

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan
strata satu (S1)*



Oleh:
CHORISA META LENA
2008/00007

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

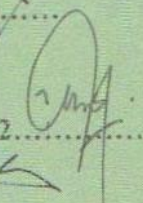
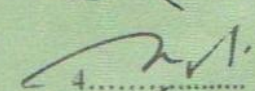
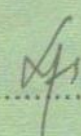
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

Nama : CHORISA META LENA
BP/NIM : 2008 / 00007
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Januari 2013

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dra. Elizar Ramli, M. Pd	1..... 
2. Sekretaris	: Dra. Anisah, M. Pd	2..... 
3. Anggota	: Dr. Jasrial, M. Pd	3..... 
4. Anggota	: Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd	4..... 
5. Anggota	: Lusi Susanti, S.Pd, M. Pd	5..... 

ABSTRAK

**Judul : Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja
Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang**

**Pembimbing : 1. Dra. Elizar Ramli, M. Pd
2. Dra. Anisah, M.Pd**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil pengamatan penulis di Dinas Pendidikan Kota Padang yang menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagian pegawai masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang motivasi kerja pegawai, lingkungan kerja dan hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional yang mencoba melihat hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang yang masih aktif, berjumlah 92 orang dan sampel penelitiannya berjumlah 48 orang. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *stratified propotional random sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket model skala Likert. Angket diuji coba pada 10 orang responden yang tidak termasuk sampel untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa : lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori baik (81,08%) dan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori cukup (78 %), serta terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang dengan r sebesar 0,80 dan t sebesar 3,23 pada taraf kepercayaan 99%. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Artinya lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.

KATA PENGANTAR



Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd selaku pembimbing I, dan Ibu Dra. Anisah, M. Pd selaku pembimbing II, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Dr. Jasrial , M.Pd, Bapak Dr. ahmad Sabandi, M.Pd dan Ibu Lusi Susanti, S.Pd M.Pd selaku tim penguji.
6. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
8. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah mengijinkan dan menerima penulis untuk melakukan penelitian.

9. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan informasi sehingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Orang tua, dan kakak-kakak dan adik – adik yang mendoakan, memberikan nasehat, dorongan, motivasi, dukungan, pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat, dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT dengan amal yang berlipat ganda. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, kantor tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca yang bersifat membangun dan kesempurnaan skripsi pada masa yang akan datang.

Padang, Januari 2013

Penulis

Chorisa Meta Lena

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	Vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Hipotesis.....	6
G. Kegunaan Penelitian.....	6

BAB II KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori	7
1. Motivasi Kerja.....	7
a. Pengertian Motivasi Kerja	7
b. pentingnya Motivasi.....	9
b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	10
e. Indikator Motivasi Kerja	11
2. Lingkungan Kerja	16
a. Pengertian lingkungan kerja	16
b. Jenis Lingkungan kerja	17
c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja	20
3. Hubungan lingkungan fisik dengan Motivasi Kerja	27
B. Kerangka Konseptual	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional.....	30
C. Populasi dan Sampel Penelitian	31
D. Variabel Penelitian	36
E. Jenis Data dan Sumber Data	36
F. Instrumen Penelitian.....	36
G. Pengumpulan Data	39
H. Teknik Analisis Data.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	42
B. Pengujian Hipotesis.....	47
C. Pembahasan	49

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	53
B. Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA	55
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang tahun 2012.....	31
2. Penyebaran Sampel	35
3. Klasifikasi hasil penelitian	40
4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Lingkungan kerja	43
5. Hasil Skor Indikator Variabel Lingkungan kerja.....	43
6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	45
7. Hasil Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	46
8. Penafsiran Hasil Mean Variabel Penelitian.....	47
9. Perbandingan Koefisien Korelasi Variabel X dan Y	48
10. Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi Variabel X dan Y Dengan Uji t	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 Kerangka Konseptual	29
2 Histogram Frekuensi lingkungan kerja	44
3 Histogram Frekuensi Motivasi Kerja	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	56
2. Angket Penelitian.....	57
3. Analisis Uji Coba Angket	64
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	65
5. Data Mentah Hasil Penelitian	71
6. Pengolahan Data	74
7. Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat	85
8. Tabel Nilai-Nilai Rho	86
9. Tabel Nilai-Nilai z	87
10. Tabel Nilai-Nilai r.....	88
11. Tabel Nilai-Nilai t.....	89
12. Surat Izin Penelitian Jurusan Administrasi Pendidikan	90
13. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di Dinas Pendidikan Kota Padang	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Siagian, (1994 : 140) mengemukakan bahwa “pegawai merupakan faktor penentu dalam organisasi”. Pendapat ini mengisyaratkan bahwa suatu organisasi akan berhasil mencapai tujuan dan misinya tergantung kepada kemampuan, dedikasi dan kemauan dari pegawai yang ada dalam organisasi tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai yang mempunyai dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya. Jika mengalami kesulitan dalam pekerjaannya dia akan terus berupaya untuk mengatasi kesulitan tersebut.

Kemampuan dan dedikasi yang dimiliki pegawai belum cukup tanpa diikuti oleh kemauan dan semangat yang tinggi dari yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya. Selanjutnya tugas yang diemban oleh seorang pegawai akan berhasil apabila pegawai yang bersangkutan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Dengan kata lain motivasi kerja pegawai perlu dipelihara dan ditingkatkan dalam suatu organisasi, Berhasilnya pegawai dalam melaksanakan tugas dan segala kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut tidak terlepas dari motivasi kerja yang mereka miliki. Adapun ciri –

ciri orang yang termotivasi terlihat dari semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya ,tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, selalu disiplin datang dan pulang kantor, kemudian teliti dan tekun dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan sementara secara umum pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang ditemukan gejala berikut :

1. Adanya pegawai yang datang terlambat.
2. Sebagian pegawai sering tidak berada di tempat pada jam kerja
3. Pegawai cenderung menumpuk pekerjaan
4. Adanya pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi di atas kepentingan pekerjaan.
5. Adanya Pegawai yang kurang fokus dalam bekerja . Misalnya sering terjadi kesalahan – kesalahan dalam bekerja dikarena pegawai tersebut kurang cermat dan teliti dalam bekerja.

Gejala di atas menunjukan rendahnya motivasi kerja para pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dalam melaksanakan tugas. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, salah satu di antaranya adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari dua bagian yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang didalam melaksanakan aktivitasnya atau tugas-tugas yang dibebankan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat berpengaruh dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Herzberg yang dikutip dari Hasibuan (2009:228) menyatakan bahwa “ orang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor di antara faktor pemeliharaan, faktor pemeliharaan ini meliputi gaji, kondisi kerja fisik, kepastian kerja, tunjangan dll. Faktor pemeliharaan ini perlu diperhatikan yang wajar dari pimpinan agar kepuasan dan motivasi kerja dapat ditingkatkan.

Dalam hal lingkungan kerja di kantor Dinas Pendidikan Kota Padang, dari hasil pengamatan sementara di temukan gejala-gejala berikut :

1. Ada beberapa ruangan yang terlalu padat dengan pegawai sehingga terkesan sempit dan kurang nyaman.
2. Beberapa ruangan penerangan belum memadai.
3. Dalam ruangan terlihat tata penerangannya kurang bagus, ada yang terlalu terang dan ada yang pencahayaannya kurang.
4. Adanya beberapa keluhan dari pegawai terhadap kebisingan disekitar ruangan kantor yang membuat pegawai kurang berkonsentrasi dalam bekerja seperti suara bising mesin TIK dan suara kendaraan bermotor.
5. Di beberapa sudut ruangan terlihat sampah berserakan.

Gejala – gejala di atas menunjukan lingkungan kerja yang kurang baik. Mengingat pentingnya motivasi kerja bagi para pegawai demi terciptanya produktivitas kerja yang baik, dan pentingnya lingkungan kerja untuk mewujudkan motivasi kerja, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dalam melaksanakan tugas.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi kerja sangatlah penting dalam melaksanakan tugas, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang pegawai, maka ia akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti yang dikemukakan .Menurut Sutrisno (2011: 116) faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor intern meliputi : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan memperoleh penghargaan dan pengakuan, faktor ekstern meliputi : kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, tanggung jawab, dan peraturan yang flexible.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang mungkin diteliti terkait dengan motivasi kerja pegawai, yaitu:

1. Pengaruh tipe kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai
2. Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai
3. Pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai
4. Hubungan insentif dengan motivasi kerja pegawai

Karena motivasi sangat penting dalam melaksanakan tugas, jadi faktor yang mempengaruhinya harus selalu diperhatikan agar tidak berdampak negatif dan menurunkan motivasi kerja pegawai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang pegawai akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Sedangkan

permasalahan yang dapat diidentifikasi terkait dengan lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kurang kondusif dan kurang baik.
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja pegawai yang bersifat fisik
3. Kurang kondusifnya lingkungan kerja pegawai yang bersifat non fisik.
4. Rendahnya motivasi kerja pegawai.
5. Kurang kondusifnya lingkungan kerja yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas banyaknya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut, namun karena adanya keterbatasan penulis dari segi waktu, tenaga, biaya dan teori pendukung, maka sulit untuk meneliti semua faktor tersebut. Oleh karena itu penulis membatasi dalam hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana Motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Bagaimana Lingkungan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

E. Tujuan Penulisan

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Lingkungan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi:

1. Pimpinan kantor dapat menjadikan sebagai dasar atau pedoman dalam mengelola lingkungan kerja demi menciptakan motivasi kerja pegawai.
2. Pegawai kantor agar dapat berpartisipasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
3. Peneliti di bidang manajemen pendidikan selanjutnya, dapat menjadikan perbandingan menyangkut masalah rendahnya motivasi kerja pegawai yang di sebabkan oleh lingkungan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang, dapat penulis simpulkan:

1. Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kota Padang sudah pada kategori baik, yaitu dengan skor 81,08%.
2. Motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang sudah pada kategori cukup, yaitu dengan skor 78%.
3. Hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang adalah berbentuk linear positif, dengan nilai koefisien korelasi r_{hitung} sebesar 0,43 $> r_{tabel}$ 0,368 pada taraf kepercayaan 99%.
4. Terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Keberartian hubungan tersebut ditunjukkan dengan diperolehnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,23 $>$ 2,66 pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran

1. Kepada pimpinan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja pegawai, baik itu lingkungan fisik maupun non fisik,. Apabila lingkungan kerja pegawai itu sudah baik maka pegawai akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan motivasinya akan semakin meningkat untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Pegawai agar bisa menjaga lingkungan kerja yang sudah baik di Dinas Pendidikan Kota Padang tersebut sebagai motivator untuk mempertahankan serta lebih meningkatkan ketekunan, semangat, disiplin dan tanggungjawabnya dalam bekerja .
3. Mengingat keberartian hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja, maka dalam upaya mengoptimalkan motivasi kerja pegawai, lingkungan kerja merupakan suatu aspek yang harus diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji (2006). *Psikologi kerja*. Jakarta: Asri Mahasatya.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gie, The Liang. (2007). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Hasibuan, Melayu P. (2009).*Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Agus. (2007). *Statistik Komsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta. Kencana.
- Nitisemito Alex S. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ed. 3, Ghalia Indonesia,
- Novita, Jumi. 2007. *Iklim Organisasi dan Hubungannya Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)*. Skripsi tidak diterbitkan. FIP-UNP.
- Rahmi, Elva. 2007. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerjasama Pegawai BAAK, BAPSI, Dan BAUK UNP*. Skripsi tidak diterbitkan FIP: UNP.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: djambatan.
- Sedarmayanti. (1996). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju,
- Soesanto, Slamet. (2001). *Admistrasi Perkantoran*. Jakarta: Djambatan.
- Sudjana, Nana Ibrahim.2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sukoco, M Badri. (2007). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta. Gelora Angkasa Pratama.
- Sujak, Abi. (1990:249) *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta