

**PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DI DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh
Jazona Guniar
NIM 10101244019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
JUNI 2015**


PERSETUJUAN


Skripsi yang berjudul "PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KLATEN" yang disusun oleh JAZONA GUNIAR, NIM 10101244019 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan

Yogyakarta, April 2015

Pembimbing I

Pembimbing II


Mada Sutapa, M. Si
NIP 19731008 199802 1 001


Dr. Lantip Diat Prasojo, M.Pd.
NIP 19740425 200003 1 001



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tagan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 5 Mei 2015

Yang menyatakan,




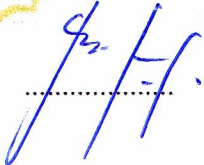
Jazona Guniar

NIM. 10101244019

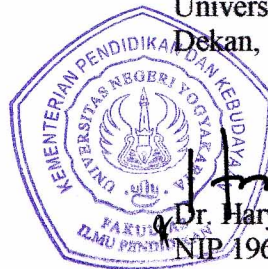
PENGESAHAN

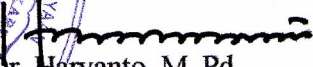
Skripsi yang berjudul “PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KLATEN” yang disusun oleh Jazona Guniar, NIM 10101244019 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 5 Mei 2015 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Mada Sutapa, M. Si	Ketua Penguji		20 Mei 2015
Rahmania Utari, M.Pd	Sekretaris Penguji		1 Juni 2015
Dr. Rita Eka Izzaty, S.Psi, M. Si	Penguji Utama		4 Juni 2015

Yogyakarta, 24 JUN 2015
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,




Dr. Haryanto, M. Pd.
NIP 19600902 198702 1 001

MOTTO

“Lakukanlah dengan mengesankan, lakukanlah dengan benar dan lakukanlah dengan gaya”

(Fred Astaire)

“Ingatlah selalu bahwa tekad anda untuk sukses lebih penting daripada yang lainnya”

(Abraham Lincoln)

“Kita cenderung menilai kesuksesan dari jumlah penghasilan kita atau ukuran mobil-mobil kita, bukan dari kualitas layanan dan hubungan kita dengan sesama manusia”

(Martin Luther King Jr.)

“Jika kita mempunyai keinginan yang kuat dari dalam hati, maka seluruh alam semesta akan bahu-membahu mewujudkannya”

(Soekarno)

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Karya ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua tercinta yang dengan penuh kesabaran, pengorbanan, dan kasih sayang serta doa yang senantiasa di panjatkan kepada Allah SWT sehingga saya tidak pernah menyerah dalam mengerjakan skripsi ini.
2. Kedua kakakku (Gany Cipta Sampurna dan Dessi Sagita) yang selalu memberikan motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Kekasihku (Manggar Wulan Kusuma, S.E, AK, Msi) yang selalu membantu penulis menyelesaikan skripsi
4. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ilmu Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan.
5. Nusa, Bangsa, dan Agama.

PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KLATEN

Oleh
Jazona Guniar
NIM 10101244019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja di dinas pendidikan Kabupaten Klaten dilihat dari aspek pewarnaan, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, dan tata ruang.

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten yang berjumlah sebanyak 84 pegawai yang dipilih dengan teknik *random sampling*. Instrumen pengumpulan data berupa skala dengan 4 alternatif jawaban. Uji validitas instrumen dengan menggunakan uji ahli, dan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Analisis data penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi lingkungan fisik dilihat dari segi: (1) pewarnaan sebanyak 76,19% responden menyatakan nyaman dengan pewarnaan di tempat kerja, (2) sebanyak 74,47% responden menyatakan merasa nyaman dengan sirkulasi udara yang ada di tempat kerja, (3) penerangan 75,89% responden menyatakan penerangan di tempat kerja sudah sesuai dengan kebutuhan kerja, (4) kebisingan 63,5% responden menyatakan tempat kerja dekat dengan jalan raya sehingga membuat pegawai tidak fokus dalam bekerja, (5) tata ruang 68,67% responden menyatakan tata ruang di ruang kerja sudah sesuai dengan kebutuhan kerja.

Kata Kunci : *Persepsi Pegawai, Lingkungan Kerja*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan tugas akhir (skripsi) ini dapat terselesaikan.

Skripsi yang berjudul “Persepsi Pegawai Dinas Terhadap Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten” ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan beserta staff, yang telah memohonkan ijin penelitian untuk keperluan skripsi.
2. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, yang telah menyetujui dan memberikan kemudahan dalam melakukan penelitian sampai pada penyusunan skripsi.
3. Bapak Mada Sutapa, M.Si selaku pembimbing I skripsi yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya dengan sabar dan ikhlas untuk memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dan petunjuk dalam penyelesaian tugas akhir (skripsi) ini.
4. Bapak Dr. Lantip Diat Prasoj, M.Pd selaku pembimbing II skripsi yang telah membimbing penulis dengan penuh keikhlasan, memberikan arahan serta petunjuk yang sangat berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen Program Studi Manajemen Pendidikan yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
6. Rekan-rekan prodi Manajemen Pendidikan khususnya kelas B angkatan 2010 dan sahabat-sahabatku yang telah membantu dan memberikan dukungan demi tersusunnya laporan skripsi ini.
7. Teman-teman tripkru yang selalu memberikan motivasi untuk penulis guna menyelesaikan skripsi.

8. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan. Akhir kata semoga tugas akhir skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, Juni 2015

Penulis



Jazona Guniar

DAFTAR ISI

	hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN TEORI

A. Persepsi	
1. Pengertian Persepsi	10
2. Proses Persepsi	12
3. Faktor-faktor Persepsi	14
B. Lingkungan Kerja	17
1. Pengertian Lingkungan Kerja	17
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	18

3. Manfaat Lingkungan Kerja	19
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	20
5. Indikator Lingkungan Kerja.....	24
C. Hasil Penelitian yang Relevan	25
D. Kerangka Berpikir	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian	28
B. Variabel penelitian dan Definisi Operasional	29
C. Lokasi dan Tempat Penelitian	29
D. Populasi Penelitian	30
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Instrumen Penelitian	33
1. Pengukuran Instrumen	35
G. Uji Coba Instrumen.....	36
1. Uji Validitas	37
2. Uji Reliabilitas Instrumen	40
H. Teknik Analisis Data.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi penelitian	43
B. Deskripsi lokasi penelitian.....	43
C. Hasil Penelitian	44
D. Pembahasan.....	51
E. Keterbatasan Penelitian.....	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN.....	56
B. SARAN.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1. Daftar Jumlah Populasi	30
Tabel 2. Daftar Sampel Penelitian.....	32
Tabel 3. Kisi –kisi Instrumen	34
Tabel 4. Alternatif Jawaban Angket.....	36
Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Validitas	39
Tabel 6. Hasil Uji Validitas	39
Tabel 7. Koefisien Realibilitas	41
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	41
Tabel 9. Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja dalam Aspek Pewarnaan.	45
Tabel 10. Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja dalam Aspek Sirkulasi Udara	47
Tabel 11. Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja dalam Aspek Pencahayaayan	48
Tabel 12. Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja dalam Aspek Kebisingan	49
Tabel 13. Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja dalam Aspek Tata Ruang	50

DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian	27

DAFTAR LAMPIRAN

	hal
Lampiran 1. Angket Penelitian	59
Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas	60
Lampiran 3. Hasil Penelitian.....	63
Lampiran 4. Surat Izin	71

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu lembaga atau organisasi dapat dikatakan berhasil jika lembaga atau organisasi tersebut memiliki kualitas yang baik. Kualitas suatu lembaga atau organisasi yang baik dapat dilihat dari lingkungan kerja yang baik, sumber daya manusia yang unggul, serta sarana dan prasarana yang menunjang bagi lembaga atau organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting, peran sumber daya manusia sangat sentral yaitu sebagai penggerak dan pengendali aktivitas lembaga ataupun organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Basir Barthos (2004 : 1), yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia itu berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Oleh karena itu, di dalam suatu lembaga atau organisasi harus ada pembinaan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas kerja para pegawai.

Suatu organisasi akan melakukan upaya yang positif untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Upaya lain yang dapat dilakukan oleh manajer salah satunya dengan pemberian motivasi kepada pegawai, karena motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan menghasilkan situasi yang mendukung untuk bekerja secara maksimal.

Telah disebutkan di atas bahwa suatu lembaga atau organisasi dikatakan memiliki kualitas yang baik jika memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai dengan sirkulasi udara yang cukup, penerangan yang baik, pewarnaan tembok yang membuat nyaman, jauh dari kebisingan sehingga tidak mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Tata ruang yang baik untuk membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sedarmayanti (2001 : 21) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil studi dari beberapa peneliti seperti Ratnasari dan Dewi (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada di dalam suatu lembaga atau organisasi. Maka dari itu lembaga atau organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Alex S. Nitisemito (2002) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan dan, musik. Berdasarkan definisi tersebut, lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yaitu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten merupakan salah satu instansi Pemerintah Daerah Klaten yang bertugas dalam bidang pendidikan. Sebagai instansi pemerintahan, Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten selalu berupaya yang terbaik dalam kinerjanya untuk mencapai Visi dan Misi nya.

Kondisi nyata yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten, lingkungan kerjanya belum seluruhnya sesuai dengan penjelasan di atas. Tempat kerja yang kurang penerangan cahaya, tempat kerja yang bising karena dekat dengan jalan raya, kondisi tempat kerja yang sempit. Sikap individu dalam bekerja, dapat dirasakan baik secara positif maupun negatif yang kemudian hal tersebut akan menunjukkan situasi lingkungan eksternal pekerjaan mereka. Para pegawai akan memperlihatkan reaksi positif, ketika lingkungan kerja baik, dan begitu sebaliknya, jika lingkungan kerja dirasakan tidak nyaman, maka para pegawai akan memperlihatkan reaksi yang negatif (Alam dan Jamilha, 2009).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten, ditemui beberapa pegawai yang pada pagi harinya semangat dalam bekerja dan setelah waktu memasuki siang hari beberapa pegawai bersantai-santai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten mengalami kejenuhan, kejenuhan pegawai dapat dilihat pada saat jam kerja berlangsung yang ditunjukkan dari raut muka beberapa orang pegawai yang kurang senyum dan kurang bersemangat. Peneliti juga melihat fenomena bahwa ada beberapa pegawai yang melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai honorer yang terlewat batas dan adanya pegawai yang mendelegasikan tugasnya kepada karyawan lain yang belum mengetahui substansi dari tugas tersebut. Permasalahan lain yang ditemui saat observasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten adalah perasaan lelah yang dialami pegawai karena setiap harinya pegawai Dinas Pendidikan harus berinteraksi langsung dengan kepala sekolah ataupun utusan sekolah dengan karakter yang berbeda-beda. Hal lain yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja adalah adanya kebisingan ditempat kerja karena jarak kantor Dinas Pendidikan yang sangat dekat dengan jalan raya, sehingga mengganggu konsentrasi pegawai dan menurunkan semangat pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Data tersebut juga didukung dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan 2 orang pegawai di Dinas Pendidikan, yang pertama wawancara dengan pegawai bidang pendidikan menengah yang mengatakan bahwa ruang kerja yang dimiliki pegawai tersebut kecil dan tidak mendukung untuk melaksanakan aktivitas kerja, dan juga adanya suara bising di tempat kerja yang dekat dengan jalan raya,

wawancara kedua dengan kepala bidang pendidikan dasar, yang mengatakan tempat kerja yang dekat dengan jalan raya sedikit membaut bising dan menghilangkan konsentrasi saat bekerja. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa memang tempat kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten bising dan ada beberapa tempat kerja yang kurang sesuai, sehingga membuat beberapa pegawai di masing-masing bidang sedikit tidak bisa konsentrasi saat bekerja.

Melihat berbagai uraian di atas, dapat dilihat betapa pentingnya peran Dinas Pendidikan bagi instansi pendidikan, sehingga jika terjadi permasalahan-permasalahan didalam lingkungan kerja yang dapat berakibat buruk bagi Dinas Pendidikan yang memiliki fungsi sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah pusat di bidang pendidikan untuk memberikan informasi dan pengawasan di sekolah-sekolah terkait. Oleh karena, itu perlu dilakukan kajian tentang "Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Ruang kerja yang dimiliki pegawai tersebut kecil dan tidak mendukung untuk melaksanakan aktivitas kerja
2. Kebisingan ditempat kerja karena dekat dengan jalan raya sering kali membuat konsentrasi pegawai terganggu sehingga semangat untuk menyelesaikan pekerjaan menurun

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini supaya hasil penelitian lebih terfokus, maka penulisan penelitian ini dibatasi pada persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten yang mencakup pada lingkungan kerja fisik, yang terdiri dari pewarnaan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan tata ruang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana di uraikan di atas, permasalahan yang hendak diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Bagaimana persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data empirik, menganalisis data, serta mengetahui persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Secara khusus penelitian ini ingin mengetahui dan mengkaji:

Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten

F. Manfaat Penelitian

1. Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan yang berhubungan dengan manajemen personalia pendidikan yaitu lingkungan kerja pegawai pada lingkungan pendidikan.

2. Praktis

a. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk membuat kebijakan dalam memecahan dan mengantisipasi permasalahan yang terjadi pada pegawai di dinas pendidikan kabupaten Klaten yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja.

b. Bagi Pegawai Dinas di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten

Penelitian ini digunakan sebagai bahan evaluasi diri dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menelaah sejauh mana ilmu yang peneliti pelajari terkait dengan manajemen personalia pendidikan dengan kenyataan di lapangan

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Banyak pengertian tentang persepsi yang diungkapkan oleh para ahli. Menurut Bimo Walgito (2004: 88) “persepsi itu merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderakan sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang “*integrated*” dalam diri individu”. Senada dengan yang diungkapkan Desiderato (dalam Jalaluddin Rakhmat, 2008: 51) sebagai berikut:

Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimuli inderawi (*sensory stimuli*). Hubungan sensasi dengan persepsi sudah jelas. Sensasi adalah bagian dari persepsi. Walaupun begitu, menafsirkan makna informasi inderawi tidak hanya melibatkan sensasi, tetapi juga atensi, ekspektasi, motivasi, dan memori.

Persepsi merupakan milik individu, seperti yang dikemukakan Veithzal Rivai (2003: 358) sebagai berikut:

Persepsi adalah proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologi. Persepsi juga diartikan sebagai suatu proses di mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Disamping itu, persepsi dapat pula dilihat dari proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

Menurut Stephen P. Robbins (2003: 160) “persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang ditempuh individu-individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka”.

Mifta Thoha (2008: 141) dalam lingkup organisasi mengemukakan sebagai berikut:

persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Kunci untuk memahami persepsi adalah terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi, dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi.

Selain itu Luthans (dalam Mifta Thoha, 2008: 143) mengemukakan persepsi itu adalah lebih kompleks dan luas kalau dibandingkan dengan penginderaan. Proses persepsi meliputi suatu interaksi yang sulit dari kegiatan seleksi, penyusunan, dan penafsiran. Walaupun persepsi sangat tergantung pada penginderaan data, proses kognitif barangkali bisa menyaring, menyederhanakan, atau mengubah secara sempurna data tersebut. Proses persepsi dapat menambah dan mengurangi kejadian senyatanya yang diinderaan oleh seseorang. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1989: 675), persepsi adalah tanggapan seseorang atau penerimaan langsung dari suatu serapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui indra. Persepsi juga dapat diartikan sebagai proses dari dalam diri individu untuk menerima dan mengolah informasi yang datangnya dari luar dirinya yang akhirnya menimbulkan reaksi, baik berupa pendapat maupun tingkah laku dan tidak lepas dari keikutsertaan panca indra.

Berdasarkan beberapa pengertian persepsi di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses penerimaan suatu informasi dari lingkungan luar melalui panca indra yang memberikan pemahaman, penafsiran, penilaian, dan menginterpretasi, sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan reaksi, baik pendapat maupun tingkah laku oleh individu. Dengan adanya persepsi akan membentuk sikap, yang merupakan suatu kecenderungan yang stabil untuk bertindak tertentu dalam situasi tertentu pula. Penelitian ini objek persepsinya adalah supervisi akademik kepala sekolah, maka persepsi di sini adalah tanggapan guru terhadap supervisi akademik kepala sekolah. Persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah adalah proses guru memahami, menafsirkan, menilai dan menginterpretasikan tentang supervisi akademik kepala sekolah.

2. Proses Persepsi

Proses terjadinya persepsi dijelaskan paparan berikut. Objek menimbulkan stimulus kemudian stimulus mengenai alat indera atau reseptor. Perlu dikemukakan bahwa antara objek dan stimulus itu berbeda, tetapi ada kalanya bahwa objek dan stimulus menjadi satu, misalnya dalam hal tekanan tersebut. Proses stimulus mengenai alat indera merupakan proses kealaman atau proses fisik. Stimulus yang diterima oleh alat indera diteruskan oleh syaraf sensoris ke otak. Proses ini yang disebut sebagai proses fisiologis. Kemudian terjadilah proses di otak sebagai pusat kesadaran inilah yang disebut sebagai proses psikologis. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa taraf terakhir dari proses persepsi ialah individu menyadari

tentang misalnya apa yang dilihat, atau apa yang didengar, atau apa yang diraba, yaitu stimulus yang diterima melalui alat indera. Proses ini merupakan proses terakhir dari persepsi dan merupakan persepsi sebenarnya. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dalam berbagai macam bentuk (Bimo Walgito, 2004: 90).

Pendapat yang memiliki pengertian sama, tetapi respon/umpan balik menjadi satu satuan proses persepsi. Menurut Miftah Thoha (2008: 145) ada beberapa subproses dalam persepsi ini, dan yang dapat dipergunakan sebagai bukti bahwa sifat persepsi itu merupakan hal yang kompleks dan interaktif. Subproses pertama adalah stimulus, atau situasi yang hadir. Mula terjadinya persepsi diawali ketika seseorang dihadapkan dengan situasi atau suatu stimulus. Situasi yang dihadapi itu mungkin bisa berupa stimulus penginderaan dekat dan langsung atau berupa bentuk lingkungan sosiokultur dan fisik yang menyeluruh. Subproses kedua adalah registrasi suatu gejala yang nampak ialah mekanisme fisik yang berupa penginderaan dan syaraf seseorang terpengaruh, kemampuan fisik untuk mendengar dan melihat akan mempengaruhi persepsi. Sub proses ketiga adalah interpretasi yang merupakan suatu aspek kognitif dari persepsi. Proses interpretasi ini tergantung pada cara pendalaman (learning), motivasi, dan kepribadian seseorang. Subproses terakhir adalah umpan balik (feedback).

3. Faktor-Faktor Persepsi

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi yang dikemukakan Stephen P. Robbins (2003: 160) adalah:

a. Perilaku persepsi

Bila seorang individu memandang pada suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individu itu. Di antara karakteristik pribadi yang lebih relevan yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu, dan pengharapan (ekspektasi).

b. Target

Karakteristik-karakteristik dari target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Gerakan, bunyi, ukuran, dan atribut-atribut lain dari target membentuk cara kita memandangnya.

c. Situasi

Konteks objek atau peristiwa. Unsur-unsur lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi antara lain lokasi, cahaya, suhu udara, siang atau malam hari, dan lain-lain.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang berperan dalam persepsi dapat dikemukakan adanya beberapa faktor menurut Bimo Walgito (2004: 89), yaitu:

a. Objek yang dipersepsikan

Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga dapat datang dari dalam diri individu yang bersangkutan yang langsung mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor. Namun sebagian terbesar stimulus datang dari luar individu.

b. Alat indera, syaraf, dan pusat susunan syaraf

Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus. Di samping itu juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan syaraf motoris.

c. Perhatian

Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu sekumpulan kelompok.

Sedangkan menurut Miftha Thoha (2008: 149-157) persepsi dipengaruhi oleh faktor luar dan faktor dalam. Faktor-faktor dari luar yang terdiri dari pengaruh-pengaruh lingkungan luar. Faktor-faktor dari dalam merupakan faktor dari dalam individu.

a. Faktor-faktor dari luar

- 1) Intensitas, yaitu bahwa semakin kuat stimulus atau rangsangan yang diberikan dari luar akan semakin kuat pula untuk dapat dipahami.
- 2) Ukuran, yaitu bahwa ukuran sangat erat kaitannya dengan intensitas, yaitu semakin besar stimulus yang diberikan akan semakin besar pula untuk dapat dipahami.
- 3) Berlawanan atau kontras, yaitu bahwa stimulus luar yang berlawanan dengan latar belakangnya atau sekelilingnya akan lebih diperhatikan atau direspon

dibandingkandengan yang sama.

- 4) Pengulangan, yaitu bahwa stimulus luar yang diulang-ulang akan menimbulkan perhatian yang lebih besar daripada yang hanya sekali.
- 5) Gerakan, yaitu bahwa individu lebih memperhatikan yang bergerak dalam pandangan mata daripada yang hanya diam.
- 6) Baru dan umum, yaitu bahwa eksternal yang baru maupun yang sudah

b. Faktor-faktor dari dalam

- 1) Proses belajar dan persepsi, yaitu bahwa semua faktor dari dalam diri yang membentuk adanya perhatian pada suatu objek adalah didasarkan pada proses belajar yang telah dialami dari dulu sampai saat ini.
- 2) Motivasi dan persepsi, yaitu bahwa dorongan atau hasrat dalam diri akan menimbulkan perhatian yang kuat karena didasarkan atas kebutuhan dan kesadaran.
- 3) Kepribadian dan persepsi, yaitu untuk bertindak secara tepat akan menimbulkan perhatian atau dasar kemampuan atau tindakan yang diambil.

Persepsi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam individu yaitu kepribadian, motif, pengalaman masa lalu. Karakteristik dari objek persepsi dan lingkungan juga dapat menjadi faktor yang berpengaruh terhadap persepsi.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang perlu perhatian khusus oleh seorang manajer untuk memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karena dari situlah seorang pegawai menghabiskan waktu kerjanya setiap hari, maka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman serta kondusif akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

Menurut Sihombing (2004 : 266) lingkungan kerja adalah :

“faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan, dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non –fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Lingkungan kerja merupakan hal utama untuk menunjang pegawai dalam bekerja hal ini sesuai dengan pendapat dari Saydam (2005 : 226) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan penjelasan lingkungan kerja ada yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik yaitu:

Lingkungan kerja fisik adalah semua benda yang berbentuk fisik yang berada di tempat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 21) lingkungan kerja fisik ada 2 macam yaitu :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dan mempengaruhi karyawan (seperti ruang kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau dapat pula disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kebisingan, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, tata ruang, dan lain sebagainya.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diserahkan pada pegawai, dan lingkungan kondusif di tempat kerja adalah salah satu prasyarat terciptanya kinerja yang maksimal, lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan lembaga pemerintahan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan.

2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkung kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan dimana hubungan yang berkaitan dengan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan maupun hubungan antara sesama karyawan. Sedarmayanti (2001 : 21).

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, yakni bisa hubungan kerja sesame karyawan ataupun hubungan kerja atasan dengan bawahannya, dan lingkungan kerja non fisik juga suatu aspek yang perlu diperhatikan oleh atasan.

b. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2001 : 21) “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau dapat juga disebutlingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur udara, kelembaban udara, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

3. Manfaat lingkungan kerja

Setiap lingkungan kerja hendaknya dikondisikan yang aman dan sehat karena hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kecelakaan kerja, penyakit, stress kerja dan mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya. Menurut Chuler dan

Jackson (1999 : 224), bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan, beberapa hal sebagai berikut:

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- d. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat itu akan menimbulkan banyak keuntungan bagi perusahaan atau organisasi seperti: (1) Meningkatnya produktivitas, karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang, yang dimaksud adalah bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menurunkan tingkat kecelakaan kerja sehingga jumlah hari libur karena kecelekaan berkurang, (2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan sehat maka dapat meningkatkan semangat dan kualitas pekerjaan, (3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi, dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman makan akan mengurangi kecelakaan kerja sehingga dapat menurunkan biaya kesehatan dan asuransi, (4) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan, dengan lingkungan kerja yang aman dan sehat maka akan meningkatkan citra perusahaan dan lebih mudah mendapatkan kerja yang baik jika diadakan seleksi tenaga kerja.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja harus diketahui dan diperhatikan oleh seorang manajer agar lingkungan kerja tetap nyaman. Berikut faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja tersebut adalah:

a. Pewarnaan

Warna merupakan salah satu bagian dari faktor lingkungan kerja. Pemberian warna pada lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap psikologi pekerja, setiap warna akan memiliki pengaruh terhadap psikologi pekerja, setiap warna akan memiliki pengaruh secara psikologis. Menurut Alex Nitisemoto (1996 : 112-113), psikologi warna dibagi menjadi beberapa antara lain sebagai berikut:

- 1) Warna merah
Warna merah dapat memberikan rangsangan, memberi pengaruh panas, serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya
- 2) Warna kuning
Warna kuning menyatakan getaran suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, bijaksana
- 3) Warna biru
Warna biru ini hubungannya dengan kepercayaan yang berhubungan dengan air dan langit
- 4) Warna oranye
Warna ini paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga dapat menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat.
- 5) Warna hijau
Warna hijau ini sesuai dengan warna tumbuh-tumbuhan sehingga dapat menimbulkan rasa sejuk dan segar
- 6) Warna violet
Warna ini melambangkan getaran tinggi dan rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan

Dari psikologi warna di atas hendaknya pengelola lingkungan kerja dapat menyesuaikan pemberian warna pada lingkungan kerja organisasi dan tidak terjadi

kesalahan dalam pemberian warna, yang berakibat menimbulkan menurunnya semangat kerja pegawai.

b. Cahaya

Cahaya merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia karena cahaya manusia dapat melihat apa yang ada di depan matanya. Cahaya yang dalam hal ini disebut penerangan tidak terbatas hanya pada penerangan listrik, namun juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaan seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian. Menurut The Liang Gie (2000 : 212), bahwa “Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tidak cepat lelah”. Oleh sebab itu dalam suatu lingkungan kerja perlu adanya penataan penerangan yang tepat, pihak manajemen hendaknya mengatur tempat kerja agar tidak silau dengan sinar matahari dari luar, penerangan dengan lampu juga diperlukan, namun penempatannya dan penggunaannya harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, karena penerangan sangat berpengaruh dengan keadaan ruangan pegawai bekerja

c. Udara

Faktor lain yang mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis pegawai adalah kondisi udara, karena hampir seluruh waktu kerjanya dihabiskan di dalam ruangan. Kualitas udara dalam ruangan perlu diperhatikan karena hal tersebut menyangkut

masalah kesehatan orang yang ada dalam ruangan tersebut. Udara yang segar dan bersih akan membuat pegawai menjadi sehat, nyaman dan betah dalam ruangan, salah satunya pemasangan AC (*air conditional*).

Beberapa faktor kualitas udara yang perlu diperhatikan menurut Badri Munir Sukoco (2007 : 219-220), sebagai berikut:

1) Temperatur udara

Temperatur udara yang ideal digunakan dalam ruangan adalah $\pm 3-4$ celcius dari udara di luar ruangan sehingga tubuh pegawai tidak terkejut ketika memasuki ruangan dengan suhu ruangan yang berbeda. Misal suhu di luar ruangan 30C, maka suhu dalam ruangan hendaknya dibuat 26 C.

2) Tingkat kelembaban udar

Tingkat kelembaban udara mempengaruhi temperatur udara. Penggunaan tingkat kelembaban udara hendaknya disesuaikan dengan musim pada saat itu agar kenyamanan dalam ruangan tetap terjaga

3) Sirkulasi udara

Udara pada beberapa tempat kerja, terutama yang peralatannya menghasilkan panas, harus disirkulasikan untuk menghasilkan kenyamanan. Tanpa sirkulasi udara yang baik akan mengakibatkan ruangan menjadi pengap dan mengganggu kinerja pegawai.

4) Kebersihan udara

Kebersihan udara merupakan hal yang penting untuk dijaga demi kesehatan orang yang menghirupnya, dengan pemasangan AC yang dipasarkan saat ini yang dapat

membunuh kuman dan membersihkan udara diharap kualitas udara di dalam ruangan bisa terjaga dan dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Udara merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai. Dengan adanya kualitas udara yang baik akan membuat sehat dan nyaman dalam diri pegawai. Faktor yang perlu diperhatikan dalam menjaga kualitas udara adalah temperatur udara yang tepat, tingkat kelembaban udara yang tepat, sirkulasi udara yang baik dan kebersihan udara yang selalu terjaga.

5) Kebisingan

Semua orang tidak suka dengan kebisingan, karena dengan kebisingan akan mengurangi konsentrasi pegawai. Menurut Alex Nitisemoto (1996 : 116), bahwa “Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Karena konsentrasi terganggu, pekerjaan yang dilakukan akan banyak salah atau rusak”. Maka dari itu setiap perusahaan atau organisasi hendaknya menghilangkan kebisingan tersebut dengan cara salah satunya menggunakan peredam suara atau cara lain yang dianggap efektif, sehingga karyawan memperoleh ketenangan.

5. Indikator-indikator lingkungan kerja

Menurut pendatapat dari Sedarmayanti (2001 : 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2001 : 21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 31) “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

C. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Ratnasari dan Dewi (2013) yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Potu (2013) yang berjudul “KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANWIL DITJEN KEKAYAAN NEGARA SULUTTENGGO DAN MALUKU UTARA DI MANADO”. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Bachtiar (2012) yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”. Hasil penelitian ini ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.

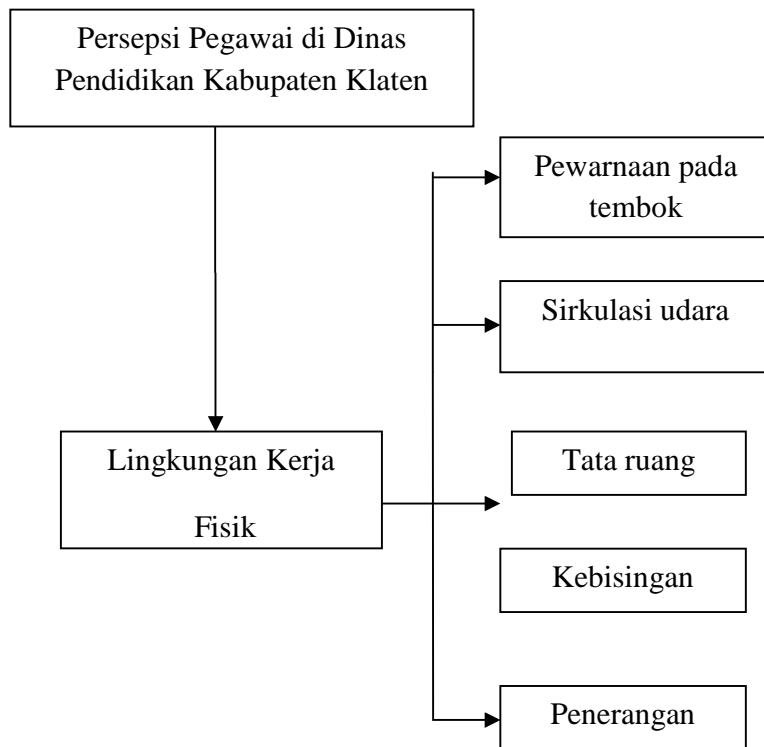
D. Kerangka Berpikir

Dalam sebuah lembaga atau instansi, lingkungan kerja menjadi perhatian oleh para atasan atau pimpinan, karena lingkungan kerja berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Persepsi merupakan ungkapan perasaan seseorang terhadap suatu objek, apabila persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman untuk para pegawai diharapkan akan lebih meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 21) “ lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun sebagai kelompok”. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Seperti yang dikemukakan oleh Ahyari (2002 : 206) umumnya pegawai menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja. Berikut kerangka pikir penelitian:

Gambar 1. Kerangka Berpikir



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut tingkat eksplanasi penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan yang lain (Sugiyono, 2011: 11). Penelitian deskriptif merupakan penelitian non hipotesis sehingga kerangka penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis. Ini berarti penelitian tidak untuk menguji hipotesis tertentu tetapi hanya menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel, gejala atau keadaan. Dengan demikian penelitian ini untuk menggambarkan apa adanya mengenai persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten.

Pengukuran gejala yang diteliti berdasarkan fakta yang ada pada diri responden. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan instrumen angket untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Adapun menurut jenis data dan analisisnya, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena data berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan yang kemudian dianalisis dan diolah dalam bentuk analisis statistik (Sugiyono, 2006: 73).

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2011: 39), “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini hanya memiliki satu variabel yakni persepsi lingkungan kerja pegawai dinas.

Definisi operasional menurut Moh. Nazir (2005: 126) adalah “suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut”. Untuk mempermudah peneliti dalam membuat instrumen, maka variabel dalam penelitian ini dibatasi dengan definisi operasional. Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja adalah proses pegawai menafsirkan, menilai dan menginterpretasikan tentang lingkungan kerja. Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja yang meliputi pewarnaan pada tembok, pencahayaan, tata ruang, kebisingan, dan sirkulasi udara

C. Lokasi dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokasi di semua bidang di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Penelitian ini berlangsung mulai dari bulan Desember 2014 – Februari 2015.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012 : 119), bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan hal tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Adapun jumlah pegawai Dinas Kabupaten Klaten sebagai berikut:

Table 1. Daftar Jumlah Populasi penelitian

No	Bidang Kerja	Populasi
1	Pendidikan Menengah	14
2	Pendidikan Dasar	19
3	PMPTK	14
4	Pendidikan Non Formal	12
5	Umum Kepegawaian	23
6	Keuangan	13
7	Perencanaan	9
	Total	104

Sumber data: Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten 2014

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2006: 131), sedangkan menurut Sugiyono (2011: 91) sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Burhan Bungin (2008: 105) penentuan sampel pada dasarnya tidak ada yang mutlak untuk menentukan

berapa persen sampel dari populasi yang akan diambil untuk menentukan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan rumus perhitungan besaran sampel:

$$n = \frac{N}{N(d)^2+1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

d = Nilai presisi (ditentukan sebesar 95% atau $a = 0,05$)

Dari keterangan diatas maka dapat diperoleh sampel sebagai berikut:

$N = 104$

$d = 0,1$ (ditentukan sebesar 95% atau $a=0,05$)

$$n = \frac{104}{104(0,05)^2+1} = \frac{104}{1,26} = 83,5396825$$

Dengan demikian maka jumlah populasi 104 diperoleh sampel sebesar 83,5396825 dibulatkan 84 sampel penelitian yang disebarakan pada 7 bidang di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik maka besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 orang yang diambil dengan teknik *proportional random sampling*, dengan perhitungan: jumlah pegawai antar bidang dibagi dengan jumlah populasi dikalikan dengan jumlah sampel. Contoh : di bidang DIKMEN jumlah pegawai 14 orang, maka sampelnya $14/104 \times 84 = 11,3$ dibulatkan menjadi 11 orang. Status pegawai dipertimbangkan dalam penambilan sampel ini, jadi 6 orang tersebut diambil dengan teknik *random sampling*, adapun perincian banyaknya anggota sampel disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Daftar sampel penelitian

No	Bidang Kerja	Populasi	Sampel
1	Pendidikan Menengah	14	11
2	Pendidikan Dasar	19	15
3	PMPTK	14	11
4	Pendidikan Non Formal	12	10
5	Umum Kepegawaian	23	19
6	Keuangan	13	11
7	Perencanaan	9	7
Total		104	84

Dalam skripsi ini, analisis data tidak berdasar pada bidang kerja, namun secara keseluruhan pembagian bidang kerja dimaksudkan hanya untuk keseimbangan jumlah sampel saja.

E. Teknik Pengumpulan Data

Model instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa skala tertutup dengan 4 jawaban. Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena agar dalam pengumpulan data teknik ini tidak membutuhkan biaya yang cukup banyak, dapat menghemat waktu dan tenaga.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2005 : 134) adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen penelitian dikembangkan dari indikator-

indikator pada variabel penelitian yang kemudian dijabarkan dalam kisi-kisi instrumen. Variabel penelitian ini menggunakan angket penelitian yaitu skala lingkungan kerja. Berikut kisi-kisi instrumen untuk variabel tersebut dapat dilihat pada table berikut.

Table 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Sub-variabel	No butir
Lingkungan Kerja Fisik	a. Pewarnaan	1) penataan warna yang membuat rasa nyaman 2) pewarnaan yang dapat meningkatkan semangat	1,2 3,4
	b. Udara	1) sirkulasi udara baik 2) udara membuat nyaman	5,6 7,8
	c. Penerangan	1) penataan cahaya yang baik 2) penerangan yang baik membuat kelancaran kerja	9,10 11,12
	d. Kebisingan	1) ruang kerja yang nyaman 2) tempat kerja jauh dari kebisingan	13,14 15
	e. Tata ruang	1) tata ruang yang baik 2) tata ruang membuat nyaman	16,17 18,19

Instrumen lingkungan kerja terdiri dari 5 indikator, yaitu pewarnaan, udara, penerangan, kebisingan, dan kebersihan. Masing-masing subvariabel memiliki 2 sub-variabel, instrumen motivasi kerja terdiri dari 4 indikator yaitu tanggung jawab yang terdiri dari 2 sub-variabel yaitu kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, menyatu dengan tugas.

1. Pengukuran Instrumen

Setelah kisi-kisi dan butir instrumen tersusun dengan baik, maka langkah selanjutnya adalah pengukuran butir-butir instrumen. Pengukuran butir instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala penilaian. Alasan penulis menggunakan skala penilaian karena skala penilaian merupakan skala yang digunakan untuk menilai tingkah laku atau penampilan seseorang. Menurut Donald Arry dkk. (2007:274), bahwa “Skala penilaian memerlukan penilaian yang dilakukan oleh seseorang terhadap tingkah laku atau penampilan orang lain”. Biasanya penilai diminta untuk menempatkan orang yang dinilai itu pada suatu titik dalam kontinum (rangkaian kesatuan) atau suatu kategori yang menggambarkan ciri tingkah laku orang yang dinilai.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa skala penilaian cara mengukur dan menggambarkan ciri tingkah laku atau penampilan orang. Selanjutnya, data yang diperoleh ditetapkan dalam angka. Jawaban setiap item instrumen dinyatakan

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa skala penilaian cara mengukur dan menggambarkan ciri tingkah laku atau penampilan orang. Selanjutnya, data yang diperoleh ditetapkan dalam angka. Jawaban setiap item instrumen dinyatakan dari sangat positif sampai sangat negatif.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala grafis, dalam skala ini penilai cukup membubuhkan tanda cek pada tempat yang sudah disediakan. Dalam penelitian ini yang akan diukur adalah tingakh-laku atau penampilan pegawai Dinas Pendidikan dalam lingkup lingkungan kerja dan motivasi kerjanya. Alternatif jawaban pada instrumen ini menggunakan empat pilihan jawaban

karena penulis tidak menggunakan nol mutlak pada bobot penilaian dan bobot penilaian variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Alternatif Jawaban Angket

Lingkungan Kerja (X)	Bobot
Sangat Baik (SB)	4
Baik (B)	3
Kurang Baik(KB)	2
Tidak Baik (TB)	1

G. Uji Coba Instrumen

Penelitian ini nantinya akan menggunakan kuesioner (angket) dalam mengumpulkan data, kuesioner (angket) yang akan dipergunakan dalam penelitian harus terlebih dahulu diuji kevalidannya dan kereliabilitasnya.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 165), “peneliti yang menggunakan instrumen yang disusun sendiri tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawab mencobakan instrumennya agar apabila digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen tersebut sudah betul-betul andal”. Untuk menentukan keandalan suatu instrumen maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar instrumen dapat terbukti valid dan reliabel sehingga siap untuk digunakan untuk mengambil data.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengertian validitas menurut Husein Umar (2011 : 59), bahwa “Suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur”.

Menurut sugiyono (2012 : 172-177), untuk menguji validitas instrumen, ada tiga cara yaitu: (1) pengujian validitas konstruksi (*construct validity*); (2) pengujian validitas isi (*content validity*); dan (3) pengujian validitas eksternal. Dalam penelitian ini penulis menggunakan cara pertama yaitu validitas isi dengan uji ahli.

Selanjutnya dilakukan analisis butir dengan menyajikan instrumen kepada 30 pegawai. Hasil menunjukkan bahwa ada 19 butir pertanyaan yang valid dengan nilai realibilitas sebesar $\alpha = 0,907$.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Menurut Sugiyono (2011: 207) kegiatan yang dilakukan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Adapun perhitungan untuk masing-masing butir dalam angket menggunakan persentase yang dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut (Tulus Winarsunu, 2002: 22) untuk menganalisis dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Presentase

f = Jumlah subyek yang ada pada kategori tertentu

N = frekuensi total atau keseluruhan jumlah subyek

Dari data yang dihasilkan kemudian dicari kategori yang paling sering muncul atau dalam kata lain modus (mo).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten, adapun jumlah pegawai tahun 2015 adalah 104 pegawai. Terdiri dari 7 bidang yaitu bidang Pendidikan Menengah, Pendidikan Dasar, PMPTK, pendidikan Non Formal, Umum Kepegawaian, Keuangan, dan perencanaan, pada masing-masing bidang jumlah pegawai tidak merata dikarenakan kebutuhan tiap bidang berbeda.

Penelitian ini menggunakan 1 variabel, yaitu variabel lingkungan kerja. Variabel tersebut diukur menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 84 pegawai Dinas Pendidikan yang merupakan populasi dari pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Angket yang digunakan menggunakan model skala penilaian, dimana setiap jawaban memiliki skor yang berbeda. Pernyataan yang positif skornya akan semakin tinggi dan pernyataan yang negative skornya akan semakin rendah.

Lingkungan kerja kerja pegawai Dinas Pendidikan diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada 84 pegawai yang merupakan anggota populasi dari pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Variabel lingkungan kerja diukur dengan pertanyaan sebanyak 19 butir, variabel. Untuk jawaban yang positif skornya akan semakin tinggi, dan untuk jawaban yang negative skornya akan semakin rendah. Setelah kedua variabel tersebut diukur, maka dapat digunakan untuk menjawab tujuan dari

penelitian ini, yaitu untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Tujuan dari penelitian ini dituangkan dalam bentuk hipotesis yang selanjutnya diuji menggunakan teknik analisis regresi dengan SPSS 15.0.

Uraian tentang statistik deskriptif yang meliputi nilai rerata (*mean*), *median* (*Me*), *modus* (*Mo*), yang akan disajikan secara rinci untuk masing – masing variabel. Berikut hasil dari statistic deskriptif untuk masing-masing variabel dan bidang yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten.

B. Hasil Penelitian

Data penelitian ini diperoleh melalui angket berupa *checklist* sebagai instrumen utama serta menggunakan observasi dan dokumentasi sebagai ada pendukung. Penelitian ini ingin mengungkap tentang persepsi lingkungan kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Klaten. Instrumen berupa angket ditujukan kepada pegawai dinas pendidikan sejumlah 84 orang sesuai dengan sampel yang telah ditetapkan. Semua angket yang disebar kembali seluruhnya dengan jumlah 84. Jumlah butir item pernyataan angket dalam penelitian ini sebanyak 19 butir yang terdiri dari 4 alternatif jawaban yakni, sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik. Masing-masing jawaban sangat baik diberikan 4 skor, baik diberikan 3 skor, kurang baik diberikan 2 skor, dan tidak baik diberikan 1 skor. Analisis penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati hasil data dari skor menggunakan teknik presentase

Untuk mengukur persepsi lingkungan kerja pegawai dinas di dinas pendidikan Kabupaten Klaten dapat dianalisis melalui 5 sub-variabel yaitu: (1) pewarnaan pada tembok, (2) sirkulasi udara, (3) penerangan cahaya, (4) kebisingan, dan (5) tata ruang. Ketiga aspek aspek tersebut terdiri dari beberapa indikator yang kemudian digunakan untuk menyusun item pernyataan. Lebih lanjut untuk mengetahui data yang diperoleh mengenai kelima aspek tersebut, disajikan dalam tabel sebagai berikut.

1. Persepsi Lingkungan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Dalam Aspek Pewarnaan

Penelitian tentang persepsi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten yaitu menggambarkan kepuasan pegawai terhadap pewarnaan tembok di lingkungan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Untuk melihat Kepuasan pegawai terhadap pewarnaan lingkungan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabuapten Klaten digunakan empat kriteria yaitu sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Data yang diperoleh setelah dilakukan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 9. Tabel Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja Aspek Pewarnaan

No	Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam aspek pewarnaan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa nyaman dengan pewarnaan dinding ruang kerja	21 (25%)	42 (50%)	19 (22,61%)	2 (2,39%)
2	Pewarnaan pada dinding membuat saya nyaman dalam bekerja	21 (25%)	47 (55,95%)	12 (14,28%)	4 (4,77%)
3	Saya merasa penggunaan warna menjauhkan dari rasa bosan	19 (22,61%)	50 (59,52%)	15 (17,85%)	0
4	Pewarnaan dalam ruang kerja membuat saya semangat bekerja	21 (25%)	45 (53,57%)	18 (21,43%)	0

Berdasarkan Tabel 9, dapat dilihat bahwa untuk persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam aspek pewarnaan terdiri dari 4 atribut pertanyaan yaitu: perasaan nyaman dengan pewarnaan, pewarnaan dinding yang membuat fokus dalam bekerja, penggunaan warna yang menjauhkan dari rasa bosan, dan pewarnaan ruang kerja yang membuat pegawai semangat dalam bekerja.

Sebanyak 59,52% responden menyatakan setuju bahwa penggunaan warna di ruang kerja pegawai menjauhkan dari rasa bosan, adapun responden yang menyatakan sangat setuju berkaitan dengan hal ini sebanyak 25% itu artinya lebih dari 84,52% responden mempersepsikan tempat kerjanya mempunyai pewarnaan yang baik dan sisanya sebesar 16,48% beranggapan bahwa ruang kerja belum memiliki pewarnaan yang baik.

Selanjutnya 55,95% responden menyatakan setuju bahwa pewarnaan dalam dinding membuat pegawai nyaman dalam bekerja, bahkan 25% responden menyatakan sangat setuju akan hal tersebut, dengan demikian sebanyak 80,95% responden menyatakan pewarnaan di ruang kerja yang membuat nyaman dalam bekerja sudah tepat, adapun sisanya sebanyak 19,05% responden beranggapan sebaliknya.

Untuk pertanyaan setuju yang dikaitkan dengan pewarnaan yang membuat pegawai semangat dalam bekerja 53,57% responden menjawab setuju dan 25% responden menyatakan sangat setuju bahwa pewarnaan di ruang kerja yang membuat pegawai semangat bekerja, sisanya sebanyak 21,43% responden beranggapan tidak setuju dengan hal tersebut.

Aspek terakhir dalam pewarnaan adalah perasaan nyaman di ruang kerja, responden kebanyakan setuju bahwa pewarnaan dalam ruang kerjanya membuat nyaman sejumlah 42 responden atau 47,31% responden, adapun 25% responden menyatakan sangat setuju akan hal tersebut. Sebaliknya 25% responden menyatakan tidak setuju akan hal tersebut.

2. Persepsi Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dalam Aspek Sirkulasi Udara

Penelitian tentang persepsi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten yaitu menggambarkan kepuasan pegawai terhadap sirkulasi udara di lingkungan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Untuk melihat Kepuasan pegawai terhadap sirkulasi udara di tempat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabuapten Klaten digunakan empat kriteria yaitu sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Data yang diperoleh setelah dilakukan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 10. Persepsi Lingkungan Kerja Pegawai Dinas dalam aspek Sirkulasi Udara tiap indikator

No	Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam aspek sirkulasi udara	SS	S	TS	STS
5	Tempat kerja saya memiliki sirkulasi udara yang baik	22 (26,19%)	42 (50%)	19 (22,61%)	1(1,2%)
6	Pengaturan ventilasi udara ditempat kerja saya sudah tepat	18 (21,42%)	43(51,2%)	23(27,4%)	0
7	Sirkulasi pada tempat kerja saya membuat nyaman dalam bekerja	26 (31%)	38 (45,2%)	20 (23,8%)	0
8	Pengaturan suhu dalam ruang kerja saya terjaga dan membuat saya nyaman dalam bekerja	20 (23,8%)	35 (41,7%)	29 (34,5%)	0

Berdasarkan Tabel 10, dapat dilihat bahwa untuk persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam aspek pewarnaan terdiri dari 4 atribut pertanyaan yaitu: tempat kerja yang memiliki sirkulasi udara yang baik, pengaturan ventilasi yang sudah tepat, sirkulasi udara yang membuat nyaman, dan pengaturan suhu dalam ruang kerja yang membuat nyaman pegawai dalam bekerja.

Sebanyak 51,2% responden menyatakan setuju bahwa pengaturan ventilasi udara ditempat kerja sudah tepat, adapun responden yang menyatakan sangat setuju berkaitan dengan hal ini sebanyak 21,42% itu artinya lebih dari 72,62% responden mempersepsikan tempat kerjanya mempunyai sirkulasi udara yang baik dan sisanya sebesar 27,38% beranggapan bahwa ruang kerja belum memiliki sirkulasi udara yang baik.

Selanjutnya 50% responden menyatakan setuju bahwa memiliki sirkulasi udara yang baik, bahkan 26,19% responden menyatakan sangat setuju akan hal tersebut, dengan demikian sebanyak 76,19% responden menyatakan tempat kerja pegawai sudah memiliki sirkulasi udara yang, adapun sisanya sebanyak 23,81% responden beranggapan sebaliknya.

Untuk pertanyaan setuju yang dikaitkan dengan sirkulasi udara yang membuat nyaman dalam bekerja sebanyak 45,2% responden menjawab setuju dan 31% responden menyatakan sangat setuju bahwa sirkulasi di tempat kerja pegawai membuat nyaman dalam bekerja, sisanya sebanyak 23,8% responden beranggapan tidak setuju dengan hal tersebut.

Aspek terakhir dalam sirkulasi udara adalah pengaturan suhu dalam ruang kerja, responden kebanyakan setuju bahwa suhu udara di dalam ruang kerjanya

terjaga membuat nyaman sejumlah 35 responden atau 41,7% responden, adapun 23,8% responden menyatakan sangat setuju akan hal tersebut. Sebaliknya 34,5% responden menyatakan tidak setuju akan hal tersebut.

3. Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja Dinas Pendidikan Dalam Aspek Penataan Cahaya

Penelitian tentang persepsi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten yaitu menggambarkan kepuasan pegawai terhadap penataan cahaya di lingkungan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Untuk melihat Kepuasan pegawai terhadap penataan cahaya di tempat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten digunakan empat kriteria yaitu sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Data yang diperoleh setelah dilakukan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 11. Tabel Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja dalam Aspek Pencahayaan

No	Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam aspek penataan cahaya	SS	S	TS	STS
9	Penerangan dalam tempat kerja saya mendukung untuk bekerja	18 (21,4%)	55 (65,5%)	11 (13,1%)	0
10	Penerangan dalam tempat kerja saya tidak menyilaukan mata	14 (16,7%)	53 (63,1%)	16 (19%)	1 (1,2%)
11	Cahaya di ruang kerja saya memadai sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja	16 (19%)	54 (64,3%)	13 (15,5%)	1 (1,2%)
12	Pencahayaan diruang kerja saya membuat nyaman untuk bekerja	18 (21,4%)	56 (66,7%)	10 (11,9%)	0

Berdasarkan Tabel 11, dapat dilihat bahwa untuk persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam aspek pewarnaan terdiri dari 4 atribut pertanyaan yaitu:

penerangan ditempat kerja yang mendukung pegawai untuk bekerja, penerangan ditempat kerja yang tidak menyilaukan mata, cahaya diruang kerja pegawai memadai sehingga membuat nyaman dalam bekerja, dan pencahayaan di ruang kerja membuat nyaman.

Sebanyak 66,7% responden menyatakan setuju bahwa pengaturan pecahayaann diruang kerja membuat nyaman pegawai, adapun responden yang menyatakan sangat setuju berkaitan dengan hal ini sebanyak 21,4% itu artinya lebih dari 88,1% responden mempersepsikan tempat kerjanya mempunyai pencahayaan yang membuat nyaman pegawai dalam bekerja yang baik dan sisanya sebesar 11,9% beranggapan bahwa ruang kerja belum memiliki pencahayaan yang baik di ruang kerja.

Selanjutnya 65,5% responden menyatakan setuju bahwa penerangan ditempat kerja mendukung untuk bekerja, bahkan 21,4% responden menyatakan sangat setuju akan hal tersebut, dengan demikian sebanyak 86,9% responden menyatakan tempat kerja pegawai sudah memiliki penerangan yang baik ditempat kerja , adapun sisanya sebanyak 13,1% responden beranggapan sebaliknya.

Untuk pertanyaan setuju yang dikaitkan dengan penataan cahaya yang mendukung dalam bekerja sebanyak 64,3% responden menjawab setuju dan 19% responden menyatakan sangat setuju bahwa cahaya yang di ruang kerja membaut pegawai bisa focus dalam bekerja, sisanya sebanyak 16,7% responden beranggapan tidak setuju dengan hal tersebut.

Aspek terakhir dalam penataan cahaya adalah penerangan ditempat kerja yang silau, responden kebanyakan setuju bahwa penerangan di tempat kerja

menyilaukan mata sejumlah 53 responden atau 63,1% responden, adapun 16,7% responden menyatakan sangat setuju akan hal tersebut. Sebaliknya 20,2% responden menyatakan tidak setuju akan hal tersebut.

4. Persepsi Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dalam Aspek Kebisingan

Penelitian tentang persepsi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten yaitu menggambarkan kepuasan pegawai terhadap kebisingan di lingkungan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Untuk melihat Kepuasan pegawai terhadap kebisingan di tempat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabuapten Klaten digunakan empat kriteria yaitu sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Data yang diperoleh setelah dilakukan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 12. Tabel Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja dalam Aspek Kebisingan

No	Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam aspek kebisingan	SS	S	TS	STS
13	Ruang kerja saya jauh dari kebisingan	3 (3,6%)	22 (26,2%)	48 (57,1%)	11 (13,1)
14	Ruang kerja yang tenang membuat saya fokus dalam bekerja	19 (22,6%)	52 (61,9)	12 (14,3%)	1 (1,2%)
15	Tempat saya jauh dari kebisingan	7 (8,3%)	18 (21,4%)	47 (56%)	12 (14,3%)

Berdasarkan Tabel 12, dapat dilihat bahwa untuk persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam aspek pewarnaan terdiri dari 3 atribut pertanyaan yaitu:

ruang kerja yang jauh dari kebisingan, ruang kerja yang membuat pegawai fokus dalam bekerja, dan tempat kerja yang jauh dari kebisingan.

Pada aspek kebisingan dari 3 item yang dinyatakan oleh responden kebanyakan responden menyatakan ruang kerja mereka dekat dengan kebisingan. Hal ini diperoleh dari data yang menyatakan 57,1% responden menyatakan tidak setuju bahwa ruang kerja jauh dari kebisingan dan 13,1% sangat tidak setuju terhadap hal yang sama, hal ini sepadan dengan pernyataan di butir 15 dimana 56% responden menyatakan tempat duduknya tidak jauh dari kebisingan, bahkan 14,13% responden sangat tidak setuju jika posisi duduknya jauh dari kebisingan. Hal ini ironis dengan pernyataan dari butir 14 dimana 61,9% responden menyatakan setuju bahwa ruang kerja yang tenang membuat mereka fokus dalam bekerja, lebih jauh lagi 22,6% responden menyatakan sangat setuju akan hal tersebut.

5. Persepsi Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dalam Aspek Tata Ruang

Penelitian tentang persepsi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten yaitu menggambarkan kepuasan pegawai terhadap tata ruang di lingkungan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Untuk melihat Kepuasan pegawai terhadap tata ruang di tempat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten digunakan empat kriteria yaitu sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Data yang diperoleh setelah dilakukan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 13. Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja dalam Aspek Tata Ruang

No	Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam aspek tata ruanng	SS	S	TS	STS
16	Tata ruang kerja saya sesuai dengan kebutuhan kerja	12 (14,3%)	37 (44%)	30(35,7%)	5 (6%)
17	Ruang kerja yang luas membuat saya fokus dalam bekerja	18 (21,4%)	42 (50%)	22 (26,2%)	2 (2,4%)
18	Tata ruang kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja	15 (17,9%)	38 (45,2%)	28 (33,3%)	3 (3,6%)
19	Tata ruang setiap bulan berganti sehingga membuat saya tidak bosan dalam bekerja	15 (19,9%)	28 (33,3%)	37 (44%)	4(4,8%)

Berdasarkan Tabel 13, dapat dilihat bahwa untuk persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam aspek tata ruang terdiri dari 4 atribut pertanyaan yaitu: tata ruang kerja yang sesuai ruang kerja yang luas membuat fokus, tata ruang kerja yang dimiliki pegawai nyaman, dan tata ruang yang diubah *layout* nya.

Sebanyak 50% responden menyatakan setuju bahwa ruang kerja yang luas membuat pegawai fokus dalam bekerja, adapun responden yang menyatakan sangat setuju berkaitan dengan hal ini sebanyak 21,4% itu artinya lebih dari 71,4% responden mempersepsikan tempat kerja yang luas membuat pegawai bisa fokus dalam bekerja dan sisanya sebesar 28,6% beranggapan bahwa ruang kerja yang sekarang sudah cukup baik.

Selanjutnya 45,2% responden menyatakan setuju bahwa tata ruang kerja yang dimiliki baik, bahkan 17,9% responden menyatakan sangat setuju akan hal tersebut, dengan demikian sebanyak 63,1% responden menyatakan tempat kerja

pegawai sudah memiliki tata ruang kerja yang nyaman, adapun sisanya sebanyak 36,9% responden beranggapan sebaliknya.

Untuk pertanyaan setuju yang dikaitkan dengan tata ruang yang sesuai dengan kebutuhan pegawai sebanyak 44% responden menjawab setuju dan 14,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa tata ruang kerja sesuai dengan kebutuhan, sisanya sebanyak 41,7% responden beranggapan tidak setuju dengan hal tersebut.

Aspek terakhir dalam tata ruang adalah *layout* yang diganti, responden kebanyakan tidak setuju bahwa pengubahan tata ruang setiap bulannya akan menjauhkan dari rasa bosan sejumlah 37 responden atau 44% responden, adapun 4,8% responden menyatakan sangat tidak setuju akan hal tersebut. Sebaliknya 53,2% responden menyatakan setuju akan hal tersebut.

C. Pembahasan

1. Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan sub

Variabel pewarnaan

Berdasarkan hasil penelitian mayoritas responden beranggapan tempat kerja sudah memiliki pewarnaan yang baik dan membuat nyaman pegawai dalam bekerja data tersebut dapat dilihat dari pernyataan responden tentang penataan warna yang membuat nyaman sebesar 80,95% responden dan 75%, pernyataan yang kedua tentang pewarnaan yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sebanyak 82,13% dan 78,57% pegawai menyatakan pewarnaan dalam ruang kerja membuat semangat dalam bekerja. . Dengan demikian untuk aspek pewarnaan

sebagian besar responden merasa nyaman dalam bekerja karena tempat kerja memiliki pewarnaan yang baik. Hal tersebut senada dengan pendapat dari Sedarmayanti (2001 : 21) Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para pegawai. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada pegawai karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain. Berdasarkan hal yang dikemukakan diatas maka organisasi atau lembaga harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para pegawainya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, dan sebagainya.

Dari data diatas ada beberapa hal yang masih perlu dicermati yaitu, sebanyak 25% responden merasa belum nyaman dengan pewarnaan yang ada di tempat kerja., sehingga perlu adanya pengecatan tembok yang lebih *soft* supaya pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

2. Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan sub

Variabel sirkulasi udara

Pada aspek sirkulasi udara, sebanyak 76,19% responden merasa sirkulasi yang ada ditempat kerja pegawai baik dan 72,62% responden menyatakan pengaturan ventilasi sudah tepat. Pernyataan kedua adalah pernyataan tentang sirkulasi udara yang membuat nyaman sebesar 76,2% responden merasa setuju dengan hal tersebut dan 65,5% responden menyatakan pengaturan suhu diruang kerja terjaga.

. Dengan demikian untuk aspek sirkulasi udara sebagian besar responden merasa nyaman dalam bekerja karena tempat kerja memiliki sirkulasi udara yang baik. Hal tersebut senada dengan pendapat dari Sedarmayanti (2001 : 21) Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Dari data diatas ada beberapa hal yang masih perlu dicermati yaitu masih sedikit pegawai yang tidak merasa nyaman sebesar 34,5% pegawai merasa tidak nyaman dengan sirkulasi udara di lingkungan kerja, sehingga perlu adanya penataan sirkulasi udara yang lebih baik, ataupun dengan penambahan kipas angin ataupun penambahan *Air Conditioner* (AC) sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

3. Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan sub

Variabel Kebisingan

Pada aspek kebisingan, sebanyak 70,3% responden merasa ruang kerja mereka berada di tempat yang bising sehingga membuat 70,3% responden tidak bisa berkonsentrasi dalam bekerja dan tidak nyaman saat bekerja. Dengan demikian untuk aspek kebisingan sebanyak 70,3% responden tidak merasa nyaman dalam bekerja karena tempat kerja yang bising. Hal tersebut senada dengan pendapat dari Alex Nitisemoto (1996 : 116), bahwa “Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Karena konsentrasi terganggu, pekerjaan yang dilakukan akan banyak salah atau rusak”.

Data di atas menunjukkan meskipun ada sekitar 70,3% responden menyatakan kurang nyaman dengan lingkungan kerja karena faktor kebisingan, terdapat 29,8% yang sudah merasa nyaman, kemungkinan besar hal ini berkaitan dengan posisi unit kerja atau tempat duduk berada dekat dengan kebisingan.

4. Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan sub

Variabel Penataan Cahaya

Pada aspek penataan cahaya, sebanyak 86,9% responden merasa penerangan dalam tempat kerja mendukung untuk bekerja. Pernyataan kedua tentang penerangan yang membuat lancar dalam bekerja sebanyak 83,3% responden menyatakan cahaya diruang kerja membuat nyaman dalam bekerja dan 88,1% responden pencahayaan diruang kerja membuat nyaman pegawai dalam bekerja. Dengan demikian untuk aspek penataan cahaya sebagian besar responden merasa

nyaman dalam bekerja karena tempat kerja memiliki pencahayaan yang baik. Hal tersebut senada dengan pendapat dari Sedarmayanti (2001 : 21) Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja.

Dari data diatas ada beberapa hal yang masih perlu dicermati yaitu masih sedikit pegawai yang tidak merasa nyaman sebesar 79,8% pegawai merasa tidak nyaman dengan pencahayaan di ruang kerja karena penerangan yang didapat di ruang kerja yang silau karena cahaya dari luar, sehingga perlu adanya penambahan gorden di ruang kerja yang silau karena cahaya dari luar, dengan begitu dapat diterima semua pegawai dinas supaya pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

5. Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan sub

Variabel Tata Ruang

Pada aspek tata ruang, sebanyak 71,4% responden merasa ruang kerja yang luas akan membuat pegawai fokus dalam bekerja dan 58,3% responden menyatakan tata ruang kerja sudah sesuai dengan kebutuhan kerja. Pernyataan kedua tentang tata ruang yang membuat nyaman sebanyak 63,1% responden menyatakan tata ruang sudah membuat nyaman pegawai dalam bekerja dan 53,2% responden tidak perlu setiap bulan membuat pergantian tata ruang. Dengan demikian untuk aspek tata ruang sebanyak 63,1% responden merasa nyaman dalam bekerja karena tata ruang tempat kerja nyaman dan sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam menunjang pekerjaannya. Hal tersebut senada dengan

pendapat dari Sedarmayanti (2001 : 21) Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi pegawai yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para pegawai. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang pegawai hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya

Dari data diatas ada beberapa hal yang masih perlu dicermati yaitu masih sedikit pegawai yang tidak merasa nyaman sebesar 48,4% pegawai merasa tidak nyaman dengan tata ruang di lingkungan kerja yang setiap bulan berganti, karena jarang ada penambahan ataupun pergantian tata ruang yang membuat pegawai merasa bosan, sehingga perlu adanya penataan tata ruang ataupun penambahan pot bunga, sehingga dapat diterima semua pegawai dinas supaya pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

D. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti variabel lingkungan kerja pegawai Dinas Pendidikan saja, tidak dilakukan secara mendalam dengan melihat perbedaan status pegawai (PNS) ataupun honorer, jenis kelamin pria ataupun wanita, ataupun faktor pangkat dan golongan yang mungkin bisa berbeda dan mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan.
2. Terdapat kemungkinan bahwa responden tergesa-gesa ataupun tidak serius dalam menjawab angket penelitian dikarenakan adanya kesibukan dan

pekerjaan pada masing-masing responden sehingga dalam menjawab angket kurang teliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai persepsi lingkungan kerja kerja pegawai Dinas di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam aspek pewarnaan, sebanyak 80,95% responden merasa nyaman dengan penggunaan warna pada dinding yang membuat nyaman dalam bekerja, namun demikian sebanyak 25% responden merasa tidak nyaman dengan pewarnaan di ruang kerjanya.
2. Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam aspek sirkulasi udara, sebanyak 76,19% responden merasa tempat kerja pegawai memiliki sirkulasi udara yang baik, namun demikian sebanyak 29% responden merasa suhu ruangan kerja tidak terjaga dengan baik sehingga membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja.
3. Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam aspek pencahayaan, sebanyak 88,1% responden merasa tempat kerja pegawai mendapatkan pencahayaan di ruang kerja yang membuat nyaman dalam bekerja, namun demikian sebanyak 20,2% responden merasa penerangan yang didapatkan menyilaukan mata, sehingga pegawai terlalu cepat lelah karena seringnya mata berakomodasi.
4. Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam aspek kebisingan, sebanyak 29,8% responden merasa tempat kerja pegawai jauh dari kebisingan sehingga membuat pegawai bisa fokus dalam bekerja, namun demikian

sebanyak 70,2% responden merasa tempat kerja yang dimiliki dekat dengan kebisingan sehingga membuat pegawai sulit fokus dalam bekerja

5. Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam aspek tata ruang, sebanyak 63,1% responden merasa tata ruang di tempat kerja membuat nyaman dalam bekerja, namun demikian sebanyak 36,9% responden merasa tata ruang yang di dapatkan atau dipakai dalam bekerja tidak membuat nyaman dalam bekerja.

B. Saran

Pada bagian akhir ini peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam aspek pewarnaan sudah baik, dan perlu dijaga ataupun dipelihara. Untuk peningkatannya alangkah baiknya jika 6 bulan sekali ada pengecatan ulang pada tembok di ruang kerja, sehingga para pegawai lebih nyaman dalam bekerja, selanjutnya dalam aspek sirkulasi udara sudah baik, dan perlu dijaga ataupun dipelihara. Untuk peningkatannya alangkah baiknya jika ada penambahan kipas angin ataupun AC (*Air Conditional*) di masing-masing bidang di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten, selanjutnya dalam aspek pencahayaan sudah baik, dan perlu dijaga ataupun dipelihara. Untuk peningkatannya alangkah baiknya jika ada penambahan gorden di tempat kerja yang silau, sehingga para pegawai lebih nyaman dalam bekerja, selanjutnya dalam aspek kebisingan tidak baik, karena kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Klate yang dekat dengan jalan raya, bagi Kepala Dinas Pendidikan dapat mengajukan perpindahan kantor, karena

dengan majunya perkotaan akan menyisihkan lahan untuk membuat jalan, alangkah baiknya jika Dinas Pendidikan berpindah tempat yang difokuskan pada satu tempat yang berisi dengan instansi pemerintah lainnya, selanjutnya pada aspek tata ruang sudah baik, dan perlu dijaga ataupun dipelihara. Untuk peningkatannya alangkah baiknya jika 6 bulan sekali ada perubahan susunan tempat kerja ataupun penambahan pot bunga disekitar pintu masuk masing-masing bidang di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten, sehingga para pegawai lebih nyaman dalam bekerja.

2. Bagi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten supaya tidak sungkan untuk memberi tahu atasan atas kekurangan yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten terutama tentang lingkungan kerja yang menunjang pekerjaan.

3. Bagi penelitian selanjutnya, untuk penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan responden yang lebih luas dan lebih cermat memperhatikan pengisian skala.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari, (1994), *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Alex Soemadji Nitisemoto. (1996). *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Bachtiar (2012) pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- Bimo Walgito. (2004). *Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Burhan Bungin, (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosiasal Lainnya)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dimiyati dan Mudjiono, (2009), *Belajar dan Pembelajaran*, PT, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Herminarto Sofyan dan Hamzah B. Uno, (2004), *Teori Motivasi dan Aplikasinya Dalam Penelitian*, Nurul Jannah, Gorontalo.
- Iskandar, (2009), *Psikologi Sebuah Orientasi Baru*, Gaung Persada Press, Jakarta.
- Jalaluddin Rakhmat. (2008). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martinis Yamin, (2007), *Kiat Membelajarkan Siswa*, Gaung Persada Press, Jakarta.
- Miftah Thoha. (2008). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ngalim Purwanto, (2007), *Psikologi Pendidikan*, PT, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Oemar Hamalik, (2003), *Proses Belajar Mengajar*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Potu (2013) kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekauaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado

- Ratnasari dan Dewi (2013) “pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi abad ke-21. Edisi keenam jilid 2*(Alih Bahasa: Abdul Rosid dan Peter RemyYosy Pasla
- Stephen P. Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid I*. PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Saydam Gouzali, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, (2001), *Sumber Daya Manusa dan Produktivitas Kerja*, Bandung: C.V Mandar Maju.
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabet.
- Tulus Winarsunu, (2006), *Statistik dalam Pendidikan Psikologi dan Pendidikan* Malang: UMM Press.
- _____, (2007). *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- _____, (2011), *Metode Penelitian Administtasi*, Bandung: Alfaveta.
- Suharsimi Arikunto, (2004), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Statistik (Jilid 2)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Veithzal Rivai. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisai*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan/Pertanyaan	Pilihan Jawab			
		SS	S	TS	STS
1	Bapak/Ibu merasa nyaman dengan pewarnaan dinding ruang kerja				
2	Pewarnaan pada dinding membuat saya nyaman dalam bekerja				
3	Bapak/Ibu merasa penggunaan warna menjauhkan dari rasa bosan				
4	Pewarnaan dalam ruang kerja membuat saya semangat dalam bekerja				
5	Tempat kerja saya memiliki sirkulasi udara yang baik				
6	Pengaturan ventilasi udara ditempat kerja saya sudah tepat				
7	Sirkulasi pada tempat kerja saya membuat nyaman dalam bekerja				
8	Pengaturan suhu dalam ruang kerja terjaga dan membuat saya nyaman dalam bekerja				
9	Penerangan dalam tempat kerja saya mendukung untuk bekerja				
10	Penerangan dalam tempat kerja saya tidak menyilaukan mata				
11	Cahaya di ruang kerja saya memadai sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja				
12	Pencahayaannya diruang kerja saya membuat nyaman untuk bekerja				
13	Ruang kerja saya jauh dari kebisingan				
14	Ruang kerja yang tenang membuat saya focus dalam bekerja				
15	Tempat saya kerja jauh dari kebisingan				
16	Tata ruang kerja saya sesuai dengan kebutuhan kerja				
17	Ruang kerja yang luas membuat saya focus dalam bekerja				
18	Tata ruang kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja				
19	Tata ruang setiap bulan berganti sehingga membuat saya tidak bosan dalam bekerja				

LAMPIRAN
UJI VALIDITAS dan REALIBILITAS

RESPONDEN	BUTIR PERTANYAAN																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	2	3	2	2
2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	4	1	4	1	2	4	1	2
3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	4	4	3
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
6	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
7	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2
8	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2
9	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
11	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1
12	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
13	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2
17	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
18	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2
20	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
21	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
22	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
23	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4
24	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3
25	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
27	4	4	3	4	1	2	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	1	4
28	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
29	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
30	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4

Tabel . Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

		total
p1	Pearson Correlation	.634(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
p2	Pearson Correlation	.719(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
p3	Pearson Correlation	.593(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
p4	Pearson Correlation	.670(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
p5	Pearson Correlation	.635(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
p6	Pearson Correlation	.711(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
p7	Pearson Correlation	.738(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
p8	Pearson Correlation	.713(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
p9	Pearson Correlation	.600(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
p10	Pearson Correlation	.605(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
p11	Pearson Correlation	.670(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
p12	Pearson Correlation	.731(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
p13	Pearson Correlation	.304
	Sig. (2-tailed)	.102
	N	30
p14	Pearson Correlation	.490(**)
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
p15	Pearson Correlation	.433(*)
	Sig. (2-tailed)	.017

	N	30
p16	Pearson Correlation	.667(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
p17	Pearson Correlation	.430(*)
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	30
p18	Pearson Correlation	.646(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
p19	Pearson Correlation	.648(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas

No	No Item	Pearson Correlations	r	Keterangan
1	1	0,634	0,3	Valid
2	2	0,719	0,3	Valid
3	3	0,593	0,3	Valid
4	4	0,670	0,3	Valid
5	5	0,635	0,3	Valid
6	6	0,711	0,3	Valid
7	7	0,738	0,3	Valid
8	8	0,713	0,3	Valid
9	9	0,600	0,3	Valid
10	10	0,605	0,3	Valid
11	11	0,670	0,3	Valid
12	12	0,731	0,3	Valid
13	13	0,304	0,3	Valid
14	14	0,490	0,3	Valid
15	15	0,433	0,3	Valid
16	16	0,667	0,3	Valid
17	17	0,430	0,3	Valid
18	18	0,646	0,3	Valid
19	19	0,648	0,3	Valid

Reliabilitas Instrumen lingkungan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	52.79	67.813	.609	.901
P2	52.76	67.118	.675	.899
P3	52.69	70.936	.532	.903
P4	52.69	69.293	.628	.900
P5	52.72	69.921	.554	.902
P6	52.79	69.170	.653	.900
P7	52.72	67.993	.708	.898
P8	52.93	68.638	.665	.899
P9	52.62	72.744	.535	.903
P10	52.76	71.547	.568	.902
P11	52.83	70.219	.638	.900
P12	52.62	70.601	.692	.900
P13	53.66	75.663	.169	.911
P14	52.62	72.387	.419	.906
P15	53.41	72.680	.383	.907
P16	53.00	69.500	.609	.901
P17	52.72	72.707	.365	.907
P18	52.97	69.320	.561	.902
P19	52.97	67.963	.596	.901

LAMPIRAN
HASIL PENELITIAN FREKUENSI

JUMLAH RESPONDEN	BUTIR PERTANYAAN																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	2	3	2	2
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	4	1	4	1	2	4	1	2
4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2
6	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	3	4	2	2
8	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
11	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	4	4	3
12	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
14	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4
15	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3
18	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
19	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
20	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4
21	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
22	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
23	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2
24	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	1	3	2	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2
26	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2
27	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
28	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3
29	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3
30	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
31	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2
32	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2
33	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	1
34	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
36	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
37	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
40	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4
41	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4
42	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2
45	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2

46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3
48	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
49	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
50	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	2
52	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
53	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
56	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	2	3
57	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	4	1	4	3	3	2
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2
60	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3
61	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	1
62	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	3	3	3
63	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1	2	3	2	2
64	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	2
65	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
66	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
67	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	2	3	4	3	3	3	3	4	4	1	1	3	3	2	3	2	3	4	3
70	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3
71	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
72	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
73	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2
74	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
75	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2
78	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	2	1	3	3	4
79	4	4	3	4	1	2	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	1	4
80	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2
81	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
83	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
84	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4

Frequency Table

responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	1	1.2	1.2	2.4
	3	1	1.2	1.2	3.6
	4	1	1.2	1.2	4.8
	5	1	1.2	1.2	6.0
	6	1	1.2	1.2	7.1
	7	1	1.2	1.2	8.3
	8	1	1.2	1.2	9.5
	9	1	1.2	1.2	10.7
	10	1	1.2	1.2	11.9
	11	1	1.2	1.2	13.1
	12	1	1.2	1.2	14.3
	13	1	1.2	1.2	15.5
	14	1	1.2	1.2	16.7
	15	1	1.2	1.2	17.9
	16	1	1.2	1.2	19.0
	17	1	1.2	1.2	20.2
	18	1	1.2	1.2	21.4
	19	1	1.2	1.2	22.6
	20	1	1.2	1.2	23.8
	21	1	1.2	1.2	25.0
	22	1	1.2	1.2	26.2
	23	1	1.2	1.2	27.4
	24	1	1.2	1.2	28.6
	25	1	1.2	1.2	29.8
	26	1	1.2	1.2	31.0
	27	1	1.2	1.2	32.1
	28	1	1.2	1.2	33.3
	29	1	1.2	1.2	34.5
	30	1	1.2	1.2	35.7
	31	1	1.2	1.2	36.9
	32	1	1.2	1.2	38.1
	33	1	1.2	1.2	39.3
	34	1	1.2	1.2	40.5
	35	1	1.2	1.2	41.7
	36	1	1.2	1.2	42.9
	37	1	1.2	1.2	44.0
	38	1	1.2	1.2	45.2
	39	1	1.2	1.2	46.4
	40	1	1.2	1.2	47.6
	41	1	1.2	1.2	48.8
	42	1	1.2	1.2	50.0

43	1	1.2	1.2	51.2
44	1	1.2	1.2	52.4
45	1	1.2	1.2	53.6
46	1	1.2	1.2	54.8
47	1	1.2	1.2	56.0
48	1	1.2	1.2	57.1
49	1	1.2	1.2	58.3
50	1	1.2	1.2	59.5
51	1	1.2	1.2	60.7
52	1	1.2	1.2	61.9
53	1	1.2	1.2	63.1
54	1	1.2	1.2	64.3
55	1	1.2	1.2	65.5
56	1	1.2	1.2	66.7
57	1	1.2	1.2	67.9
58	1	1.2	1.2	69.0
59	1	1.2	1.2	70.2
60	1	1.2	1.2	71.4
61	1	1.2	1.2	72.6
62	1	1.2	1.2	73.8
63	1	1.2	1.2	75.0
64	1	1.2	1.2	76.2
65	1	1.2	1.2	77.4
66	1	1.2	1.2	78.6
67	1	1.2	1.2	79.8
68	1	1.2	1.2	81.0
69	1	1.2	1.2	82.1
70	1	1.2	1.2	83.3
71	1	1.2	1.2	84.5
72	1	1.2	1.2	85.7
73	1	1.2	1.2	86.9
74	1	1.2	1.2	88.1
75	1	1.2	1.2	89.3
76	1	1.2	1.2	90.5
77	1	1.2	1.2	91.7
78	1	1.2	1.2	92.9
79	1	1.2	1.2	94.0
80	1	1.2	1.2	95.2
81	1	1.2	1.2	96.4
82	1	1.2	1.2	97.6
83	1	1.2	1.2	98.8
84	1	1.2	1.2	100.0
Total	84	100.0	100.0	

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.4	2.4	2.4
2	19	22.6	22.6	25.0
3	42	50.0	50.0	75.0
4	21	25.0	25.0	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Pewarna

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.8	4.8	4.8
2	12	14.3	14.3	19.0
3	47	56.0	56.0	75.0
4	21	25.0	25.0	100.0
Total	84	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	15	17.9	17.9	17.9
3	50	59.5	59.5	77.4
4	19	22.6	22.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	18	21.4	21.4	21.4
3	45	53.6	53.6	75.0
4	21	25.0	25.0	100.0
Total	84	100.0	100.0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	19	22.6	22.6	23.8
3	42	50.0	50.0	73.8
4	22	26.2	26.2	100.0
Total	84	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	23	27.4	27.4	27.4
	3	43	51.2	51.2	78.6
	4	18	21.4	21.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	23.8	23.8	23.8
	3	38	45.2	45.2	69.0
	4	26	31.0	31.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

p8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	29	34.5	34.5	34.5
	3	35	41.7	41.7	76.2
	4	20	23.8	23.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

p9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	13.1	13.1	13.1
	3	55	65.5	65.5	78.6
	4	18	21.4	21.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

p10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	16	19.0	19.0	20.2
	3	53	63.1	63.1	83.3
	4	14	16.7	16.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

p11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	13	15.5	15.5	16.7
3	54	64.3	64.3	81.0
4	16	19.0	19.0	100.0
Total	84	100.0	100.0	

p12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	11.9	11.9	11.9
3	56	66.7	66.7	78.6
4	18	21.4	21.4	100.0
Total	84	100.0	100.0	

p13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	13.1	13.1	13.1
2	48	57.1	57.1	70.2
3	22	26.2	26.2	96.4
4	3	3.6	3.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

p14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	12	14.3	14.3	15.5
3	52	61.9	61.9	77.4
4	19	22.6	22.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

p15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	14.3	14.3	14.3
2	47	56.0	56.0	70.2
3	18	21.4	21.4	91.7
4	7	8.3	8.3	100.0
Total	84	100.0	100.0	

p16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	6.0	6.0	6.0
2	30	35.7	35.7	41.7
3	37	44.0	44.0	85.7
4	12	14.3	14.3	100.0
Total	84	100.0	100.0	

p17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.4	2.4	2.4
2	22	26.2	26.2	28.6
3	42	50.0	50.0	78.6
4	18	21.4	21.4	100.0
Total	84	100.0	100.0	

p18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.6	3.6	3.6
2	28	33.3	33.3	36.9
3	38	45.2	45.2	82.1
4	15	17.9	17.9	100.0
Total	84	100.0	100.0	

p19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.8	4.8	4.8
2	37	44.0	44.0	48.8
3	28	33.3	33.3	82.1
4	15	17.9	17.9	100.0
Total	84	100.0	100.0	

LAMPIRAN

SURAT IZIN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281
Telp.(0274) 586168 Hunting, Fax.(0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094
Telp.(0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)



Certificate No. QSC 00687

No. : 715 /UN34.11/PL/2015
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan izin Penelitian

3 Februari 2015

Yth. Kepala Bappeda Kabupaten Klaten
Jl. Pemuda Tengah No.56 Klaten
Jawa Tengah

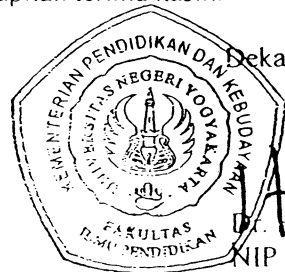
Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Jazona Guniar
NIM : 10101244019
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan/AP
Alamat : perum bumi prayudan blok RC-06

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi : Dinas Pendidikan Klaten
Subyek : Pegawai dinas
Obyek : lingkungan kerja
Waktu : Februari- April 2015
Judul : pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai dinas di dinas kabupaten klaten

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Dekan,

Dr. Haryanto, M.Pd.

NIP 19600902 198702 1 001,

Tembusan Yth:

1. Rektor (sebagai laporan)
 2. Wakil Dekan I FIP
 3. Ketua Jurusan AP FIP
 4. Kabag TU
 5. Kasubbag Pendidikan FIP
 6. Mahasiswa yang bersangkutan
- Universitas Negeri Yogyakarta



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
(BADAN KESBANGLINMAS)

Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

2

Yogyakarta, 03 Februari 2015

Nomor : 074/360/Kesbang/2015
Perihal : Rekomendasi Perijinan

Kepada Yth. :
Gubernur Jawa Tengah
Up. Kepala Badan Penanaman Modal Daerah
Provinsi Jawa Tengah
di
SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNY
Nomor : 715/UN34.11/PL/2015
Tanggal : 03 Februari 2015
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KLATEN”**, kepada:

Nama : JAZONA GUNJAR
NIM : 1010124019
No. HP/KTP : 085743178545/3308101301910004
Prodi/ Jurusan : Manajemen Pendidikan/AP
Fakultas : Ilmu Pendidikan UNY
Lokasi Penelitian : Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten
Waktu Penelitian : 05 Februari s/d 05 April 2015

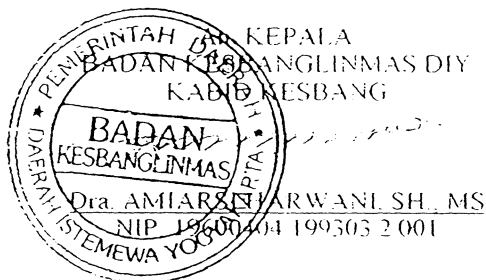
Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Melaporkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbanglinmas DIY.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan).
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNY;
3. Yang bersangkutan.



PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA)

Jl. Pemuda No. 294 Gedung Pemda II Lt. 2 Telp. (0272)321046 Psw 314-318 Faks 328730
KLATEN 57424

3

Nomor : 072/113/II/09
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

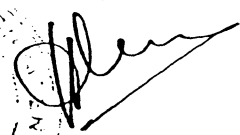
Klaten, 3 Februari 2015
Kepada Yth.
Kepala Dinas Pendidikan Kab. Klaten
Di-
KLATEN

Menunjuk Surat dari Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY No. 715/UN34.11/PL/2015 Tanggal 3 Februari 2015 Perihal Permohonan Ijin Riset, dengan hormat kami beritahukan bahwa di Wilayah/Instansi Saudara akan dilaksanakan Penelitian oleh :

Nama : JAZONA GUNIAR
Alamat : Karangmalang Yogyakarta
Pekerjaan : Mahasiswa UNY
Penanggungjawab : Dr. Haryanto, M.Pd
Judul/topik : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas di Dinas Kabupaten Klaten
Lama : 3 Bulan (3 Februari 2015 s.d 3 Mei 2015)
Catatan : Menyerahkan Hasil Penelitian Berupa **Hard Copy** Dan **Soft Copy** Ke Bidang PEPP/ Litbang BAPPEDA Kabupaten Klaten

Besar harapan kami, agar berkenan memberikan bantuan seperlunya.

An. BUPATI KLATEN
Kepala BAPPEDA Kabupaten Klaten
Ub. Sekretaris


Hari Budiono, SH
Pembina Tingkat I
NIP. 19611008 198812 1 001

Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Ka. Kantor Kesbangpol Kab. Klaten
2. Dekan FIP UNY
3. Yang Bersangkutan
4. Arsip.