

**KONTRIBUSI LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Sosial Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



OLEH :

EDI ILHAMI

2008/02085

**PROGRAM STUDI
ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRAK

EDI ILHAMI TM/NIM: 2008/02085, Kontribusi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial mempunyai kontribusi terhadap pegawai suatu organisasi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kontribusi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman. Pengambilan sampel menggunakan rumus James E. Bartlett. II Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dengan skala pengukuran skala likert

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial merupakan faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai. Dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai pada uji F diketahui bahwa kedua faktor ini 38,6% berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik tingkat signifikasinya adalah 0,000 atau 0% ini menunjukkan bahwa lebih kecil dari 0,5 atau 5%. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik sangat berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman. Untuk besarnya kontribusi faktor lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 32,0%.

Sedangkan lingkungan kerja sosial tingkat signifikasinya adalah 0,000 atau 0% ini menunjukkan bahwa kecil dari 0,05 atau 5%. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja sosial sangat berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman. Untuk besarnya kontribusi faktor lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 29,8%.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kontribusi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman”.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada program studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Selama proses penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak masukan berupa motivasi, bantuan, bimbingan, saran dan arahan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. DR.Syafri Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang Padang.
2. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D selaku Ketua dan Ibu Henni Muchtar, SH, M.Hum sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik, yang telah memberikan izin kepada Penulis dalam menulis skripsi ini.
3. Bapak Drs. Dasman Lanin, M.Pd. Ph.D selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, arahan, bantuan, motivasi dan akhirnya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak Drs, Syamsir, M.Si selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, arahan, bantuan, motivasi dan akhirnya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Azwar Ananda, MA, bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si, dan Ibuk Estika Sari, SH selaku anggota tim penguji, yang telah memberikan banyak masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
6. Bapak Dedi Spendri selaku Kasubag Umum dan kepegawaian beserta pegawai yang menjadi responden penelitian Dinas Pendidikan Kabupaten padang Pariaman.
7. Teristimewa kepada Ayah dan Ibunda tercinta beserta keluarga yang telah memberikan doa, dorongan dan semangat untuk terus menjadi anak yang berprestasi dan dengan doa, semangat, serta dorongan itulah penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat berbagai kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu kiranya kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihaklah yang dapat memperbaiki karya penulis dimasa yang akan datang. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, terutama bagi diri penulis, Amin.

Padang , April 2012

Penulis

DAFTAR ISI

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

BAB I PENDAHULUAN

A. LatarBelakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Hipotesis	7
F. Tujuan Penelitian.....	8
G. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN PERPUSTAKAAN

A. KAJIAN TEORI	10
1. Lingkungan Kerja	
a. Konsep Dasar	10
b. Penggolongan Lingkungan Kerja	13
2. Kepuasan Kerja	
a. Pengertian Kepuasan Kerja	18
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
c. Aspek-aspek Pengukuran Kepuasan Kerja	23
d. Teori Kepuasan Kerja	26
B. KERANGKA KONSEPTUAL	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. JenisPenelitian.....	36
B. Variabel Penelitian	37
C. Definisi Operasional.....	38
D. Lokasi Penelitian.....	40
E. Populasi dan Sampel.....	40
F. Jenis, Sumber, Teknik dan Alat Pengumpulan Data	42

G. Validasi dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	44
H. Teknik Analisis Data	47

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	53
1. Deskripsi Tentang Disdik Kab. Padang Pariaman	53
a. Deskripsi Tentang Disdik Kab. Padang Pariaman.....	53
b. Struktur Organisasi Disdik Kab. Padang Pariaman.....	54
2. Tugas Pokok dan Fungsi Disdik Kab. Padang Pariaman..	57
B. Temuan Khusus.....	63
1. Karakteristik Responden.....	63
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	67
3. Hasil Uji Asumsi Klasik	89
4. Uji Hipotesis.....	95
5. Pembahasan	101

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	111
B. Saran	113

DAFTAR PUSTAKA.....	114
----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skala Likert.....	37
Tabel 3.2	Tabulasi Uji Coba Angket	45
Tabel 3.3	Hasil Uji Realibilitas	47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	65
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	66
Tabel 4.5	Deskripsi Indikator Suhu	67
Tabel 4.6	Deskripsi Indikator Kebisingan	68
Tabel 4.7	Deskripsi Indikator Penerangan	68
Tabel 4.8	Deskripsi Indikator Tata Ruang Kerja yang Tepat.....	69
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik	69
Tabel 4.10	Deskripsi Indikaor Hubungan Pegawai dengan Pegawai	70
Tabel 4.11	Deskripsi Indikator Hubungan Pimpinan dengan Pegawai	71
Tabel 4.12	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Sosial	72
Tabel 4.13	Pernyataan 1 Indikator Ketentraman Kerja	73
Tabel 4.14	Pernyataan 2 Indikator Ketentraman Kerja	74
Tabel 4.15	Pernyataan 1 Indikator Sikap terhadap Kerja	75
Tabel 4.16	Pernyataan 2 Indikator Sikap terhadap Kerja	76
Tabel 4.17	Pernyataan 1 Indikator Hubungan Pegawai dengan Pegawai	77
Tabel 4.18	Pernyataan 2 Indikator Hubungan Pegawai dengan Pegawai	78
Tabel 4.19	Pernyataan Indikator Hubungan Atasan dengan Pegawai	79
Tabel 4.20	Pernyataan 1 Indikator Gaji	80
Tabel 4.21	Pernyataan 2 Indikator Gaji	81
Tabel 4.22	Pernyataan 1 Indikator Tunjangan	82
Tabel 4.23	Pernyataan 2 Indikator Tunjangan	83
Tabel 4.24	Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai	84
Tabel 4.25	Kategori Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Jawaban	88
Tabel 4.26	Kolmogrov Smirnov Test	90
Tabel 4.27	Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	91
Tabel 4.28	Linearitas Lingkungan Kerja Fisik.....	93
Tabel 4.29	Linearitas Lingkungan Kerja Sosial	93
Tabel 4.30	Model Summary	95
Tabel 4.31	Uji Regresi Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	96
Tabel 4.32	Model Summary	97
Tabel 4.33	Uji Regresi Lingkungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja ...	97
Tabel 4.34	Uji Regresi Berganda	98
Tabel 4.35	Uji Serempak.....	100
Tabel 4.31	Model Summary	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1	Bagan Susunan Organisasi	56
Gambar 4.2	Hasil Uji Heterokedasitas.....	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Penelitian.....	117
Lampiran 2	Angket Penelitian.....	120
Lampiran 3	Tabulasi Uji Coba.	124
Lampiran 4	Tabulasi Angket Penelitian.....	125
Lampiran 5	Uji Asumsi Klasik	126
Lampiran 6	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	131
Lampiran 7	Uji Hipotesis.....	132

BAB I

PENDAHULUAAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya terpenting bagi suatu instansi yang memiliki peranan sebagai pemikir, perencana, pelaksana serta penilai dari segala bentuk kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya yang berkualitas dan kompetensi agar dapat melakukan tugas secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pemerintahan daerah dalam melaksanakan otonomi daerah adalah pegawai. Menurut Hasibuan (2003:202), Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pegawai merupakan faktor penting yang terlihat langsung dalam proses pelaksanaan pembangunan daerah. Pegawai merupakan aparatur pemerintah yang memberikan pelayanan yang baik untuk kesejahteraan masyarakat.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi guna mencapai tujuannya, perlu adanya rangsangan dan dorongan yang diberikan kepada pegawai

baik itu berasal dari diri pegawai itu sendiri maupun pimpinan instansi tersebut. Dorongan itu dapat berupa penghargaan maupun bentuk materil. Dorongan ini dapat memacu semangat pegawai untuk bekerja karena mereka mengharapkan imbalan atas kerja yang telah mereka lakukan sehingga jika pegawai itu telah bersemangat maka kinerja dan tujuan organisasi akan mudah tercapai.

Menurut Saydam (1996:381) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Kepuasan kerja akan tercipta apabila pegawai merasa puas dengan lingkungan kerjanya, dimana mereka memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerjanya baik yang bersifat formal maupun non formal. Hal ini perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sehingga tercipta suatu tim kerja yang baik dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan yang akan berpengaruh pada motivasi kerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan,2003:202). Dengan kepuasan kerja yang tinggi secara otomatis

pegawai akan bekerja keras dalam suatu tim dan akan menciptakan lingkungan yang kondusif secara tidak langsung akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Kepuasan atau ketidak-puasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya. Sementara setiap pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh suatu keadaan sosial (social frame of reference). Kepuasan kerja biasanya diketahui berdasarkan hasil penyelidikan terhadap pegawai. Sementara itu kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri mungkin mempengaruhi kehadirannya pada kerja dan keinginan untuk ganti pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Kesediaan atau motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukan oleh aktivitas yang terus menerus, dan beorientasikan tujuan (Gomes,2003:178-179).

Pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi tempat ia bekerja akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi suatu organisasi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai

puas bekerja dalam suatu organisasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat.

Suasana dan lingkungan pekerjaan sangat menentukan puas atau tidak puasnya pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Suasana dan lingkungan akan menggambarkan kondisi dan situasi ruangan tempat seorang pegawai melakukan pekerjaan dimana meliputi kebersihan, suhu udara, penerangan, perabot dan kondisi fisik lainnya. Suasana dan lingkungan pekerjaan termasuk juga adanya interaksi yang baik antar pegawai. Peralatan kerja yang dibutuhkan pegawai haruslah dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan sehingga pelaksanaan pekerjaan tersebut lebih efektif dan efisien. Oleh sebab itu berbagai peralatan kerja yang dibutuhkan pegawai haruslah dicukupi dan dilengkapi secara baik serta harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan.

Dari observasi awal yang penulis lakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman pada bulan agustus 2011 tentang lingkungan kerja, fenomena yang terlihat antara lain, ruangan tempat bekerja tidak terlalu luas, peralatan kerja yang seadanya dilihat dari keberadaan mesin tik yang hanya satu unit di ruang sekretariat, sementara kegunaannya sangat diperlukan oleh banyak pegawai diruangan itu, sehingga pegawai harus mengantri untuk memakai mesin tik tersebut yang pada akhirnya berdampak pada lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu terlihat adanya pegawai yang mengeluh karena kondisi lingkungan kerja yang masih kurang

optimal sehingga mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja di dinas pendidikan kabupaten padang pariaman.

Selain itu, fenomena yang terlihat di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman adalah masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari jadwal yang ditetapkan oleh organisasi. Fenomena lain yang terlihat yaitu adanya pegawai yang merasa jenuh dengan rutinitas yang selama ini dijalankan dan adanya pegawai yang meninggalkan tempat kerja pada jam dinas untuk melakukan kepentingan pribadi.

Oleh sebab itu, diperlukan menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik. Karena lingkungan kerja yang baik akan dapat menumbuhkan suasana kerja yang dapat membuat para pegawai bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan permasalahan diatas, penulis merasa tertarik membahas masalah **KONTRIBUSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PADANG PARIAMAN.**

B. Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang permasalahan diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Adanya pegawai yang mengeluh karena kondisi lingkungan kerja yang masih belum optimal sehingga mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja.
2. Adanya pegawai yang merasa jenuh dalam rutinitas pekerjaan yang selama ini dijalankan.
3. Adanya pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari jadwal yang ditetapkan.
4. Adanya pegawai yang meninggalkan tempat kerja pada jam dinas untuk melakukan kepentingan pribadi.
5. Masih kurangnya peralatan kerja yang ada sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lambat.

2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih terarah, terfokus dan tidak melenceng kemana-mana, untuk itu peneliti hanya membahas tentang Kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman. Peneliti menduga variabel diatas merupakan hal terpenting dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Bagaimana lingkungan kerja fisik pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman?
 - b. Bagaimana lingkungan kerja sosial pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman?
3. Apakah terdapat kontribusi lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman?
4. Apakah terdapat kontribusi lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman?
5. Apakah terdapat kontribusi lingkungan kerja fisik dan sosial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman?

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.
2. Terdapat kontribusi antara lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.

3. Terdapat kontribusi antara lingkungan kerja fisik dan sosial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi, pembatasan dan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki:

1. Kondisi lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Kondisi lingkungan kerja fisik pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman
 - b. Kondisi lingkungan kerja sosial pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman
2. Tingkat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.
3. Kontribusi lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.
4. Kontribusi lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.
5. Kontribusi lingkungan kerja fisik dan sosial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian tersebut adalah:

1. Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan konsep ilmu administrasi Negara, khususnya yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Praktis

Memberikan masukan dalam penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan peningkatan kepuasan kerja pegawai pada dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kontribusi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan hasil analisis pengolahan data dan pembahasan sebagaimana diuraikan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Kondisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman dapat dikategorikan sebagai berikut:
 - a. Lingkungan kerja fisik di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman dikategorikan cukup baik. Dimana untuk indikator suhu dikategorikan cukup baik, untuk indikator kebisingan dikategorikan cukup, indikator penerangan dikategorikan baik, untuk indikator tata ruang kerja yang tepat di kategorikan cukup baik.
 - b. Lingkungan kerja sosial di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman dikategorikan baik. Dimana untuk indikator hubungan antara pegawai dengan pegawai dan hubungan antara pimpinan dengan pegawai dapat dikatakan baik

2. Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman dikategorikan sedang atau kepuasan kerja pegawai dapat dikategorikan cukup baik.
3. Lingkungan kerja fisik tingkat signifikasinya adalah 0,000 atau 0% ini menunjukkan bahwa lebih kecil dari 0,5 atau 5%. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik sangat berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman. Untuk besarnya kontribusi faktor lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 32,0%.
4. Sedangkan lingkungan kerja sosial tingkat signifikasinya adalah 0,000 atau 0% ini menunjukkan bahwa kecil dari 0,05 atau 5%. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja sosial sangat berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman. Untuk besarnya kontribusi faktor lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 29,8%.
5. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai pada uji F diketahui bahwa kedua faktor ini 38,6% berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai sementara 61,4%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ada beberapa saran yang dipertimbangkan sehubungan dengan kepuasan kerja pegawai antara lain:

1. Bagi instansi yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman perlu peningkatan dan mengoptimalisasikan kondisi lingkungan kerja fisik di dinas pendidikan kabupaten padang pariaman. Karena lingkungan kerja fisik yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.
2. Bagi pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman perlu untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja sosial yang baik di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman. Karena lingkungan kerja sosial berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu menyempurnakan penelitian ini, karena penulis menyadari penelitian yang penulis lakukan ini masih belum sempurna. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Ashar Sunyoto Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Bartlett, E. James, II dkk. 2001. "Organizational Research: Ditermining Appropriate Sample size in Survey Research": *Information Technology Learning and Performance Journal*, Vol.19. No.1 Spring.
- Burhan Bungin. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Dani Agung Wicaksono. 2008. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api (PERSERO) DAOP IX Jember*. Skripsi. Falkutas Ekonomi. Universitas Jember.
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali Syadam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 2*. Jakarta. Gunung Agung.
- Gusti Ngurah Agung. 2004. *Manajemem Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Husein Umar, 2003, *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
-, 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Jewel dan Siegall. 1998. *Psikologi Industri dan Organisasi Modern*. Jakarta: Arcon.
- Leonardus Bintoro Surodilogo. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*. Skripsi. Falkutas Ekonomi. Universitas Diponegoro.
- Made I Candiasa. 2003. *Statistik Multivariat Disertasi Aplikasi dengan SPSS*. Singaraja: Unit Penerbitan IKIP Negeri Singaraja.