2019

Saya yang menyatakan,

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Asumsi Penelitian	6
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	7
BAB II KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS.....	9
A. Kajian Pustaka.....	9
1. Motivasi Kerja.....	9
2. Lingkungan Kerja.....	19
3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai.....	38
B. Penelitian Yang Relevan	40
C. Kerangka Berpikir	42
D. Hipotesis.....	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Populasi dan Sampel	44
C. Instrumen dan Pengembangannya.....	47
D. Pengumpulan Data	49
E. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan	60

BAB V PENUTUP.....	69
A.Kesimpulan	69
B.Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Indikator Motivasi Kerja Pegawai.....	15
Tabel 2.	Indikator Lingkungan Kerja	37
Tabel 3.	Jumlah Pegawai Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.....	45
Tabel 4.	Jumlah Sampel Penelitian di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat	46
Tabel 5.	Klasifikasi dan Persentase	51
Tabel 6.	Ditribusi Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja Pegawai.....	56
Tabel 7.	Tingkat Capaian Per Indikator Lingkungan Kerja Pegawai.....	58
Tabel 8.	Ditribusi Frekuensi Data Variabel Motivasi Kerja Pegawai.....	54
Tabel 9.	Tingkat Capaian Per Indikator Motivasi Kerja Pegawai.....	55
Tabel 10.	Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	58
Tabel 11.	Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data.....	59
Tabel 12.	Pengujian korelasi dan keberartian korelasi variabel X dan Y dengan Uji r dan Uji t	60

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 Kerangka Berfikir Penelitian Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat 42
- Gambar 2 Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Lingkungan Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat..... 57
- Gambar 3 Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat..... 54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	76
Lampiran 2 Pengantar Angket Penelitian	77
Lampiran 3 Pentunjuk Pengisian Angket.....	78
Lampiran 4 Angket Penelitian	79
Lampiran 5 Tabel Analisis Uji Coba Angket Motivasi Kerja Pegawai	86
Lampiran 6 Tabel Analisis Uji Coba Angket Lingkungan Kerja	87
Lampiran 7 Analisis Hasil Uji Coba	88
Lampiran 8 Tabulasi Data.....	94
Lampiran 9 Skor Mentah Hasil Penelitian	100
Lampiran 10 Pengolahan Data Hasil Penelitian.....	102
Lampiran 11 Tabel rho Spearman.....	117
Lampiran 12 Tabel Chi Kuadrat	118
Lampiran 13 Tabel Nilai r Product Moment.....	119
Lampiran 14 Tabel Nilai Distribusi t	120
Lampiran 15 Tabel Kurva Normal.....	121
Lampiran 16 Surat Izin Penelitian.....	122

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah pegawai. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah dengan memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Salah satunya dilakukan melalui pemberian motivasi kerja kepada pegawai.

Menurut Wibowo (2015:110) motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Uno (dalam Khoiri, 2013:1) motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti : tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Keinginan yang timbul dalam diri pegawai untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan semangat akan mendorong pegawai untuk

selalu memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Pegawai tersebut tidak akan merasa puas dengan apa yang telah dicapainya dan akan berusaha terus untuk meningkatkan dan mendapatkan apa yang diinginkannya.

Dari penjelasan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja sangat penting ada pada diri setiap pegawai, selain sebagai semangat untuk bekerja, motivasi juga sebagai jawaban atas pertanyaan pada diri pegawai tentang alasan untuk bekerja. Motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh dan memberikan kontribusi yang berarti bagi suatu organisasi atau instansi, orang yang termotivasi juga akan memiliki upaya nyata dalam bekerja, seperti ketekunan, bertanggung jawab dalam bekerja, dan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Namun, pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada bulan Juli-September 2018 dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti :

1. Masih ada sebagian pegawai yang kurang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang

melakukan kegiatan yang tidak bermanfaat seperti memainkan handphone untuk hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, menonton youtube, main game, membuka social media, dan sebagainya.

2. Masih ada sebagian pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang melalaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga tugas tersebut tidak selesai tepat waktu.
3. Masih ada pegawai yang lebih mendahulukan kepentingan individunya dibandingkan kepentingan organisasi. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang lebih sering keluar kantor untuk mengurus usaha pribadinya sementara tugasnya di kantor menjadi terabaikan.

Menurut Sutrisno (2009:116) ada beberapa faktor ekstern yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Berdasarkan pendapat di atas terlihat bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya motivasi kerja seorang pegawai seperti permasalahan yang muncul di atas, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Menurut Asriel, dkk (2016:184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menjadi pusat kegiatan administrasi dan tempat pengendalian kegiatan informasi. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam memberikan dan meningkatkan motivasi kerja

pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas yang diembannya dengan baik. Dengan demikian terlihat bahwa lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dalam menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Namun, yang penulis temui di lapangan adalah masih kurang kondusifnya lingkungan kerja pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena berikut:

1. Penggunaan warna ruangan yang masih monoton dan tidak bervariasi sehingga pegawai menjadi kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Ruangan kerja yang kurang nyaman bagi pegawai dalam bekerja. Hal ini terlihat dari peralatan dan perlengkapan kantor yang masih belum memadai seperti kekurangan mesin printer, laptop atau komputer, dan sebagainya.
3. Hubungan kerja yang kurang baik, ditandai dengan kurang terjalinnya hubungan yang harmonis antara sesama pegawai dan antara pimpinan dengan bawahannya.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi sebagai berikut:

1. Masih belum adanya sanksi yang diberikan oleh pimpinan organisasi terhadap pegawai yang tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja.
2. Masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.
3. Masih adanya pegawai yang mengerjakan tugas tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya.
4. Masih adanya pegawai yang kurang berani mengambil resiko terhadap tantangan tugas yang diberikan kepadanya.
5. Masih adanya pegawai yang sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk urusan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.
6. Masih adanya penataan warna yang kurang cerah seperti warna ruangan kantor yang cenderung monoton atau tidak bervariasi.
7. Masih ada beberapa peralatan kantor yang kurang memadai, seperti kekurangan mesin printer, laptop atau komputer, dan sebagainya.
8. Adanya pegawai yang tidak saling tegur sapa dengan pegawai lainnya.
9. Masih adanya pegawai yang enggan untuk bertanya kepada pimpinan.
10. Masih adanya pegawai yang enggan bekerjasama dalam melaksanakan tugasnya.
11. Masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

12. Masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka tidak memungkinkan penulis untuk meneliti semua masalah tersebut, namun berdasarkan fenomena-fenomena yang terlihat hampir semua fenomena mengarah pada persoalan lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut penulis membatasi penelitian ini pada “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana lingkungan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah ada hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat?

E. Asumsi Penelitian

Asumsi merupakan pernyataan yang tidak bisa dibantahkan lagi dan sudah pasti kebenarannya. Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Semakin baik lingkungan kerja pegawai maka akan semakin baik pula motivasi kerja pegawai di suatu kantor.

2. Semakin buruk lingkungan kerja pegawai maka akan semakin buruk pula motivasi kerja pegawai di suatu kantor.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Lingkungan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
2. Motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
3. Ada atau tidaknya hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

G. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang administrasi pendidikan khususnya mengenai hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi Lembaga

Sebagai bahan untuk dijadikan pedoman mengenai lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat sehingga mampu menciptakan suasana yang menyenangkan serta kerja yang efektif dan efisien.

b. Bagi Penulis

Sebagai penambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman untuk mengembangkan ilmu yang telah dipelajari secara teori.

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi pengembangan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.