

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS ENERGI DAN SUMBER
DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S1) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

**DIKI NOVARIS
98471/2009**

**PRODI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA BARAT

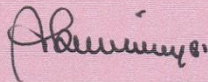
Nama : Diki Novaris
Bp/Nim : 2009/98471
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2014

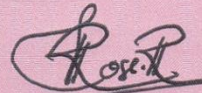
Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

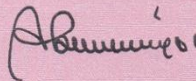


Dra. Armida. S. M.Si
NIP. 19660206 199203 2 001



Rose Rahmidani, S.Pd, MM
NIP. 19790806 200801 2 013

Diketahui oleh:
Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



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

HALAMAN PENGESAHAN

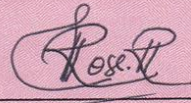
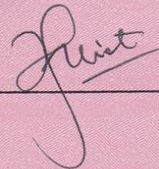
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATRA BARAT

Nama : Diki Novaris
BP/NIM : 2009 / 98471
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2014

Tim Penguji

Nomor Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dra. Armida S, M.Si	
2. Sekretaris	: Rose Rahmidani S.Pd, MM	
3. Anggota	: Rino S.Pd, M.Pd, MM	
4. Anggota	: Armiaati S.Pd, M.Pd	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Diki Novaris
NIM/Thn. Masuk : 98471/2009
Tempat/Tgl. Lahir : Bukittinggi / 12 November 1990
Program : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Polonia Kijang 3 no 7, Air Tawar Barat, Padang
No. HP/Telepon : 081947696545
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara 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.

Demikianlah 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 karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juli 2014

Yang menyatakan,



Diki Novaris

NIM. 98471/2009

ABSTRAK

Diki Novaris. (2009/98471) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat

**Pembimbing 1.Dra. Armida S, M.Si
2. Rose Rahmidani S.Pd, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 87 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian adalah *total sampling*. Angket digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Sebelum digunakan untuk memperoleh data, angket diuji Validitas dan Realibilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Untuk menguji hipotesis digunakan Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja. (4) Terdapat pengaruh bersama-sama yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa, perlengkapan sarana dan prasarana pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat masih belum tercukupi. Maka disarankan kepada pimpinan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat agar sarana dan prasarana penunjang pekerjaan dicukupi sesuai dengan kebutuhan semestinya, sehingga pegawai dapat melakukan setiap kegiatan secara efektif. Untuk pegawai, agar bisa lebih, agar dapat melaksanakan pekerjaan yang seharusnya, dan tidak mendahulukan pekerjaan yang lain sehingga pekerjaan berjalan secara efektif.

Waktu yang tersedia tidak mencukupi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan. Sebaiknya atasan memperhatikan kemampuan masing-masing dari pegawainya sebelum memberikan pekerjaan yang berat, supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai,Tata Ruang Kantor,dan Kepuasan 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 Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatra Barat**”. Dan syalawat berangkaian salam tidak lupa penulis ucapkan kepada junjungan alam, yakninya 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 terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini, diantaranya kepada :

1. Ibu Dra. Armida S, M.Si selaku Pembimbing I serta Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Rose Rahmidani S.Pd, MM selaku pembimbing II
3. Bapak Rino S.Pd, M.Pd, MM selaku Penguji I
4. Ibu Armianti S.Pd, M.Pd selaku Penguji II.

5. Bapak/Ibu dosen staf pengajar dan staf administrasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan masukan dan saran terhadap Skripsi ini.
6. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Teman-teman sejawat dan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian Skripsi ini.

Teristimewa orang tua, keluarga dan para sahabat yang telah memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini. 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.

Padang, Juli 2014

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DARTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang	1
B. Identifikasi masalah	9
C. Pembatasan masalah	9
D. Rumusan masalah.....	10
E. Tujuan penelitian.....	10
F. Manfaat penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI,KERANGKA KONSEPTUAL dan HIPOTESIS	12
A. Kajian teori.....	12
1. Konsep kinerja	12
a. Pengertian.....	12
b. Aspek kinerja	13
c. Tujuan serta fungsi kinerja.....	14
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	15
2. Lingkungan Kerja Fisik	16
a. Pengertian.....	16
b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	17

c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	18
3. Motivasi kerja.....	18
a. Pengertian.....	18
b. Teori Motivasi Kerja.....	19
c. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	21
d. Tujuan Motivasi	21
B. Hubungan antar variabel	22
C. Penelitian yang relevan.....	26
D. Kerangka konseptual.....	27
E. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis penelitian	29
B. Waktu dan tempat.....	29
C. Populasi dan sampel.....	29
D. Jenis data	30
E. Teknik pengumpulan data.....	31
F. Variabel dan definisi operasional.....	31
G. Instrument penelitian	32
H. Uji coba instrument.....	35
I. Teknik analisis data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran umum tempat penelitian	47
B. Deskripsi Hasil penelitian	49
1. Deskripsi Data Responden	49
2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	50
a. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	51

b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)	57
c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)	63
3. Analisis Induktif.....	68
a. Uji Normalitas	68
b. Uji Homogenitas.	69
c. Analisis jalur	70
C. Pembahasan.....	81
BAB V KESIMPULAN	96
A. Simpulan	96
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Realisasi Pelaksanaan Kegiatan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat Periode : 2011 s/d 2013	3
2. Inventaris Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatra Barat 2013.....	4
3. Absensi Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat bulan Juli-Desember 2013	8
4. Populasi Penelitian.....	30
5. Alternatif atau Kategori Jawaban Responden	33
6. Kisi-kisi penyusunan angket penelitian.....	34
7. Uji Validitas	37
8. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas.....	38
9. Uji Reliabilitas	39
10. Distribusi Jumlah Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
11. Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
12. Perbandingan TCR masing-masing Indikator Variabel Kinerja Pegawai	51
13. Distribusi frekuensi indikator kualitas kerja.....	52
14. Distribusi Frekuensi indikator Kuantitas Kerja.....	53
15. Deskripsi Frekuensi Indikator Hubungan Kerja.....	55
16. Distribusi Frekuensi Indikator Ketangguhan Kerja.....	56
17. Perbandingan TCR masing-masing indicator variabel lingkungan kerja fisik	57
18. Tabel 18. Distribusi frekuensi indikator sarana dan prasarana	59
19. Distribusi frekuensi indikator kondisi suara	60
20. Distribusi frekuensi indikator pertukaran udara yang baik.....	61
21. Distribusi frekuensi indikator warna	62
22. Dietribusi frekuensi indikator penerangan.....	63

23. Perbandingan TCR masing-masing indikator Variabel Kepuasan Kerja	64
24. Distribusi frekuensi kebutuhan akan kesuksesan.....	65
25. Distribusi Frekuensi indikator kebutuhan akan kekuasaan.....	66
26. Distribusi Frekuensi indikator kebutuhan akan kelompok	67
27. Hasil Uji Normalitas	69
28. Uji Homogenitas Varians Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	70
29. Koefisien Jalur Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)	71
30. Model Summary Substruktur 1	71
31. Analisis Varian Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.....	73
32. Koefisien Jalur Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X ₁) dan Motivasi Kerja (X ₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	74
33. Model Summary Substruktur 2	75
34. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung, Pengaruh Total Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X ₁) dan Motivasi Kerja (X ₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	79
35. Rangkuman hasil analisis data.....	80

DARTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	27
2. Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y	43
3. Diagram Jalur Pengaruh X_1 Terhadap X_2	43
4. Diagram Jalur Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y	44
5. Substruktur 1	72
6. Substruktur 2	76
7. Hasil Akhir Analisis Jalur	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket uji coba penelitian	101
2. Tabulasi uji coba	107
3. Hasil uji coba penelitan	110
4. Angket penelitian	116
5. Tabulasi data penelitian	122
6. Uji instrumen penelitian	133
7. Tabel Tingkat Capaian Responden (TCR)	140
8. Tabel T	143
9. Tabel F	145

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai sumber daya merupakan faktor penting yang harus diarahkan dan digerakkan serta dibina agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya untuk dapat mencapai tujuan utama organisasi. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuan untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk ada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu saja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2007:7) kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi perencanaan sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu

terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2010:10). Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam organisasi baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta.

Kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan bertitik tolak dari pendapat diatas dapatlah dikatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan pegawai didalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Berkenaan dengan kinerja pegawai tersebut, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat, sebagai badan yang memiliki peran mewujudkan usaha Pertambangan dan Energi serta Mitigasi bencana geologi untuk kesejahteraan masyarakat, juga tidak luput dengan permasalahan kinerja yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Berikut gambaran kinerja yang telah dicapai berdasarkan kegiatan atau program kerja sepanjang 3 tahun terakhir.

Tabel 1. Realisasi Pelaksanaan Kegiatan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat Periode : 2011 s/d 2013

No	Kegiatan / program	Target	Realisasi kegiatan (%)		
		Realisasi	2011	2012	2013
1	Program pembinaan dan pengawasan bidang pertambangan	100%	76.95%	80.45%	78.77%
2	Program pengawasan dan penertiban kegiatan rakyat yang berpotensi merusak lingkungan	100%	82.73%	80.05%	77.55%
3	Program pembinaan dan pengembangan bidang ketenagalistrikan	100%	75.45%	76.65%	76.17%
4	Program penyempurnaan restrukturisasi dan reformasi sarana dan prasarana energy dan kelistrikan	100%	84.50%	82.35%	81.54%
5	Program perlindungan dan konservasi sumber daya alam	100%	70.92%	71.68%	77.56%
6	Program peningkatan kualitas dan akses informasi sumber daya alam dan lingkungan hidup	100%	85.05%	84.56%	80.01%
7	Program pengelolaan dan penanganan dampak bencana alam	100%	75.63%	72.43%	73.89%
	Jumlah rata-rata penyelesaian		78.75%	78.31%	77.92%

Sumber: Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat Tahun 2013

Berdasarkan data pada tabel 1 terlihat pelaksanaan kegiatan atau program-program yang ada pada Dinas Energi dan Sumber daya Mineral Propinsi Sumatera Barat selama 3 tahun terakhir dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2013, dimana sepanjang tahun 2011 tingkat penanganan atau penyelesaian kegiatan atau program pekerjaan yang ada rata-rata sekitar 78.75%, kemudian sepanjang tahun 2012 menurun menjadi 78.31% dan pada tahun 2013 kemampuan penanganan atau penyelesaian pekerjaan menurun lagi menjadi 77.92%.

Dari data tersebut setiap tahun target realisasi kegiatan / program selalu mengalami penurunan. Dari hasil wawancara penulis kepada beberapa pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat bahwa penurunan pelaksanaan kegiatan kerja ini terjadi akibat bencana alam yang

melanda Kota Padang pada tahun 2009, kinerja pegawai yang menurun akibat dari sarana dan prasarana yang belum mencukupi akibat banyak yang rusak.

Hal ini penulis rangkum berdasarkan data inventaris kantor pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Inventaris Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatra Barat 2013

No	Alat-Alat Kantor	Jumlah	Kondisi barang	
			KB	B
1	Komputer	17	5	12
2	Lemari Buku	5	2	3
3	Lemari Kayu	1	1	1
4	Meja tulis	42	12	30
5	Mesin ketik	6	3	3
6	Kursi Tamu	2	0	2
7	Filing Cabinet	48	15	33
8	Meja Biro	10	2	8
9	AC	31	10	21
10	Lemari Arsip	32	15	17
11	Telepon	8	3	5
Jumlah		202	68	135

Sumber: Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat Tahun 2013

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat inventaris kantor banyak yang mengalami kerusakan, terutama di lihat dari sarana dan prasarana. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Padang, sebagian pegawai mengatakan ruangan yang tersedia tidak sesuai dengan jumlah pegawai, terutama pada ruangan sekretariat, besar ruangan 3x2 meter, sedangkan jumlah pegawai di dalamnya 6 orang, berdasarkan pengamatan langsung yang penulis lakukan, ruangan tersebut terlihat sempit, di tambah lagi ada 2 buah lemari besar dan 3 buah meja besar dalam ruangan tersebut, hal lain yang penulis lihat adalah banyaknya file-file atau dokumen yang menumpuk di meja yang tidak tersusun dengan rapi, selain itu letak file yang jauh menyebabkan kurang efektifnya pegawai dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Lemari tempat penyimpanan arsip dan dokumen tidak mencukupi daya tampung, hal ini disebabkan dokumen yang sudah tidak terpakai belum di pindahkan. Jadi banyak file dan dokumen tertumpuk di atas meja.

Fasilitas kerja belum memenuhi kebutuhan pegawai. Hal ini dapat di lihat dari jumlah komputer yang masih kurang, jumlah komputer pada suatu ruangan ada 3 unit dan 1 diantaranya rusak, sedangkan jumlah pegawai di ruangan tersebut 6 orang. Sebaiknya komputer di tambah sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Kondisi warna cat gedungpun sudah lusuh dan pudar, kalau di lihat dari luar seperti gedung yang tidak terpakai lagi. Penerangan pada instansi ini sudah baik, karena penerangan yang baik adalah penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan. Instansi terletak di daerah yang padat jalur lalu lintasnya, hal ini menyebabkan kebisingan sehingga mengganggu ketenangan kerja pegawai. Hal tersebut menyebabkan konsentrasi pegawai akan terganggu. Bila hal ini berlanjut akan membawa dampak negatif bagi instansi, karena semangat dan motivasi kerja pegawai akan menurun dan produktivitas akan berkurang.

Setelah peneliti melakukan pengamatan pada tiap-tiap bagian di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat, disini terlihat pada masing-masing bagian hampir terdapat masalah yang sama pada lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecendrungan mempengaruhi

peningkatan kinerja, karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya.

Menurut Saydam dalam Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, penempatan peralatan kantor, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih sangat berperan penting dalam meningkatkan motivasi pegawai agar lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin bagus suatu lingkungan kerja maka motivasi kerja akan meningkat.

Motivasi ada karena adanya kebutuhan dalam individu yang harus dipenuhi. Menurut Wibowo (2007 :378) untuk menginspirasi orang dalam bekerja, sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik. Wibowo juga mengatakan (2007:378) seni untuk memotivasi orang dimulai dengan mempelajari bagaimana mempengaruhi perilaku individu. Apabila telah memahami, kita mungkin akan mendapatkan manfaat yang diinginkan baik organisasi maupun pekerjaannya. Motivasi merupakan salah satu faktor dominan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan suatu pekerjaan dengan giat dan gigih untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Sebaliknya jika orang itu memiliki motivasi rendah maka ia akan kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya, mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu seorang pemimpin seharusnya menjadi cerminan bagi karyawannya agar termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, agar organisasi yang dijalankan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Para manajer menentukan cara yang paling efisien untuk melaksanakan tugas-tugas yang berulang-ulang dilakukan, dan kemudian mereka memotivasi para pekerja (Winardi, 2001: 69).

Bila pegawai dalam melakukan pekerjaan didasari dan memiliki motivasi untuk bekerja maka pegawai akan melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh serta bertanggung jawab, pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi juga memiliki kesadaran yang tinggi, bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan dan suka berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam pekerjaan, pegawai akan bahagia dengan hasil yang diperolehnya. Namun sebaliknya apabila seseorang rendah motivasi kerjanya maka tanggung jawab dalam bekerja rendah, sebagaimana fenomena yang penulis lihat masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata kehadiran karyawan yang berfluktuasi atau mengalami pasang surut,

ini menggambarkan tidak konsistennya pegawai dengan pekerjaannya, rendahnya motivasi kerja pegawai dapat ditandai dengan tingginya tingkat rata-rata absensi pegawai pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Absensi Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat bulan Juli-Desember 2013

Bulan	Jumlah pegawai (JK)	Hari kerja (HK)	Jumlah absen (KH)	Angka kemangkiran (AK)%
Juli	87	22	14	0.66
Agustus	87	20	13	0.68
September	87	20	4	0.21
Oktober	87	21	10	0.50
November	87	20	10	0.52
Desember	87	21	8	0.40

Sumber : Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat 2013

Kemangkiran merupakan suatu keadaan yang muncul ketika seorang pegawai tidak hadir ditempat kerjanya sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi tempatnya bekerja.

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa kehadiran pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral mempunyai rata-rata kehadiran yang berbeda pada tiap bulannya. Absensi pegawai yang tinggi terjadi pada bulan Juli-Agustus, dimana jumlah absen 14 orang pada bulan Juli dan 13 orang absen pada bulan Agustus dengan kemangkirannya 0,68 % hal ini terjadi karena pada bulan tersebut adalah bulan puasa. Banyak pegawai yang mengambil hari untuk libur, alasannya dari setiap pegawai terutama yang perempuan adalah membeli perlengkapan masak untuk berbuka puasa dan perlengkapan hari lebaran, akibatnya target pelaksanaan kegiatan kurang efektif.

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka berdasarkan fenomena yang ada pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat sebagaimana terurai diatas,

maka penulis akan melakukan suatu penelitian ilmiah yang diangkat dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatra Barat”**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagaimana berikut:

1. Lingkungan kerja kurang kondusif, dimana fasilitas sarana dan prasarana belum terpenuhi dengan baik, banyaknya file-file atau dokumen yang menumpuk di meja yang tidak tersusun dengan rapi, selain itu letak file yang jauh menyebabkan kurang efektifnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai selalu mengalami penurunan.
2. Motivasi kerja setiap pegawai masih rendah, dapat dilihat dari absensi yang tinggi, disebabkan kurangnya pengarahan dan dorongan dari pimpinan.
3. Kinerja pegawai yang masih rendah, akibatnya target realisasi kegiatan selalu mengalami penurunan dan hasil kerja tidak efektif dan efisien.

C. Pembatasan Masalah

Agar penulisan skripsi ini lebih jelas dan terarah, maka penulis membatasi masalah yang diteliti. Penulis akan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Sejauhmana lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat?
2. Sejauhmana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat?
3. Sejauhmana lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Manfaat bagi penulis

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada program studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang. Bagi penulis, hasil penelitian ini akan memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat.

2. Manfaat Akademis

Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan dan pemahaman serta dapat dijadikan referensi pengetahuan, bahan diskusi, dan bahan kajian lanjut bagi pembaca.

3. Manfaat Instansi

Bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi pimpinan organisasi dalam menilai dan menentukan kebijakan-kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Sesuai dengan hasil penelitian, hasil pengujian, tafsiran serta pembahasan terhadap hasil pengujian hipotesis sebagaimana dikemukakan pada Bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

4. Lingkungan kerja fisik pada dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatra Barat sudah terpenuhi dengan baik. Lingkungan kerja fisik pun sudah kondusif. Artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat.
5. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti motivasi kerja pegawai untuk bekerja sudah baik. Pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien.
6. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti semakin baik dan kondusif suatu lingkungan tempat bekerja, akan membuat pegawai lebih bersemangat dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil kinerja menjadi maksimal, tujuan perusahaanpun tercapai dengan baik.
7. Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat. Artinya hasil kinerja yang maksimal

pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat sangat dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja terutama pada bagian fisik dan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin bagus lingkungan tempat bekerja, akan memberikakan dorongan dan semangat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik, semakin tinggi motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pekerjaan akan terlaksana dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan uraian diatas yang telah dikemukakan sebelumnya dan hasil hipotesis penelitian ini serta simpulan yang diperoleh dari analisis tersebut, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini memperlihatkan bahwa, perlengkapan sarana dan prasarana pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat masih belum tercukupi. Maka disarankan kepada pimpinan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat agar sarana dan prasarana penunjang pekerjaan dicukupi sesuai dengan kebutuhan semestinya, sehingga pegawai dapat melakukan setiap kegiatan secara efektif. Untuk pegawai, agar bisa lebih, agar dapat melaksanakan pekerjaan yang seharusnya, dan tidak mendahulukan pekerjaan yang lain sehingga pekerjaan berjalan secara efektif.
2. Penelitian ini memperlihatkan bahwa keadaan lingkungan kerja secara fisik masih belum kondusif. Terlihat dari warna cat gedung yang

sudah pudar, letak instansi berada di kawasan ramai lalu lintas dan terutama fasilitas yang disediakan belum memadai. Agar hasil kinerja maksimal dan tujuan dapat tercapai, di sarankan agar kebutuhan penunjang pekerjaan lebih di optimalkan, walaupun letak instansi di kawasan padat lalu lintas, dapat digunakan cara untuk meredam bunyi dari luar.

3. Waktu yang tersedia tidak mencukupi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan. Sebaiknya atasan memperhatikan kemampuan masing-masing dari pegawainya sebelum memberikan pekerjaan yang berat, supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.
4. Sebaiknya pada penelitian selanjutnya untuk dapat meneliti faktor lain seperti kepemimpinan yang berkemungkinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat, karena masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen.2004.*Statistik*.Padang:UNP
- Akhirmen. 2005. *Statistik 1*. Padang: UNP
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektifitas kelompok*. Jakarta: PT. Rineke Cipta.
- Handoko. 2001. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*.Yogyakarta : Kanisius
- Hasibuan . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- Idris. 2008. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Padang FE UNP.
- Idris.2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*.Padang : UNP Press
- Komarudin. 2002. *Manajemen Kantor*. Trigenda Karya: Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moekijat. 2002. *Administrasi Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju
- Nitisemito.A.S.2000. *Manajemen Personalialia (manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Galidi Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Approisal*. Jakarta: Graha Indonesia.
- Rivai, veithzal. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Persada
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.