



## HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Dilla Yuliatika <sup>1</sup>, Sufyarma Marsidin <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang 1, <sup>2</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang 2

Author<sup>1</sup>, e-mail: : [dillayuliatika1@gmail.com](mailto:dillayuliatika1@gmail.com)

\*Author<sup>2</sup>, e-mail: [sufyarma1954@gmail.com](mailto:sufyarma1954@gmail.com)

### Abstract

This study aims to look at work motivation, work environment and the relationship between work environment and work motivation in the Culture Service of West Sumatra Province. The population is all employees in the West Sumatra Provincial Culture Office totaling 101 people and the sample is 53 people who are determined based on the Proportionate Stratified Random Sampling technique. The instrument used is a questionnaire formulated about work motivation and work environment. The result is a significant relationship between the work environment and work motivation in the West Sumatra Provincial Culture Office.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat motivasi kerja, lingkungan kerja dan hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Populasi adalah semua karyawan di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 101 orang dan sampelnya adalah 53 orang yang ditentukan berdasarkan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang dirumuskan tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja. Hasilnya adalah hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja

**How to Cite:** Yuliatika, Dilla, Sufyarma Marsidin. 2020. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Educational Administration and Leadership* Vol 1 (1): pp. 01-06, DOI: 10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author.

## 1. Pendahuluan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah pegawai. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah dengan memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Salah satunya dilakukan melalui pemberian motivasi kerja kepada pegawai.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan dari organisasinya sehingga seseorang tersebut memiliki upaya nyata dalam bekerja. Menurut (Wibowo, 2015) motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan para pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Motivasi kerja sangat penting ada pada diri setiap pegawai di suatu organisasi, selain sebagai semangat untuk bekerja, motivasi juga sebagai jawaban atas pertanyaan pada diri pegawai tentang alasan untuk bekerja. (Suwatno, 2011:170) juga menjelaskan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh dan memberikan kontribusi yang berarti bagi suatu organisasi

atau instansi, orang yang termotivasi juga akan memiliki upaya nyata dalam bekerja, seperti ketekunan, bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Namun, pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada bulan Juli-September 2018 dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti : (1) masih ada sebagian pegawai yang kurang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas, (2) masih ada sebagian pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan (3) masih ada beberapa pegawai yang belum menyesuaikan tujuan individu dengan tujuan organisasinya seperti masih ada pegawai yang sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk mengurus usahanya yang berada diluar kantor.

Menurut (Sutrisno, 2009) ada beberapa faktor ekstern yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Berdasarkan pendapat di atas terlihat bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya motivasi kerja seorang pegawai seperti permasalahan yang muncul di atas, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Nitisemito (dalam Suwondo, Diah Indriani, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Namun, yang penulis temui di lapangan adalah masih kurang kondusifnya lingkungan kerja pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena berikut seperti : (1) adanya beberapa ruangan yang di tata dengan warna yang kurang cerah sehingga pegawai menjadi kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, (2) ruangan kerja yang kurang nyaman bagi pegawai dalam bekerja, hal ini terlihat dari peralatan dan perlengkapan kantor yang masih belum memadai seperti kekurangan mesin printer, laptop atau komputer, dan sebagainya, serta (3) masih adanya hubungan kerja yang kurang harmonis antara sesama rekan kerja, dan antara pimpinan dengan bawahan. Berdasarkan beberapa uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini di golongkan kepada penelitian korelasional, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk melihat hubungan yang terjadi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Lokasi dalam penelitian ini adalah di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (variabel X) dan motivasi kerja (variabel Y). Jumlah populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 101 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 53 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala Likert dengan lima alternatif pilihan jawaban. Teknik analisis data dilakukan dengan verifikasi data, memberi skor masing-masing jawaban, tabulasi data, data yang sudah diberikan skor dimasukkan kedalam distribusi frekuensi data dari variabel X dan distribusi variabel Y, serta mencari mean, median, modus dan standar deviasi (SD), menentukan gambaran secara kualitatif hasil penelitian untuk masing-masing variabel, melakukan uji normalitas, menghitung koefisien korelasi variabel x dan variabel y, dan menghitung keberartian koefisien korelasi.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Sesuai dengan variabel penelitian, maka diperoleh dua kelompok data yaitu data mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Deskripsi masing-masing data tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

### 3.1. Hasil

#### Data Motivasi Kerja

Pengolahan data variabel motivasi kerja pegawai (variabel Y) didapat dari penyebaran angket sebanyak 53 responden dengan 30 item pernyataan. Skor motivasi kerja pegawai yang diperoleh menyebar dari skor terendah 141 sampai 108, sedangkan kategori minimal 30 dan skor ideal 150. Berdasarkan hasil pengolahan data secara umum, maka diperoleh skor mean (rata-rata) 126,32, median (nilai tengah) 125,95, modus (nilai yang sering muncul) 125,21 dan standar deviasi (simpangan baku) 5,235.

Adapun distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

**Tabel 1. Ditribusi Frekuensi Data Variabel Motivasi Kerja Pegawai**

Kelas interval	F	% Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
138-142	1	1,89%	37,74%
133-137	7	13,21%	
128-132	12	22,64%	
<b>123-127</b>	<b>21</b>	<b>39,62%</b>	<b>39,62%</b>
118-122	10	18,87%	22,65%
113-117	1	1,89%	
108-112	1	1,89%	
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka 37,74% responden menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat di atas skor rata-rata, sedangkan sebanyak 22,65% responden menyatakan motivasi kerja berada di bawah skor rata-rata, dan 39,62% motivasi kerja pegawai pada skor rata-rata.

Berdasarkan pengolahan data angket variabel motivasi kerja pegawai (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100, maka nilai mean  $126,32$  dibagi dengan skor maksimal  $150$ , maka diperoleh angka  $0,842 \times 100 = 84,21$ . Hal ini berarti motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera berada pada kategori “Baik” yaitu sebesar  $84,21\%$ . Artinya motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat telah sesuai dengan yang diharapkan namun masih perlu untuk ditingkatkan lagi.

#### Data Lingkungan Kerja

Pengolahan data variabel lingkungan kerja pegawai (variabel X) didapat dari penyebaran angket sebanyak 53 responden dengan 30 item pernyataan. Skor lingkungan kerja pegawai yang diperoleh menyebar dari skor terendah 134 sampai 100, sedangkan kategori minimal 30 dan skor ideal 150. Berdasarkan hasil pengolahan data secara umum, maka diperoleh skormean (rata-rata)  $118,885$ , median (nilai tengah)  $118,75$ , modus (nilai yang sering muncul)  $118,48$  dan standar deviasi (simpangan baku)  $8,475$ .

Adapun distribusi frekuensi data lingkungan kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

**Tabel 2. Ditribusi Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja Pegawai**

Kelas Interval	F	% Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
130-134	8	15,09%	47,16%
125-129	8	15,09%	
120-124	9	16,98%	
<b>115-119</b>	<b>10</b>	<b>18,87%</b>	<b>18,87%</b>
110-114	11	20,75%	33,96%
105-109	3	5,66%	
100-104	4	7,55%	
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka 47,16% responden menyatakan bahwa lingkungan kerja di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat di atas skor rata-rata, sedangkan sebanyak 33,96% responden menyatakan lingkungan kerja pegawai berada di bawah skor rata-rata, dan 18,87% lingkungan kerja pegawai berada pada skor rata-rata.

Berdasarkan pengolahan data angket variabel lingkungan kerja pegawai (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100, maka nilai mean  $118,885$  dibagi dengan skor maksimal  $150$ , maka diperoleh angka  $0,793 \times 100 = 79,3$ . Hal ini berarti lingkungan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera berada pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebesar  $79,3\%$ . Artinya secara umum lingkungan kerja di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat telah cukup baik namun masih perlu untuk ditingkatkan lagi.

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori “baik” dan lingkungan kerja berada pada kategori “cukup baik” di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, dapat di lihat pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3. Tafsiran Mean Variabel Penelitian Uji Normalitas**

Hasil pengujian normalitas terhadap kedua variabel menunjukkan bahwa  $X^2$  yang diperoleh pada pengujian normalitas tersebut lebih kecil dari  $X^2$  tabel pada taraf signifikan yang digunakan ( $\alpha=0,01$ ) atau

pada taraf kepercayaan 99%. Ini berarti bahwa kedua variabel ukur di atas memiliki data yang berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan normalitas data untuk analisis korelasi sudah terpenuhi.

Hasil pengujian Chi Kuadrat untuk skor variabel Y yaitu motivasi kerja pegawai menunjukkan  $X^2$  sebesar 8,371. Ini berarti data untuk variabel Y berdistribusi normal karena  $X^2$  yang diperoleh lebih kecil dari  $X^2$  tabel dengan  $db=4$  pada taraf kepercayaan 95% = 9,488. Sedangkan untuk variabel X yaitu lingkungan kerja pegawai menunjukkan hal yang sama dimana  $X^2$  yang diperoleh sebesar 9,251 lebih kecil dari  $X^2$  tabel dengan  $db = 4$  pada taraf kepercayaan 95% = 9,488. Hal ini menunjukkan bahwa skor variabel X berdistribusi normal.

### Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan analisis data antara variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat dengan menggunakan rumus korelasi product moment untuk menguji hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini, hasil analisis data diperoleh  $r$  hitung = 0,282 sementara  $r$  tabel = 0,279. Ini berarti  $r$  hitung besar dari  $r$  tabel. Untuk melihat keberartian hubungan digunakan uji t, dari hasil perhitungan diperoleh  $t$  hitung = 2,19. Kemudian  $t$  hitung >  $t$  tabel, (lihat pada tabel di bawah), maka dapat diperoleh  $t$  hitung >  $t$  tabel pada taraf kepercayaan 95% = 2,000. Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_A$ ) yang berbunyi “terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat” dapat diterima. Rangkuman hasil analisis korelasi dapat dilihat pada table 4 berikut:

**Tabel 4. Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan tabel uji r dan tabel uji t**

$r_{hitung}$ Product Moment	>	$r_{tabel}$	$t_{hitung}$ Uji t	>	$t_{tabel}$
		$\alpha = 0,05$			$\alpha = 0,05$
0,282		0,279	2,19		2,000

Berdasarkan pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat berada pada taraf kepercayaan 95%.

## 3.2. Pembahasan

### Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari pegawai diketahui bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik dengan capaian skor ideal 84,21%.

Hal ini berarti motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi agar mencapai motivasi kerja pegawai yang sangat baik sehingga hasil yang didapat akan menjadi tambah baik. Motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat perlu ditingkatkan lagi melalui ketekunan dalam bekerja, tanggung jawab atas pekerjaan dan tujuan yang ingin dicapai.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa indikator ketekunan memiliki tingkat pencapaian terendah. Untuk itu indikator ketekunan perlu diperhatikan kembali dengan harapan agar pegawai mampu meningkatkan motivasi kerjanya melalui ketekunan dalam bekerja, agar semua proses pekerjaan yang dikerjakan akan menjadi lebih baik.

Dari uraian di atas, disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat sudah baik namun perlu ditingkatkan kembali. Motivasi kerja ini sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (Usman, 2010) mengemukakan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja bawahannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungannya. Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Untuk memperbaiki motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat khususnya pada indikator ketekunan, maka perlu adanya upaya-upaya yang harus dilakukan oleh pimpinan maupun pegawai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan ketekunan pegawai yaitu dengan memberikan bimbingan dan nasehat

kepada pegawai atau memberikan teguran dan saran kepada pegawai agar lebih bersungguh-sungguh lagi dalam bekerja. Sedangkan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pegawai untuk meningkatkan ketekunan dalam bekerja yaitu dengan cara menimbulkan kesadaran dalam diri bahwa kita harus bersungguh-sungguh dalam bekerja agar hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan.

#### Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari pegawai diketahui bahwa lingkungan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik dengan capaian skor ideal 79,3%. Hal ini berarti lingkungan kerja di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi agar mencapai lingkungan kerja yang baik dan bahkan sangat baik.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh indikator warna memiliki tingkat pencapaian terendah. Untuk itu indikator pemilihan warna di kantor perlu diperhatikan kembali demi memenuhi kebutuhan pegawai dalam bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat perlu diperhatikan lagi, agar pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan di kantor. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan di kantor. (Sutrisno, 2009) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik pula.

Untuk memperbaiki beberapa masalah mengenai lingkungan kerja, maka perlu dilakukannya upaya-upaya yang mampu meningkatkan lingkungan kerja kepada pegawai. Upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan, diantaranya yaitu dengan cara memilih warna yang tepat untuk ruangan kantor. Menurut (Asriel, Armida Silvia, & Armiami, 2016) pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi, perlu di desain ruangan yang bisa menimbulkan efek tenang. Untuk ruangan karyawan operasional atau pekerjaan yang bersifat monoton, warna yang sesuai adalah warna-warna cerah, warna yang menimbulkan semangat.

#### **Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai terdapat hubungan yang signifikan yaitu  $t_{hitung} = 0,282 > t_{tabel} = 0,279$  pada taraf kepercayaan 95%. Pada keberartian korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif non material dengan semangat kerja pegawai yaitu  $t_{hitung} 2,19 > t_{tabel} 2,000$  pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima. Hipotesis tersebut berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai.

Hal ini menunjukkan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Hal ini diperkuat oleh (Sutrisno, 2009) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja dengan motivasi yang tinggi. Pegawai akan bekerja dengan tekun, bersemangat dan bertanggung jawab, sehingga hasil kerja optimal. Namun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, mengenai Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 4.1 Motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik yaitu 84,21%. Artinya motivasi kerja pegawai sudah sesuai dengan harapan, namun perlu adanya peningkatan agar lebih baik lagi.
- 4.2 Lingkungan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik yaitu 79,3%. Artinya lingkungan kerja pegawai perlu ditingkatkan lagi agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar
- 4.3 Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai dengan perhitungan  $t_{hitung} = 0,282 > t_{tabel} 0,279$  pada taraf kepercayaan 95%. Pada keberartian korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai yaitu  $t_{hitung} 2,19 > t_{tabel} 2,000$  pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

- 4.1 Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang lebih baik lagi atau sangat baik, pimpinan perlu meningkatkan motivasi kerja pegawainya terutama pada segi ketekunan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan bimbingan dan nasehat kepada pegawai atau memberikan teguran dan saran kepada pegawai agar lebih bersungguh-sungguh lagi dalam bekerja.
- 4.2 Lingkungan kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik. Untuk mencapai lingkungan kerja yang baik ataupun sangat baik, hendaknya pimpinan lebih memperhatikan pemilihan warna di kantor sehingga dapat mendorong dan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja.
- 4.3 Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti kedua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat dan indikator yang berbeda.

### **Daftar Rujukan**

- Asriel, Armida Silvia, & Armiati, & Leo Frista. 2016. *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwondo, Diah Indriani, & Eddy Madiono Sutanto. 2015. "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol.17, No:135–144.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

