

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan dalam rangka
Memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1)*



Oleh:

**SEFLINA MARTA
1204491**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2017**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

Judul : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Disiplin Kerja
Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok

Nama : Seflina Marta

NIM : 1204491/2012

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2017

Disetujui oleh :

Pembimbing I



Dra. Ermita, M.Pd
NIP.19630307 198703 2 002

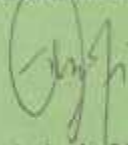
Pembimbing II



Dra. Elizar Ramli, M.Pd
NIP.19550203 198602 2 001

Mengetahui

Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan



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

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

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

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK

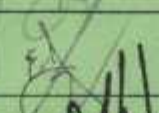
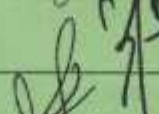
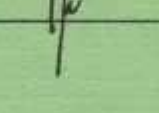
Nama : Sefflina Marta
NIM/BP : 1204491/2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2017

Tim Penguji

Ketua : Dra. Ermita, M.Pd
Sekretaris : Dra. Elizar Ramli, M.Pd
Anggota : Prof. Dr. Sufyarma, M, M.Pd
Anggota : Drs. Syahril, M.Pd
Anggota : Dr. Rifma, M.Pd

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 
4. 
5. 

HALAMAN PERSEMBAHAN



**Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu
Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah
Bacalah, dan Tuhanmulah yang maha mulia
Yang mengajarkan manusia dengan pena,
Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya
(QS: Al-'Alaq 1-5)**

Ya Allah, waktu yang sudah kujalani dengan jalan hidup yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu dengan orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman, yang telah memberi warna-warni dikehidupanku. Sembah sujud dihadap Mu, Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai Di penghujung awal perjuangan ini. Segala puji bagimu ya Allah. Aku percaya bila selangkah kudatang pada Mu, maka seribu langkah Kau datang padaku.

Alhamdulillahirobbil'alamin...

Puji syukur kusembahkan kepada Mu Tuhan yang maha agung nan Maha Tinggi nan Maha Adil nan Maha Penyayang, atas takdir Mu telah Kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar menjalani hidup ini. Semoga keberhasilan ini menjadi awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

Atas izin allah, Aku persembahkan karya kecilku ini untuk orang-orang teristimewa dalam hidupku.

Terimakasih pa,bu sudah sedikit sabar menunggu hingga aku raih gelar sarjana ini, terima kasih untuk setiap pengorbanan yang sampai kapanpun tak sanggup aku balaskan, semoga esok aku bisa membahagiakan kalian. Terimakasih untuk cinta dan dukungannya baik moril maupun materil. Terimakasih untuk apa dan ibu yang tidak pernah sedikit pun mengeluh atas semua kesulitan yang aku jalani sehingga aku tidak pernah tertekan dalam menjalani ujianku. Terimakasih ya Allah Engkau telah hadirkan aku ditengah-tengah malaikat Mu yang setiap waktu

ikhlas menjagaku, mendidikku, membimbingku dengan baik, ya Allah berikanlah balasan setimpal syurga firdaus untuk mereka dan jauhkan mereka nanti dari panasnya sengat hawa api nerakamu...

Teruntuk yang tercinta Apa (Mawarkis) dan Ibu (Naftalena), Terimakasih yang tak terhingga untuk segalanya.

Terimakasih untuk Abang (Rohmi Marta), kakak (Fauziq Marta) dan Adik (Agus Rifal Marta). Terimakasih untuk dukungan moril maupun materilnya. Terimakasih sudah sabar menunggu naa raih gelar sarjana. Serta Terimakasih untuk PonakanKu tersayang (Yuga Marta Pratama).

Terimakasih teruntuk seluruh keluarga besar yang ikut serta memberikan dukungan (amak gaek, aciak-aciak, etek-etek serta sepupu-sepupu).

Terimakasih dosen pembimbing ibuk Dra. Ermita M,Pd dan ibuk Dra. Elizar Ramli M,Pd yang telah sabar membimbing hingga skripsi ini selesai, Serta terimakasih untuk seluruh dosen jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Untuk para sahabat, terimakasih sudah jadi teman terbaik Hana, Rani, Yolla, Dara, Unn, Ani. Atas berkat kalian kehidupan kampusku lebih berwarna. Dan sahabat lain yang tak disebutkan nama satu persatu, AP Family 12, Pengurus H.M.J periode 2014-2015, senior dan junior...

Terima kasih UNP, Almamaterku..



Seflina Marta S.Pd

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tugas akhir berupa skripsi dengan judul "**Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok**", adalah hasil karya saya sendiri;
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali dari pembimbing;
3. Di dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan dicantumkan pada kepustakaan;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila terdapat penyimpangan di dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karna karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Februari 2017

Yang membuat pernyataan


Seflina Marta
NIM. 120449/2012

ABSTRAK

Judul : Hubungan Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok

Penulis : Seflina Marta

NIM/BP : 1204491/2012

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Pembimbing : 1. Dra. Ermita, M.Pd
2. Dra. Elizar Ramli, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis pada Dinas Pendidikan Kota Solok bahwa disiplin kerja pegawai diindikasikan rendah dan diduga disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) disiplin kerja pegawai, 2) lingkungan kerja dan 3) hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapatnya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok yang berjumlah 55 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* dan sampel penelitian berjumlah 51 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitasnya dengan rumus Rho Spearman atau Tata Jenjang dan reliabilitasnya dengan rumus alpha, hasilnya Valid dan Reliabel. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: 1) disiplin kerja pegawai pada dinas Pendidikan Kota Solok berada pada kategori cukup yaitu skor 68,4% dari skor ideal 2) lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Solok berada pada kategori cukup yaitu 66,7% dari skor ideal, 3) terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja pegawai pada dinas Pendidikan Kota Solok dengan koefisien korelasi $r_{\text{hasil}} (0,495) > r_{\text{tabel}} (0,361)$ pada taraf kepercayaan 99% dan $t_{\text{hitung}} (3,9) > t_{\text{tabel}} (2,660)$ pada taraf kepercayaan 99% maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja pegawai pada dinas Pendidikan Kota Solok

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga terselesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dra. Ermita, M.Pd selaku Pembimbing I dan ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Drs.H Rafatli, M.Pd selaku Kepala Dinas Pendidikan Kota Solok yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian
7. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Solok yang telah meluangkan waktu untuk membaca dan mengisi angket penulis.
8. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi S1.

9. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2012 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Amin Ya Robbal Alamin. Karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya.

Padang, Februari 2017
Penulis,

Seflina Marta
1204491/2012

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. Tujuan Penelitian.....	6
F. Kegunaan Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Disiplin Kerja.....	8
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	8
2. Pentingnya Disiplin Kerja.....	9
3. Ciri-Ciri Pegawai yang Disiplin.....	11
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	11
5. Indikator Disiplin Kerja.....	12
B. Lingkungan Kerja	17
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
2. Pentingnya Lingkungan Kerja.....	18
3. Jenis Lingkungan Kerja.....	18
4. Indikator Lingkungan Kerja.....	20
C. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja	30
D. Kerangka Konseptual.....	31

E. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Desain Penelitian	33
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel Variabel Penelitian	34
1. Populasi	34
2. Sampel	35
D. Jenis dan Sumber Data	36
1. Jenis Penelitian	36
2. Sumber Penelitian	36
E. Instrumen Penelitian	37
F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	42
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	42
1. Deskripsi Data Disiplin Kerja Pegawai.....	42
2. Deskripsi Data Lingkungan Kerja.....	45
B. Uji Normalitas Data	48
C. Pengujian Hipotesis.....	49
D. Pembahasan.....	50
1. Disiplin Kerja Pegawai.....	50
2. Lingkungan Kerja.....	53
3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai.....	57
E. Keterbatasan Penelitian.....	58
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Disiplin Kerja	13
2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	22
3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	27
4. Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	35
5. Jumlah Sampel	36
6. Kategori dan Persentase	40
7. Distributor Frekuensi Skor Variabel Disiplin Kerja	43
8. Rata-Rata Per Indikator Disiplin Kerja.....	44
9. Distribusi Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	45
10. Tingkat Capaian Per Indikator Lingkungan Kerja.....	47
11. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	48
12. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel.....	49
13. Pengujian Koefisien Kolerasi dan Keberartian Kolerasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian	32
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin Kerja	43
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Lingkungan Kerja	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi- Kisi Angket Penelitian	63
2. Instrumen Penelitian.....	65
3. Rekapitulasi Hasil Uji Coba Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.....	73
4. Analisis Uji Coba Angket	75
5. Tabulasi Data Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.....	85
6. Skor Mentah	90
7. Pengolahan Data Hasil Penelitian	91
8. Tabel Nilai Product Moment....	102
9. Tabel Nilai Distribusi T	103
10. Nilai Chi Kuadrat	104
11. Tabel Nilai Rho	105
12. Z Tabel	106
13. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	107
14. Surat Izin Penelitian	108
15. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat berbagai unsur yang saling keterkaitan antara satu sama lainnya. Pegawai merupakan unsur pokok yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Tanpa adanya pegawai maka mustahil sebuah pekerjaan dapat dilakukan, karena pegawai merupakan faktor penentu yang akan menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Organisasi pada dasarnya menginginkan tercapainya produktivitas yang tinggi dalam berkerja. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi diperlukan kedisiplinan dalam bekerja.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Selanjutnya Sastrohadiwiryo (2005:291) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja yang tinggi dapat terlihat dari adanya pegawai yang mampu menghargai waktu dalam bekerja, pegawai yang memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan, pegawai yang mematuhi segala peraturan organisasi yang telah ditetapkan dan pegawai

yang bertanggungjawab dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya. Disiplin kerja perlu diterapkan dalam sebuah organisasi karena dengan disiplin dapat membantu memperlancar pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Namun yang terjadi pada kantor Dinas Pendidikan Kota Solok menunjukkan masih adanya terlihat gejala rendahnya disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Solok. Gejala ini terlihat dari fenomena-fenomena seperti :

1. Masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan
2. Masih ada pegawai yang sering datang telat ke kantor sehingga pekerjaan jadi terbengkalai. Misalnya tugas yang harus diselesaikan pada hari itu, jadi tertunda karena terlambat.
3. Masih adanya pegawai yang keluar kantor saat jam kerja, sehingga pekerjaan jadi terbengkalai.
4. Masih adanya pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan optimal, seperti tidur di mushollah, menonton TV dan bermain game saat jam kerja.
5. Masih kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga tugas-tugasnya tidak dilaksanakan dengan baik dan tidak selesai tepat waktu.

Gejala di atas menunjukan rendahnya disiplin kerja para pegawai Dinas Pendidikan Kota Solok. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin

kerja. Menurut Nawawi dalam Suryani (2010) faktor tersebut yaitu pengawasan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dari faktor-faktor tersebut lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Lingkungan kerja terdiri dari dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Nitisemito (2005:27) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih semangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Menurut Sedarmayanti (2001:12) Kondisi lingkungan kerja dikatakan kondusif apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas bagi pegawai. Selain itu juga memberikan motivasi kerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan selama magang pada kantor Dinas Pendidikan Kota Solok menunjukkan masih adanya terlihat gejala kurang kondusifnya lingkungan kerja. Gejala ini terlihat dari fenomena-fenomena seperti :

1. Masih kurang baiknya sirkulasi udara di kantor. Hal ini terlihat dari beberapa ruangan yang pengap serta adanya bau-bauan yang terperangkap dalam ruangan.

2. Adanya ruangan kantor yang terkontaminasi asap rokok sedangkan ruangan tersebut menggunakan alat pendingin ruangan sehingga udara di dalam ruangan tersebut tidak bersih lagi
3. Ada beberapa ruangan yang minim penerangan baik alami maupun penerangan bantuan seperti lampu. Hal ini terlihat dari adanya ruangan yang terkesan gelap sehingga menimbulkan rasa kantuk pada diri pegawai
4. Adanya beberapa ruangan penerangannya kurang memadai. Hal ini terlihat dari kurangnya cahaya matahari yang masuk ke dalam ruangan sehingga ruangan terkesan gelap dan mengganggu kelancaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
5. Penataan warna pada ruangan kantor kurang diperhatikan dengan baik, hal ini terlihat dari tidak adanya perbedaan warna pada ruang-ruangan kantor yang membutuhkan warna yang terkesan sejuk dan menimbulkan perasaan tenang dan nyaman seperti warna biru, hijau dan violet.
6. Masih kurang terjalinnya kerja sama antar sesama pegawai dalam bekerja sehingga menimbulkan komunikasi yang kurang baik dengan sesama rekannya.
7. Masih rendahnya hubungan kekeluargaan antara atasan dengan bawahan sehingga ada beberapa pegawai kurang dekat dengan atasannya.

Dari fenomena yang diuraikan di atas penulis menduga adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja. Untuk dapat melihat dan mengkaji lebih lanjut hubungan antara keduanya penulis tertarik untuk

mengangkat fenomena-fenomena di atas menjadi sebuah karya ilmiah yang dapat bermanfaat melalui penelitian tentang **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan diantaranya:

1. Kurang semangatnya pegawai dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu
2. Pekerjaan sering tertunda karena pegawai kurang mengerti dengan tugas yang dikerjakannya
3. Rendahnya disiplin kerja pegawai yang dilihat dari sebagian pegawai tidak mematuhi jam kerja kantor.
4. Rendahnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai yang kurang disiplin terhadap peraturan organisasi.
5. Sebagian pegawai kurang memperhatikan tugas yang harus segera diselesaikan
6. Sebagian pegawai kurang memanfaatkan waktunya dengan baik
7. Sebagian pegawai sering bermain game saat jam kerja
8. Kurangnya cahaya matahari yang masuk kedalam kantor
9. Kurang lancarnya sirkulasi udara
10. Masih minimnya ventilasi dikantor
11. Udara terkontaminasi asap rokok
12. Penataan warna kurang bagus

13. Warna belum terkombinasi dengan baik
14. Masih adanya pegawai yang kurang berkomunikasi dengan baik dengan sesama rekannya
15. Adanya pegawai yang kurang mengerti dengan pekerjaannya sehingga melemparkan pekerjaan tersebut ke pegawai lain.
16. Kurangnya rasa keakraban antara pegawai dengan pimpinan untuk berdiskusi mengenai pekerjaan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, agar lebih fokusnya penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah penelitian ini mengenai hubungan lingkungan kerja dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa tinggikah disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok?
2. Bagaimanakah lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kota Solok?
3. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang :

1. Disiplin kerja pegawai di Dinas pendidikan Kota Solok
2. Lingkungan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok
3. Ada tidaknya hubungan lingkungan kerja dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Kepala Dinas Pendidikan Kota Solok, untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya serta membentuk lingkungan kerja yang kondusif.
2. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Solok, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan disiplin kerjanya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
3. Peneliti dalam kajian manajemen pendidikan melakukan penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan lingkungan kerja dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok berada pada kategori cukup yaitu 68,3%.
2. Lingkungankerja pada Dinas Pendidikan Kota Solok berada pada kategori cukup yaitu 67,3%.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok yaitu ρ_{hitung} 0,495 besar dari ρ_{tabel} 0,361 pada taraf kepercayaan 99%. Pada keberartian korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja pegawai yaitu t_{hitung} 3,9 besar dari t_{tabel} 2,660 pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok berada pada kategori cukup baik. oleh karena itu, pimpinan perlu meningkatkan disiplin kerja pegawainya terutama pada segi tanggung jawab dalam bekerja dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai yang

kinerjanya baik dengan demikian pegawai lebih bertanggung jawab terhadap tugas mereka karena merasa dihargai oleh pimpinan.

2. Lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Solok berada kategori cukup baik. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperbaiki kembali lingkungan kerja terutama yang berkenaan dengan penataan warna dan pantulan cahaya ke warna yang dapat menyilaukan mata. Dengan cara menyesuaikan penataan warna pada tempat-tempat tertentu dan menyesuaikan kualitas cahaya pada tempat yang diperlukan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja cukup baik dan disiplin kerja pegawai juga cukup baik pada Dinas Pendidikan Kota Solok dan terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu pimpinan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai nyaman ketika bekerja sehingga dengan sendirinya timbul rasa disiplin dalam diri pegawai tersebut
4. Kepada pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan terlibat aktif dalam kegiatan yang dilakukan oleh organisasi.
5. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti kedua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T hani.2011. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P . 2010. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, AP. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.Bandung: Refika Utama
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bogor: In Media
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalia (MSDM)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persad.
- Sastrohadwirdjo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmaynti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sudjana, Nana dkk. 2006. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*.Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Gie, The Liang. 2007. *Administrasi Perkantoran Modern..* Yogyakarta: Liberty
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Jaya