

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANAH
DATAR**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
pendidikan S1 pada Program Studi Administrasi Pendidikan*



Oleh

**EVI LESTARI
NIM.1300015**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

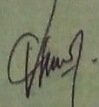
HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANAH
DATAR

Nama : Evi Lestari
Nim/BP : 1300015/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2018

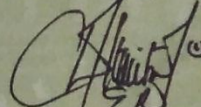
Disetujui oleh:

Pembimbing I,



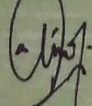
Nellitawati, S.Pd., M.Pd., Ph.D.
NIP. 19611103 198203 2 002

Pembimbing II,



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

Ketua Jurusan,



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

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah mempertahankan skripsi di depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang
dengan judul

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANAH DATAR

Nama : Evi Lestari
Nim/BP : 1300015/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2018

Tim penguji

Tanda tangan

Ketua : Nellitawati, S.Pd., M.Pd., Ph.D.

1.

Sekretaris : Dra. Ermita, M.Pd

2.

Anggota : Dr. Jasrial, M.Pd

3.

Anggota : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

4.

Anggota : Dra. Elizar Ramli, M.Pd

5.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Evi Lestari
Nim : 1300015
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai pada
Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri.
Sespanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang dituliskan atau
diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan
karya ilmiah yang lazim.

Padang, Februari 2018
Saya yang menyatakan



Evi Lestari
NIM. 1300015

ABSTRAK

Judul : **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar**
Penulis : **Evi Lestari**
NIM/BP : **1300015/2013**
Jurusan : **Administrasi Pendidikan**
Pembimbing : **1. Nellitawati S.Pd, M.Pd, Ph.D**
2. Dra Ermita M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan penulis pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar 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 pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional yang melihat hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. Populasi penelitian adalah pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar yang masih aktif, berjumlah 104 orang dan sampel penelitiannya berjumlah 54 orang. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *stratified propotional random sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket model skala Likert. Telah melakukan uji coba angket pada 10 orang responden yang tidak termasuk sampel untuk mengetahui validitas dan reliabelitas angket. Hasilnya valid dan reliabel, data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa : lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori cukup (77,68%) dan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori tinggi (80,91%) serta terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar dengan r sebesar 0,698 dan t sebesar 7,20 pada taraf kepercayaan 99%. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. Artinya lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

KATA PENGANTAR

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

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

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian.
4. Ibu Nellitawati, M.Pd, Ph.D selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Ermita, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Semua pegawai kantor KESBANGPOL dan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar yang telah mengizinkan dan menerima penulis untuk melakukan penelitian.
7. Orang tua (ama Yusnimar dan Apak Ramilis) dua malaikat dalam hidup yang selalu memberikan rasa kepercayaan, semangat dukungan dalam bentuk segalanya serta seluruh keluarga yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan studi S1.

8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2013 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.
9. Semua teman dan sahabat yang selalu memberi masukan, semangat, dan bantuan untuk skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk skripsi ini.

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

Padang, November 2017
Penulis,

Evi Lestari
1300015/2013

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	19
A. Motivasi Kerja.....	9
B. Lingkungan Kerja	19
C. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai	31
D. Kerangka Konseptual	33
E. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian.....	35
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
C. Populasi Dan Sampel.....	36
D. Jenis Data Dan Sumber Data.....	39
E. Instrumen Penelitian Dan Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Deskripsi Data Penelitian	47

B. Uji Hipotesis	52
C. Pembahasan	53
D. Keterbatasan Penelitian	59
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
DAFTARLAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Motivasi Kerja.....	15
2. Indikator Lingkungan Kerja	26
3. Jumlah Populasi Penelitian	37
4. Jumlah Sampel.....	40
5. Klasifikasi dan Persentase	44
6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Lingkungan Kerja Pegawai.....	48
7. Skor Rata-Rata Tingkat Penuhcapaian Indikator Variabel Lingkungan Kerja ...	49
8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	50
9. Skor Rata-Rata Tingkat Penuhcapaian Indikator Variabel Motivasi Kerja	51
10. Rangkuman Hasil Penelitian.....	51
11. Rangkuman Hasil Normalitas Data	53
12. Rangkuman Hasil Hipotesis dan Uji Keberatan Korelasi	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Motivasi Kerja dengan Lingkungan Kerja Pegawai.....	35
2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	48
3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	65
2. Pengantar Angket Penelitian.....	69
3. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian.....	70
4. Angket Penelitian.....	72
5. Rekapitulasi Analisis Uji Coba Angket Penelitian Variabel Y	77
6. Rekapitulasi Analisis Uji Coba Angket Penelitian Variabel X	78
7. Hasil Uji Coba Angket Penelitian	80
8. Tabulasi Data Variabel Y	88
9. Tabulasi Data Variabel X	89
10. Pengolahan Data Hasil Penelitian.....	91
11. Uji Normalitas.....	99
12. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	102
13. Pengolahan Data untuk Hipotesis.....	104
14. Tabel Nilai-nilai r Product Moment.....	106
15. Tabel Nilai-nilai Dalam Distribusi t.....	107
16. Tabel Luas dibawah Lengkungan Kurve Normal 0 S/DZ.....	108
17. Tabel Nilai-nilai Rho.....	109
18. Tabel Nilai-nilai Chi Kuadrat.....	110
19. Surat Izin Penelitian.....	111
20. Surat Keterangan Penelitian.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi mempunyai sebuah tujuan, dalam pencapaian tujuan tersebut tentunya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Pegawai sebagai sebutan dalam sebuah organisasi yang merupakan tenaga kerja di setiap instansi atau yang umum di sebut kantor. Tugas seorang pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, hal ini dikarenakan pegawai tersebutlah yang menyusun dan melaksanakan pekerjaan yang telah diprogramkan dalam suatu organisasi tersebut.

Untuk pencapaian keberhasilan tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai tenaga kerja yang ada. Pegawai merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi karena pegawai adalah sumber tenaga dari suatu aktivitas yang dilakukan dalam organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi. Adapun faktor-faktor tersebut seperti kemampuan bekerja, skill yang dimiliki oleh pegawai serta motivasi pegawai dalam bekerja.

Motivasi dalam bekerja sangat penting karena motivasi kerja yang tinggi oleh seorang pegawai akan menimbulkan kepercayaan diri yang tinggi

dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan. Rendahnya motivasi kerja pegawai juga berpengaruh kepada proses pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2011:172) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai keputusan. Sejalan dengan itu Suryabrata dalam Djaali (2012: 101) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keadaan yang terdapat pada diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan”. Motivasi kerja pegawai otomatis juga akan membuat pegawai merasa lebih baik dalam bekerja, sehingga kecil kemungkinan pegawai malas dalam melaksanakan pekerjaan atau tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Penjelasan diatas mengidentifikasi betapa pentingnya motivasi kerja pegawai dalam suatu instansi terhadap tercapainya tujuan yang diharapkan. Para pegawai yang ada dalam suatu kantor mempunyai tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut pegawai dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi mempunyai ciri-ciri seperti tekun dalam bekerja, bersemangat, memiliki disiplin dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, mau berpartisipasi, mempunyai inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja, bisa bekerja sama dengan sesama pegawai dan memiliki loyalitas terhadap organisasi dan pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan sementara secara umum pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar ditemukan masih rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tujuannya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena sebagai berikut :

1. Sebagian pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja. Hal ini terlihat dari perilaku beberapa pegawai yang terlihat loyo dan tidak bersemangat atau gairah dalam pekerjaannya tidak ada.
2. Masih ada pegawai yang belum bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini terlihat dari adanya pegawai menunda-nunda pekerjaan sehingga menumpuk dan tidak bisa diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, dan dia lebih memilih main facebook dari pada bekerja.
3. Sebagian pegawai yang tidak tekun dalam bekerja. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang bermalas-malasan dan terkadang sampai terlihat putus asa dalam melakukan pekerjaannya.
4. Pegawai belum disiplin dalam bekerja. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan dan masih terlihat beberapa pegawai yang pergi meninggalkan kantor pada jam kerja.

Berdasarkan fenomena yang digambarkan mencerminkan bahwa motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar masih rendah, untuk itu perlu sekali peningkatan motivasi kerja para pegawai untuk kemajuan dan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut sesuai yang

diharapkan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang didalam melaksanakan aktivitas atau tugas-tugas yang dibebankan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja terdiri dari dua bagian yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial.

Perlunya lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai menurut Herzberg yang dikutip dari Hasibuan (2009 :288) menyatakan bahwa “orang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor diantaranya faktor pemeliharaan, faktor pemeliharaan ini meliputi gaji, kondisi kerja fisik, kapasitas kerja, tunjangan dan lain sebagainya. Faktor pemeliharaan ini perlu diperhatikan yang wajar dari pimpinan agar kepuasan dan motivasi kerja dapat ditingkatkan.

Dalam hal lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar adapun fenomena-fenomena yang terlihat berdasarkan pengamatan penulis yaitu sebagai berikut:

1. Ada beberapa ruangan yang terlalu padat dengan pegawai sehingga terkesan sempit dan kurang nyaman, sehingga sirkulasi udara kurang baik dalam ruangan tersebut.
2. Masih kurang harmonisnya hubungan kerja, baik antara pegawai dengan pimpinan maupun antara sesama pegawai, dapat dilihat dari adanya

pegawai yang kurang berinteraksi dengan pegawai lainnya dalam melaksanakan tugas.

3. Dalam ruangan terlihat tata penerangannya kurang bagus, ada yang terlalu terang dan ada yang pencahayaannya kurang karena tidak memiliki ventilasi.
4. Adanya beberapa keluhan dari pegawai terhadap kebisingan disekitar ruangan kantor yang membuat pegawai kurang berkonsentrasi dalam bekerja seperti suara bising mesin TIK.

Bertitik tolak dari permasalahan di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar”.

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 fleksible. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang pegawai akan mampu

melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan melihat kenyataan dilapangan dapat diidentifikasi bahwa rendahnya motivasi kerja pegawai disebabkan oleh:

1. Adanya beberapa pegawai yang kurang bersemangat dan kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja.
2. Adanya pegawai yang belum melaksanakan tanggung jawab pekerjaan secara maksimal dan kurang disiplin atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurang baik bagi pegawai dalam bekerja.
4. Kurang kondusif dan kurang baiknya lingkungan kerja yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai.
5. Kurang kondusif dan kurang baiknya lingkungan kerja fisik dan non fisik pegawai yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai.
6. Kurangnya rasa kebersamaan dan partisipasi pegawai dalam melaksanakan tugas.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, terlihat banyak faktor yang kemungkinan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Sesuai dengan fenomena yang terlihat, maka penulis membatasi penelitian ini mengenai

“Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar
2. Seberapa baik lingkungan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar
3. Apakah ada hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

E. Tujuan Penelitian

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

1. Tingkat motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar
2. Tingkat lingkungan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar
3. Keberartian hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar

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 baik, dan juga mendapatkan informasi mengenai motivasi kerja pegawai sehingga tercipta motivasi kerja pegawai yang tinggi.
3. Peneliti di bidang manajemen pendidikan selanjutnya, dapat menjadikan perbandingan menyangkut masalah rendahnya motivasi kerja pegawai yang disebabkan oleh lingkungan kerja.