

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI BIDANG SEKRETARIAT
DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH:

LISNA HANDAYANI

2007/88683

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2013

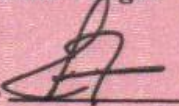
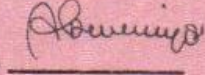
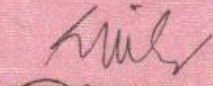
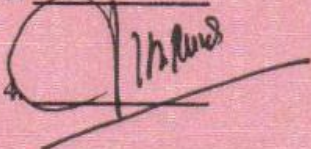
HALAMAN PENGESAHAN LULUSAN UJIAN SKRIPSI

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

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja
Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat**

Nama : Lisna Handayani
BP/NIM : 2007/88683
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi

Padang, Desember 2012

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Drs. Alianis, MS	1. 
2.	Sekretaris	: Dra. Armida. S, M.Si	2. 
3.	Anggota	: Rini Sarianti, SE, M.Si	3. 
4.	Anggota	: Rino, S.Pd, M.Pd	4. 

ABSTRAK

Lisna Handayani (2007/88683): Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat

**Pembimbing: 1) Drs. Alianis, MS
2) Dra. Armida. S, M. Si**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, (2) pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat berjumlah 41 orang. Teknik penarikan sampel dengan *total sampling*. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat dengan tingkat sig $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$) dan koefisien jalur 0.555 (2) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, dengan tingkat sig $< \alpha$ ($0.004 < 0.05$) menunjukkan koefisien jalur $P_{YX1} = 0.412$ dan tingkat sig $< \alpha$ ($0.004 < 0.05$) menunjukkan koefisien jalur $P_{YX2} = 0,415$.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada pimpinan kantor untuk berhati-hati dalam merekrut pegawai yang akan bekerja di kantor dan tetap memperhatikan pendidikan pegawai dengan menambah latihan kerja kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan bagi pegawai dalam bekerja. Selain itu, pimpinan kantor lebih tegas dalam meningkatkan disiplin pegawai dan memberikan sanksi-sanksi yang tepat kepada pegawai yang melanggar aturan kantor, karena dengan pegawai bekerja lebih tekun dan disiplin akan dapat meningkatkan pekerjaan kantor lebih efektif dan efisien.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, Salawat tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak: Drs. Alianis, MS sebagai pembimbing I, dan Ibu Dra. Armida. S, M.Si sebagai pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.

2. Bapak/Ibu Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
3. Bapak/Ibu penguji skripsi (1) Rini Sarianti, SE, M.Si (2) Rino, S.Pd, M.Pd yang telah menguji dan memberikan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen staf Pengajar fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
5. Pegawai perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Ir. Hendri Octavia selaku kepala Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan izin untuk proses penelitian.
8. Papa (**Nasrul**) dan Mama (**Suryati**), yang telah memberikan do'a dan semangat sehingga akhirnya Lisna bisa menyelesaikan skripsi ini. Terus do'a kan Lisna agar Lisna semakin sukses.
9. Kakak tercinta (**Rina Widayanti**) dan adik tercinta (**Iqbal Syahputra**) yang selalu memberikan do'a dan dukungan kepada penulis, selalu memberikan semangat kepada penulis.
10. Anak-anak Roesoah tercinta. (**Rahma Wita, Yoli Gusmita, Ivony Youlanda, Triana Widya Putri, Fitri Riska Febrina, Defina Tridiyanti, Rina Putri Yanti** dan **Roza Linda**) yang selalu membantu penulis dari awal hingga skripsi ini selesai. Memberikan do'a, semangat, dukungan baik moril maupun materil. The best buat kalian yang selalu ada saat Lisna senang maupun sedih. Cepat nyusul ya buat yang lain, Love You All.
11. Temanku **Emon Chendra** yang udah baik selama ini sama Lisna, memberikan dukungan moral dan materil buat Lisna. Sukses buat kamu Emon Chendra.

12. Anak-anak D'Pinkers, (**Anggun Wahyu Sasnita, Puput Frisca, Yoli Gusmita, Yessy Novidayano dan Putri Adharani**) yang juga selalu setia menjadi sahabat Lisna sampai saat sekarang ini. Lisna saying kalian semua.
13. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2007 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah "*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*", maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin....

Padang, Januari 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. KajianTeori	9
1. Disiplin Kerja.....	9
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	11
c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	12
d. Tujuan Disiplin Kerja	13
e. Indikator Disiplin Kerja	14
2. Lingkungan Kerja.....	14
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	16
c. Indikator Pendidikan.....	17
3. Kepuasan Kerja	17
a. Pengertian Kepuasan Kerja	17

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	19
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	22
B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	22
C. Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja ..	23
D. Penelitian Yang Relevan	25
E. Kerangka Konseptual	26
F. Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
C. Populasi dan Sampel	29
D. Variabel dan Data Penelitian	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Defenisi Operasional	32
G. Instrumen Penelitian.....	35
H. Uji Coba Instrumen.....	36
I. Teknik Analisis Data	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran UmumTempat Penelitian.....	48
B. Hasil Penelitian	51
1. Deskriptif Data Responden.....	51
2. Analisis Deskriptif Variabel Data Penelitian.....	52
3. Analisis Induktif	66
a. Uji Normalitas dan Sebaran Data.....	67
b. Uji Homegenitas	67
C. Uji Model.....	69
D. Analisis Jalur	69
1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (X2)	70
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y).....	71

3. Menentukan besarnya pengaruh dari variable penyebab terhadap variabel akibat baik secara langsung maupun tidak langsung	74
E. Uji Hipotesis	76
1. Hipotesis Pertama, Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai bagian Sekrtariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.....	76
2. Hipotesis Kedua, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai bagian Sekrtariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.....	77
F. Pembahasan	77
1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (X2) Pegawai bagian Sekrtariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat	77
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai bagian Sekrtariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.....	80
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	83
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Absensi Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.....	3
2. Jumlah Populasi Pegawai berdasarkan golongan pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.....	30
3. Daftar Bobot Penilaian Setiap Pernyataan	35
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	36
5. Hasil Uji Validitas	37
6. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas.....	39
7. Kategori TCR	42
8. Jumlah Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat Berdasarkan Jenis Kelamin	51
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	51
10. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Disiplin Kerja	52
11. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Indikator Ketepatan Waktu	53
12. Distribusi Disiplin Kerja Indikator Pemanfaatan sarana dan prasarana	54
13. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Indikator Tanggungjawab kerja.....	55
14. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Indikator Ketaatan Aturan	56
15. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Lingkungan Kerja	57
16. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Indikator <i>Lay out</i>	58
17. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Indikator Kondisi Penerangan	58
18. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Indikator Kondisi Ruang Kerja	59
19. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Indikator Fasilitas dan Alat bantu	60
20. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Indikator Ketenangan.....	60
21. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Indikator Kondisi Ruang Kerja.....	61
22. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Kepuasan Kerja	62

23. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Indikator Pekerjaan Yang Menantang	63
24. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Indikator Penghargaan Yang Layak	64
25. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Indikator Kondisi Kerja Yang Mendukung.....	65
26. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Indikator Rekan Kerja Yang Menyenangkan.....	66
27. Uji Normalitas	67
28. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas Y dengan X1	68
29. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas Y dengan X2.....	68
30. Analisis Varian Variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai	69
31. Koefisien Jalur Variabel Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (X_2)	70
32. Koefisien Jalur Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y)	72
33. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Penyebab, Variabel Perantara, Variabel Akibat	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	27
2. Pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y	44
3. Struktur pengaruh variabel Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja.....	44
4. Struktur pengaruh variabel Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja	45
5. Sub struktur 1	71
6. Sub Struktr 2.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket dan Angket Penelitian.....	87
2. Tabulasi Data Uji Coba Angket.....	93
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Angket	96
4. Tabulasi Data Penelitian.....	102
5. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	108
6. Hasil Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Homogenitas, dan Analisis Jalur).	111
7. Tabel Frekuensi	115
8. Tabel r, t, dan F.....	127
9. Izin Penelitian	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta karyawan sebagai sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitasnya agar prestasi dalam bekerja dapat tercapai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Rendahnya sumber daya manusia mencerminkan rendahnya mutu pendidikan. Maka oleh sebab itu seorang pegawai harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap profesional serta dedikasi agar tugas yang diberikan oleh pimpinan pada pegawainya dapat berjalan lancar. Seorang pimpinan harus memahami para pegawainya supaya produktivitas kerja meningkat dan bermuara pada pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai merupakan aparatur pemerintah yang memberikan pelayanan baik untuk kesejahteraan masyarakat. Untuk terlaksananya tugas umum pemerintah dan pembangunan dalam suatu lembaga atau organisasi, maka diperlukan kemampuan dari segenap komponen yang berada didalamnya untuk tidak bertindak sesuai dengan peraturan, norma dan ketentuan yang berlaku. Dengan kata lain sesuai dengan visi dan misi organisasi serta komitmen yang didasari oleh disiplin yang tinggi dan masing-masing pegawai yang berada di dalamnya. Karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah

ditetapkan suatu organisasi akan sulit terwujud. Oleh karena itu disiplin dapat dinyatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi.

Untuk itu demi mewujudkan hal diatas, diperlukan pegawai yang bertanggung jawab dan operasional dibidangnya, serta memiliki disiplin yang baik. Bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa bertanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengamatan penulis ditemui bahwa disiplin pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat terlihat bahwa: Masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor. Pada jam istirahatpun pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat sudah meninggalkan ruangan sebelum waktunya pada jam 11.00. Pada jam istirahat siang masuk jam 13.20 tapi masih banyak yang datang jam 14.30 ke kantor. Dimana pegawai yang datang terlambat pun tidak langsung mengerjakan tugasnya tapi berbincang-bincang dulu sama pegawai yang lain dan yang dibicarakan tersebut bukanlah masalah kantor, banyak juga pegawai yang menggunakan jam kerja untuk urusan pribadi seperti pergi menjemput anak-anaknya pulang sekolah.

Masih adanya pegawai hanya melaksanakan tugas apa adanya, dan bekerja hanya untuk melepaskan tanggung jawab yang di embannya. Kemudian terdapat pegawai yang mempergunakan perlengkapan kantor seperti komputer untuk *games* dalam jam kerja padahal pekerjaan belum selesai. Seperti yang terlihat pada tabel dibawah data tingkat kemangkiran pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, dengan menggunakan rumus: Angka kemangkiran di diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\% \quad (\text{Umar, 2004:161})$$

Dimana:

AK = Angka Kemangkiran

KH = Jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = Jumlah rata-rata karyawan tiap periode

HK = Jumlah hari kerja tiap periode

Tabel 1. Absensi Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat

Bulan	Jumlah Pegawai (JK)	Hari Kerja (HK)	Jumlah Absensi (KH)	Angka Kemangkiran (%) $AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$
Juli	41	21	92	10,68
Agustus	41	19	19	2,43
September	41	20	72	8,78
Oktober	41	21	57	6,62
November	41	22	58	6,43
Desmber	41	22	22	2,43

Sumber: Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat tahun 2011

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa adanya peningkatan angka kemangkiran dan absensi pegawai yang berfluktuatif atau mengalami pasang surut. Ini menggambarkan tidak konsistennya pegawai dengan pekerjaannya. Rendahnya disiplin kerja dapat ditandai dengan tingginya kemangkiran kerja pegawai. Hal inilah yang perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada kantor Dinas Kehutanan Sumatera Barat. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh kantor, masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan

apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya itu. Padahal pegawai itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Dari fenomena tersebut diatas terlihat adanya suatu ketimpangan, dimana suatu pihak mengharapkan peningkatan disiplin kerja aparatur, namun kenyataan yang terjadi masih ada pegawai yang belum melaksanakan aturan disiplin kerja yang baik. Tingkat disiplin kerja pegawai sangat erat kaitannya dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Dari observasi yang penulis lakukan pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat tentang lingkungan kerja, fenomena yang terlihat antara lain, ruangan kerja pegawai tidak terlalu luas dan tidak kondusif, meja dan kursi yang letaknya masih ada tidak beraturan. Pemanfaatan lemari dan filling cabinet sebagai penyimpanan dokumen-dokumen penting belum dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai dimana penyusunan dokumen tersebut belum tersusun rapi, Cahaya atau penerangan yang cukup mungkin merupakan pertimbangan paling penting dalam fasilitas fisik kantor. Penerangan yang baik dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pegawai karena mereka dapat bekerja lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tidak lekas lelah. Banyak ketidakberesan tata usaha disebabkan oleh penerangan yang buruk, misalnya ruangan terlampau gelap atau pegawai-pegawai harus bekerja di bawah penerangan yang menyilaukan.

Masih dari observasi yang penulis lakukan, fenomena yang terlihat yaitu ruangan yang mendapatkan penerangan yang cukup hanya ruangan yang memiliki jendela sehingga mendapatkan penerangan dari cahaya matahari. Hal ini dapat mengganggu efisiensi kerja pegawai. Tidak hanya itu pada suhu dan kelembaban udara di ruangan pegawai juga belum bisa dikatakan baik karena tidak semua ruangan di beri pendingin udara atau AC. Jika ada pegawai yang merasa gerah di ruangnya tentunya ini akan berdampak pada hasil kerjanya. Kemudian sarana dan prasarana kantor yang kurang lengkap, seperti tidak adanya mesin fotokopi.

Kemudian Masalah lainnya adalah hubungan antar bawahan dan atasan, dimana masih terjadinya misscommunication antara sesama pegawai pada saat bekerja dan juga kurang lancarnya komunikasi antara bawahan dengan atasan dikarenakan pimpinan sering bepergian. Jadi dapat dikatakan lingkungan kerja pada Dinas Kehutanan belum baik, yang tercemin dari suasana kerja masih belum kondusif, sarana dan prasarana yang menunjang untuk terlaksananya pelayanan yang diharapkan.

Selanjutnya wawancara yang penulis lakukan pada Dinas Kehutanan tentang kepuasan kerja fenomena-fenomena yang terlihat antara lain, semangat kerja yang rendah dan sering melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak baik seperti tidak tepat dalam pembuatan dan pengiriman laporan, imbalan atau penghargaan yang belum sesuai dengan harapan, kondisi kerja yang kurang memadai, hubungan rekan kerja yang kurang mendukung. Keadaan seperti ini menyebabkan pegawai acuh tak acuh kepada peraturan

yang telah ditetapkan di lingkungan kerja sehingga kedisiplinan pegawai menjadi rendah.

Atas pertimbangan bahwa begitu pentingnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja bagi pegawai dalam mencapai dan sekaligus meningkatkan disiplin kerjanya pada suatu organisasi, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk membahas mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Bidang Sekretariat Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal tersebut penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Masih rendahnya disiplin kerja pegawai bidang sekretariat di kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
2. Masih belum kondusif lingkungan kerja bidang sekretariat di kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
3. Masih rendahnya kepuasan kerja pegawai bidang sekretariat di kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga serta kemampuan penulis, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan**

Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Sejuahmana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
2. Sejuahmana Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana pendidikan di Fakultas Ekonomi dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan disiplin para pegawai pada masa depan.
3. Untuk menambah wawasan pembaca umumnya dan penulis khususnya tentang disiplin pegawai dalam kehidupan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, dengan taraf signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan, akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai ditandai dengan penyelesaian tugas tepat pada waktunya.
2. Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, dengan taraf signifikan 0,004 ($0,004 < 0,05$). Hal ini berarti jika lingkungan kerjanya kondusif dan tercermin dari suasana pekerjaannya maka penyelesaian tugas akan tepat pada waktunya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, ada beberapa saran yang dipertimbangkan, yaitu:

1. Pada variabel lingkungan kerja terlihat bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai bidang sekretariat pada Dinas Kehutanan

Provinsi Sumatera barat, maka karena itu penulis menyarankan lingkungan kerja lebih ditingkatkan lagi, dilihat pada indikator *lay out*. Agar pegawai nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat hendaknya lebih meningkatkan kepuasan kerja. Dilihat dari beberapa indikator skornya masih cukup, tapi perlu kenaikan satu satuan indikator rekan kerja yang menyenangkan, dimana pegawai saling membantu satu sama lain dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.
3. Disiplin kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat harus ditingkatkan. Dilihat dari indikator ketepatan waktu harus ditingkatkan dalam hal tidak bolos masuk kerja, dimana pegawai diberi sanksi yang tegas. Sementara itu dalam indikator pemanfaatan sarana dan prasarana harus ditingkatkan dalam hal pada saat meninggalkan ruang kerja, pegawai mematikan perangkat kerja elektronik. Selanjutnya pada indikator tanggungjawab kerja pegawai harus menyelesaikan tugas yang diberikan. Serta pada indikator ketaatan aturan harus ditingkatkan dengan tidak menunda-nunda tugas yang diberikan atasan.
4. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup yang kecil, diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen. (2005). *Statistika 1*. Padang: FE UNP.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFEE.
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Heidjrachman, R dan Suad Husnan. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Idris. (2010). *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Data Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi UNP.
- Luthas, Fred. (2006). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nitisemito, Alex, S. (1996). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Prabu, Mangkunegara. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Priyatno, Dwi. (2009). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: PT Buku Kita.
- Vethzal, Rivai. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- (2004). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Robbins, Stephan.P. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.