

## Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Era Literasi Digital di Kantor Sekretariat DPRD Kota Padang dan DPRD Provinsi Sumatera Barat

Resi Wardani<sup>1</sup>, Hanif Al Kadri<sup>2</sup>

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

e-mail: [resiwardani63@gmail.com](mailto:resiwardani63@gmail.com) , [hanifalkadri@fip.unp.ac.id](mailto:hanifalkadri@fip.unp.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi berdasarkan masalah yang terjadi yaitu hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai pada era literasi digital. Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada kantor sekretariat DPRD Kota Padang dan DPRD Sumatera Barat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian korelasional. Hasil penelitian terhadap uji korelasi dan uji keberartian korelasi, diperoleh sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Padang dan DPRD Provinsi Sumatera Barat pada taraf signifikansi. Hal ini disebabkan karena perolehan uji korelasi taraf 5% dengan koefisien korelasi 101 dan uji keberartian korelasi 101. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang berarti dengan motivasi kerja.

**Kata kunci:** *Hubungan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja*

### Abstract

This research is based on the problem that occurs, namely the relationship between the work environment and employee work motivation in the digital literacy era. This research aims to see whether or not there is a relationship between the work environment and work motivation in the secretariat offices of the padang city DPRD and west Sumatra DPRD. The type of correlation tests and correlation significant tests, it was concluded that there was an insignificant relationship between the work environment and employee work motivation in the Padang City DPRD Secretariat office and the West Sumatra Province DPRD at the significant level. This is due to the achievement of a correlation test level of 5% with a correlation of 101 and a correlation significance test of 101. This shows that the work environment does not have a significant relationship with work motivation.

**Keywords :** *Work Environment Relationship, Work Motivation*

## PENDAHULUAN

Kemajuan organisasi yang pesat dewasa ini tidak lepas dari pentingnya unsur sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, tanpa adanya SDM bisa dipastikan bahwa organisasi tersebut tidak akan berjalan secara optimal. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan suatu hasil yang baik sesuai dengan tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi harus menyadari bahwa tujuan dari organisasi akan dapat dicapai dengan adanya pegawai yang mampu dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai juga harus memiliki kemampuan dalam mengoperasikan teknologi di era digitalisasi saat ini dengan tujuan untuk mempermudah dan memperoleh informasi secara cepat atau yang disebut dengan literasi digital. Dengan adanya literasi digital ini diharapkan pegawai dapat lebih termotivasi lagi dalam bekerja dikarenakan sudah dipermudahnya akses yang akan dijangkau dengan adanya digitalisasi, seperti pada pemberian informasi yang sangat cepat bisa langsung disampaikan pada yang bersangkutan, pemberian tugas yang bisa langsung dikerjakan pada website perusahaan, sehingga dengan adanya digitalisasi ini akan mempermudah pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Suryono (2012) Motivasi kerja sangat penting dalam hal apapun, kecenderungan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya motivasi dalam bekerja. Selain itu pegawai yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja akan cenderung bermalas-malasan serta sering menunda waktu pekerjaannya, apabila hal tersebut terjadi maka menyebabkan suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang pertama faktor internal yaitu keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. Yang kedua faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisor yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif seperti cahaya, warna, udara dan suara. Adapun ciri-ciri lingkungan kerja yang baik yang dapat memotivasi pegawai dalam bekerja antara lain sesama rekan kerja tidak memiliki hubungan yang tidak baik seperti konflik, suasana kerja yang tercipta seperti suasana rukun akrab dan harmonis, sesama rekan kerja tercipta hubungan saling percaya dan menghargai.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan ( $\pm$  3 bulan) pada 06 Februari – 28 April 2023 di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Selama kegiatan PLMP tersebut penulis menemukan berbagai ciri atau fenomena yang tidak sesuai dengan ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja dan lingkungan kerja, antara lain:

**Tabel 1. Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Secretariat Dewan DPRD Provinsi Sumatera Barat Dan DPRD Kota Padang**

<b>Motivasi kerja</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>
Beberapa pegawai tidak bekerja sesuai standar yang telah di tetapkan kantor, seperti pada pemberian matrai serta stempel pada berkas kwitansi yang wajib ada namun belum diterapkan oleh pegawai, serta kelengkapan TTD Sekretaris Dewan (Sekwan) yang wajib ada pada setiap penyerahan berkas namun masih adanya sebagian pegawai yang belum menerapkan.	Tidak ada rasa saling menghargai antara rekan kerja. Hal ini dilihat ketika ada salah satu pegawai yang bermain HP dengan volume yang sangat keras, ketika yang kerja berlangsung yang mana sebagian pegawai masih mengerjakan tugas serta adanya pegawai yang menggunakan barang milik pegawai lainnya tanpa meminta izin terlebih dahulu, sehingga membuat semua yang berada di ruangan tersebut tidak nyaman
Penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai yang duduk diluar ruangan ketika jam kerja, pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan,	Suasana kerja yang tidak rukun, akrab dan harmonis di antara sesama pegawai di dalam kantor, terlihat ketika sedang berkumpul bersama disitu ada pegawai yang berkelompok dan ada yang menyendiri, sehingga hal ini menimbulkan kondisi kerja yang tidak nyaman bagi pegawai.
Sering kali terdapat kesalahan serta kekurangan dalam pengumpulan berkas, seperti kelengkapan ttd yang sering tertinggal, waktu penyerahan tugas yang melewati tanggal yang telah ditentukan,	Udara di didalam ruangan pegawai masih belum baik. Beberapa ruangan terlalu panas dan pendingin ruangan baik ac maupun kipas angin belum ada, dan masih adanya ruangan yang ventilasi udaranya tertutup oleh lemari besar, sehingga hal ini menyebabkan udara ruangan kerja pegawai menjadi panas dan berpengaruh pada kondisi atau keadaan pegawai menjadi tidak nyaman dalam bekerja.
Hasil kerja pegawai tidak maksimal, terdapat kesalahan seperti pada penulisan nama pegawai serta kekurangan dalam pengumpulan berkas,	Kebisingan yang ditimbulkan dari pembangunan di area sekitar kantor sehingga mengganggu konsentrasi pegawai saat bekerja..

Sumber: Hasil observasi tahun Tahun 2023

Bila fenomena tersebut dibiarkan begitu saja, maka akan berdampak tidak baik terhadap kemajuan organisasi, sehingga ini menjadi penghalang untuk mewujudkan organisasi yang efektif.

## **METODE**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor DPRD Kota Padang dan Kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 154 orang pegawai dengan rincian 87 orang pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat dan 67 pegawai dari Kantor DPRD Kota Padang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* dengan mengidentifikasi berdasarkan strata dan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%

maka diperoleh sampel penelitian 44 orang pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat dan 34 orang pegawai di Kantor DPRD Kota Padang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A.Deskripsi Data Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah penulis lakukan melalui penyebaran dan pengumpulan angket mulai dari tanggal 15 Januari – 2 Februari 2024 pada pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Padang dan Kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini merupakan penelitian yang terdiri dari dua variabel yaitu variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja. oleh sebab itu, dalam penelitian ini diperoleh data mengenai masing-masing variabel tersebut.

#### 1.Motivasi Kerja

Pengumpulan data tentang variabel motivasi kerja didapat dari penyebaran angket kepada 78 orang pegawai dengan pembagian 44 pegawai di kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat dan 34 pegawai di kantor DPRD Kota Padang. Angket motivasi kerja yang disebarakan terdiri dari 24 butir item dengan poin tertinggi 5 dan poin terendah 1. Skor maksimal variabel motivasi kerja adalah 120 (5 x 24) dan skor minimalnya 24 (1 x 24).

Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data penelitian tentang variabel motivasi kerja, maka diperoleh skor tertinggi sebesar 120 dan skor terendah sebesar 108. Untuk mendapatkan gambaran tentang perolehan skor variabel motivasi kerja, dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 2. Perolehan Skor Variabel Motivasi Kerja**

Variabel Motivasi Kerja	Skor
Skor tertinggi	120
Skor terendah	108
Range	12
Class interval	7
Interval	2
Mean (rata-rata)	117
Median (nilai tengah)	115,778
Modus (nilai yang sering muncul)	118,211
Standar deviasi (simpangan baku)	2,871

Sumber : Diolah dari data motivasi kerja Tahun 2024

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja**

Class Interval	<i>f</i>	<i>Cum f</i>	Frekuensi Relatif	% <i>Cum f</i>
108-109	4	78	5%	100%
110-111	1	77	1%	99%
112-131	5	72	6%	92%
114-115	5	67	6%	86%
116-117	20	47	26%	60%
118-119	36	11	46%	14%
120-121	7	4	9%	5%
Jumlah	N=78		100%	

Sumber : Diolah dari data motivasi kerja Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 2 dan Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel motivasi kerja adalah 31. Sementara itu, dari tabel distribusi frekuensi dapat dilihat bahwa hanya 6% responden yang berada di kelas interval rata-rata.

**Tabel 4. Skor Rata-Rata Indikator Motivasi Kerja**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Total Skor Ideal	Skor Rata-rata	% Tingkat Pencapaian	Kategori	% Tingkat Pencapaian Kategori	
<b>Motivasi Kerja</b>	Tanggung jawab	Berusaha mengerjakan tugas dengan tuntas	10	9,76	98%	Sangat Baik	98% =Sangat Baik	98%
		Kemauan untuk bekerja dengan baik	10	9,81	98%	Sangat Baik		
		Tidak mengeluh dalam mengerjakan tugas	10	9,83	98%	Sangat Baik		
	Semangat dalam bekerja	Giat	10	9,71	97%	Sangat Baik	98% =Sangat Baik	
		Antusias	10	9,78	98%	Sangat Baik		
		Bekerja sesuai kemampuan dan minat	10	9,77	98%	Sangat Baik		
	Kegairahan Kerja	Bekerja dengan penuh semangat	15	14,05	94%	Sangat Baik	97% =Sangat Baik	
		Mengerjakan pekerjaan dengan senang	5	4,92	98%	Sangat Baik		
		Pekerjaan diselesaikan dengan cepat	10	9,81	98%	Sangat Baik		

		dan penuh antusias					
	Ketekunan	Bekerja dengan sungguh-sungguh	10	9,91	99%	Sangat Baik	99% =Sangat Baik
		Pekerjaan diselesaikan dengan baik	10	9,87	99%	Sangat Baik	
		Bekerja dengan kesabaran	10	9,78	98%	Sangat Baik	

Sumber : Diolah dari data penyebaran angket Tahun 2024

Berdasarkan tabel skor rata-rata indikator motivasi kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang tertinggi dari motivasi kerja pegawai adalah indikator ketekunan dengan tingkat pencapaian 99% (sangat baik), sedangkan indikator yang terendah adalah kegairahan kerja dengan tingkat pencapaian 97% (sangat baik).

## 2. Lingkungan Kerja

Pengumpulan data tentang variabel lingkungan kerja dapat didapat dari penyebaran angket kepada 78 orang pegawai dengan pembagian 44 pegawai di kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat dan 34 pegawai di kantor DPRD Kota Padang. Angket motivasi kerja yang disebarakan terdiri dari 24 butir item dengan poin tertinggi 5 dan poin terendah 1. Skor maksimal variabel motivasi kerja adalah 120 (5 x 24) dan skor minimalnya 24 (1 x 24).

Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data penelitian tentang variabel lingkungan kerja, maka diperoleh skor tertinggi sebesar 99% dan skor terendah sebesar 97%. Untuk mendapatkan gambaran tentang perolehan skor variabel lingkungan kerja, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5. Perolehan Skor Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel Lingkungan Kerja	Skor
Skor tertinggi	119
Skor terendah	103
Range	16
Class interval	7
Interval	3
Mean (rata-rata)	112
Median (nilai tengah)	112
Modus (nilai yang sering muncul)	108
Standar deviasi (simpangan baku)	3,704

Sumber : Diolah Dari Data Lingkungan Kerja 2024

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Lingkungan Kerja**

Class Interval	F	Cum f	Frekuensi Relatif	% Cum f
103-105	4	78	5%	100%
106-108	13	65	17%	83%
109-111	19	46	24%	59%
112-114	24	22	31%	28%
115-117	15	7	19%	9%
118-120	3	4	4%	5%
121-123	0	4	0%	5%
TOTAL	N=78		100%	

Sumber : Diolah dari data lingkungan kerja Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5 dan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel lingkungan kerja adalah 112. Sementara itu, dari tabel distribusi frekuensi dapat dilihat sebesar 31% responden yang berada dikelas interval rata-rata.

**Tabel 7. Skor Rata-Rata Indikator Lingkungan Kerja**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Total Skor Ideal	Skor Rata-rata	% Tingkat Pencapaian	Kategori	% Tingkat Pencapaian Kategori	
Lingkungan Kerja Fisik	Suhu Udara	Temperature udara	5	4,64	93%	Sangat Baik	85% =Baik	90 %
		Tingkat kelembaban udara	10	6,56	66%	Cukup Baik		
		Sirkulasi udara	10	9,60	96%	Sangat Baik		
	Keamanan	Penggunaan shredder	10	9,83	98%	Sangat Baik	Sangat Baik =97%	
		Penggunaan pengaman komputer	10	9,79	98%	Sangat Baik		
		Keamanan yang terintegrasi	10	9,71	97%	Sangat Baik		
	Suara Bising	Kontruksi yang sesuai	5	4,81	96%	Sangat Baik	80% =Baik	
		Penggunaan material peredam suara	5	3,33	67%	Cukup Baik		
		Masking	10	9,26	93%	Sangat Baik		
Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan Atasan dan Bawahan	Saling menghargai	10	9,76	98%	Sangat Baik	99% =Sangat Baik	
		Komunikasi	5	4,99	100%	Sangat Baik		

	Hubungan Sesama Rekan Kerja	Keterbukaan	10	9,77	98%	Sangat Baik	97% =Sangat Baik
		Keakraban	10	9,72	97%	Sangat Baik	
		Saling menghargai	10	9,76	98%	Sangat Baik	

Sumber : Diolah dari data penyebaran angket Tahun 2024

Berdasarkan skor rata-rata indikator lingkungan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang tertinggi dari lingkungan kerja pegawai adalah indikator hubungan atasan dan bawahan dengan tingkat pencapaian 99% (sangat baik), sedangkan indikator yang terendah adalah suara bising dengan tingkat pencapaian 80% (baik).

Untuk memperoleh gambaran secara ringkas tentang variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 8. Rangkuman Hasil Penelitian**

Variabel	Mean	% Tingkat Pencapaian	Interpretasi
Motivasi Kerja (X)	117	95%	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (Y)	112	90%	Sangat Baik

Sumber : Diolah dari data penelitian Tahun 2024

### B. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik chi kuadrat. Pengujian normalitas ini dilakukan terhadap kedua variabel penelitian dengan tujuan untuk dapat mengetahui apakah data yang dari masing-masing variabel penelitian yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak.

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas terhadap variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja, diperoleh :

**Tabel 9. Rangkuman Uji Normalitas**

Variabel	$\chi^2$ hitung	Db (daya beda)	$\chi^2$ tabel		Keterangan
			$\alpha = 0,1$	$\alpha = 0,05$	
Motivasi Kerja	-307,42	4	7,779	9,488	Diterima
Lingkungan Kerja	-418,61	4	7,779	9,488	Diterima

Sumber : Diolah dari data penelitian Tahun 2024

### C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi. Dalam hal ini, teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi product moment. Uji korelasi ini dilakukan untuk mengetahui tingkat koefisiensi korelasi antara variabel lingkungan kerja ( variabel X) dan variabel motivasi kerja (variabel Y).



Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan variabel motivasi kerja, maka diperoleh *r hitung*

**Tabel 10. Rangkuman Hasil *r Hitung***

Variabel	<i>r hitung</i> Product Moment	N	<i>r tabel</i>		Keterangan
			<i>a</i> = 0,1	<i>a</i> = 0,05	
Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	0,0067	78	0,1261	0,0629	Tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja

Sumber : Diolah dari data penelitian Tahun 2024

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada tingkat pencapaian 98% dengan interpretasi “sangat baik” dan lingkungan kerja berada pada tingkat 90% dengan interpretasi “baik”. Sementara itu hasil uji korelasi dan uji keberartian korelasi hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kota Padang dan Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat menunjukkan tidak adanya hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada taraf signifikan 1%.

### SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja pada kantor Sekretariat DPRD Kota Padang dan DPRD Provinsi Sumatera Barat berada pada tingkat 98% dengan kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Padang dan DPRD Provinsi Sumatera Barat sudah sangat baik mendapatkan motivasi kerja. Lingkungan kerja pada kantor Sekretariat DPRD Kota Padang dan DPRD Provinsi Sumatera Barat pada tingkat pencapaian 90% dengan kategori baik. Hal ini berarti bahwa pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Padang dan DPRD Provinsi Sumatera Barat sudah memperoleh lingkungan kerja yang baik. Tidak terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Padang dan DPRD Provinsi Sumatera Barat baik pada taraf 5% dengan koefisien korelasi 101 dan uji keberartian korelasi 101. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang berarti dengan motivasi kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hadari, N. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.  
 Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas*. Bumi Aksara.  
 Nitisemito, A. (2001). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.  
 Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo.

- Simanora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YKPN.
- Usman, H. (2010). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Rajawali Pers.
- Gunara, M. (2018). Bahaya kebisingan di lingkungan kerja pada industri penarikan kawat dan metode pengendaliannya. *Jurnal Rekayasa Teknologi*, 2(2), 31–40.  
<https://journal.uhamka.ac.id/index.php/rektek/article/view/109>
- Cahyani, N. M. D. M., & Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3193.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p22>
- Tika, D., Marsidin, S., Padang, N., Pendidikan, A., & Negeri Padang, U. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. *JEAL: Journal of Educational Administration and Leadership*, 1, pp.  
<https://doi.org/10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX>