PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SURABAYA

SKRIPSI

Oleh :

ULFA DWI SETYOWATI
NIM. D93214066

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : **ULFA DWI SETYOWATI**

NIM : **D93214066**

Judul : **PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI DILAT KEAGAMAAN SURABAYA**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya,

Yang menyatakan

METERAI TEMPEL
512C8AFF109627378
6000
ENAM RIBU RUPIAH

ULFA DWI SETYOWATI
NIM. D93214066

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh :

Nama : **ULFA DWI SETYOWATI**

NIM : **D93214066**

Judul :**PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SURABAYA**

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 24 April 2018

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA	**Dr. Ali Maksum, M.Ag**
NIP. 195208121980031006	NIP. 197003041995031002

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Ulfa Dwi Setyowati ini telah dipertahankan di depan

Tim Penguji Skripsi

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri

Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 16 Juli 2018

Mengesahkan,

Dekan,

Prof. Dr. H. Ali Masud, M. Ag., M. Pd.I

NIP.196301231993031002

Penguji I,

Dra. Liliek Channa AW, M. Ag

NIP.195712181982032002

Penguji II,

Drs. H. Nur Kholis, M.Ed. Admin., Ph.D.

NIP. 196703111992031003

Penguji III,

Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA

NIP.195208121980031006

Penguji IV,

Dr. Ali Maksum, M. Ag., M. Si

NIP.197003041995031002

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : ULFA DWI SETYOWATI
NIM : D93214066
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEBURUAN / Kependidikan Islam
E-mail address : ULfadwi@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SURABAYA

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (data base), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 26 JULI 2018

Penulis

ULFA DWI S

ABSTRAK

Judul skripsi :Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

Penulis : Ulfa Dwi Setyowati

Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA

2. Dr. Ali Maksum, M. Ag

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya kondisi di lapangan terkadang masih belum sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh para karyawan , maka dalam hal ini bagaimana menjadikan lingkungan kerja bisa sebagai jawaban penambah penghasilan para karyawan.

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah : (1). Bagaimana Lingkungan kerja dan kinerja karyawan di balai diklat keagamaan surabaya? (2). Bagaimana persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di balai diklat keagamaan surabaya ?, (3). Apakah ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di balai diklat keagamaan surabaya ?

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa untuk mengetahui permasalahan dan mendapatkan data yang jelas, disini penulis menggunakan metode wawancara, dokumentasi dan angket. Dalam menganalisis data penulis menggunakan teknik korelasi *product momen pearson*. Dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Di buktikan dengan hasil analisis data yang menggunakan Korelasi product moment pearson nilai signifikannya 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,005

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM i

PERNYATAAN KEASLIAN ii

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI iii

PENGESAHAN TIM PENGUJI iv

PERSEMBAHAN v

MOTTO vi

ABSTRAK vii

KATA PENGANTAR ix

DAFTAR ISI xii

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....1

B. Rumusan Masalah 5

C. Tujuan Penelitian 5

D. ManfaatPenelitian 5

E. Penelitian Terdahulu 6

F. Sistematika Pembahasan 8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Persepsi

a) Perngertian persepsi 1

b) Proses Presepsi 12

c) Faktor-faktor Persepsi 13

B. Lingkungan Kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Pengertian Lingkungan Kerja 16
b) Jenis-jenis Lingkungan Kerja 18
c) Manfaat Lingkungan Kerja 19
d) Faktor-faktor yg Mempengaruhi Lingkungan Kerja 21
e) Indikator Lingkungan Kerja 26
C. Kinerja Karyawan
a) Pengertian Kinerja Karyawan 27
b) Faktor yg Mempengaruhi kinerja 28
c) Karakteristik kinerja karyawan 28
d) Indikator Kinerja Karyawan 29
D. Hipotesis Penelitian
BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 31
B. Variabel Penelitian & Definisi Operasional 32
C. Populasi dan Sampel 33
D. Teknik Pengumpulan Data 35
E. Validasi dan Reliabilitas data 38
F. Jenis dan Sumber Data 39
G. Analisis Data 41
H. Instrumen Penelitian 43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian 46
B. Analisis Data 58
C. Pembahasan Hasil Penelitian 58

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 76

B. Diskusi 77

C. Saran 77

DAFTAR PUSTAKA xv

DAFTAR TABEL

LAMPIRAN-LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Berawal dari pengalaman praktik kerja lapangan yang merupakan salah satu program matakuliah yang disediakan oleh jurusan. Penulis mulai menemukan dinamika kehidupan dalam lingkungan kerja. Dari situ penulis menemukan berbagai macam masalah yang ada dalam lembaga yang telah penulis jalani. Setelah melalui pasang surut sejarahnya yang panjang, dunia pendidikan tinggi islam mengalami pertumbuhan ke arah positif, baik dalam hal jumlah kelembagaan maupun kualitas pengyelenggarannya.[1] 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.

Kemajuan organisasi yang pesat dan tidak lepas dari pentingnya unsur sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut , karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor pelaku dari semuah kegiatan yang ada di dalam organisasi.selain organisasi dan peralatan.bahwa dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia lah yang sangat penting dan sangat menentukan

[1] Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA, metodologi penelitian pendidikan islam, sidoarjo : penerbit khazanah ilmu, cetakan kesatu, 2016. H-1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersediannya modal dan memadainya bahan namun jika tanpa sumber daya manusia yang handal maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.[2]

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan atau bagian penting dalam sebuah organisasi. Mereka menjadi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan sebagai penunjang tercapainnya tujuan, aan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikap dalam pekerjaannya. Dan sikap inilah yang akan menjadikan penentukan terjadinya prestasi kerja. Dediasi, kecintaanya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya.[3]

Ada banyak hal yang dapat menyebabkan kebosanan seorang pekerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Bisa karena kerja yang monoton, lingungan kerja yang kondusif, rekan kerja yang menyebalkan, ataukah ada masalah pribadi. Lalu terfikirlah, betapa menyenangkan kalau bekerja di tempat lain.[4]

Lingkungan kerja merupakan salah satu fator yang mendukung terciptanya kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan mencakup aspek fisik maupun non fisik yang perlu di perhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan tersebut, tumbuhnya lingkungan

[2] F.C. Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yokyakarta, 1995)hal 2
[3] Melayu hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*(jakarta, 2001)hal 202
[4] Www. Kompas.com .Akses : Selasa 27 Maret 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan nilai-nilai yang menjadi daya dorong bagi karyawan. Dengan lingkungan kerja yang mendukung maka karyawan akan menunjukan kinerja yang baik, dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini menandakan bahwa pentingnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mengantarkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Hasil kerja seharusnya didukung dengan kondisi lingkungan yang kondusif misalnya: ruang kerja yang nyaman, jumlah peralatan yang sangat memadai, beban kerja, dan jam kerja yang sesuai. Dan hubungan baik dengan atasan maupun dengan karyawan lain. Dan dari sinilah diharapkan karyawan akan memberikan kontribusi yang optimal pada perusahaan sehingga di harapkan untuk mencaai tujuan, meskipun harus juga memperhatikan faktor-faktor yang lain, seperti insentif, promosi dan lainnya.[5]

Lingkungan kerja merupakan hak yang penting untuk karyawan dimana mereka setiap hari melakukan kegiatannya, lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.bahwasanya Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal. Dan apabila diantaranya dapat ditunjang dengan suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Maka suatu kondisi lingkungan kerja bisa di katakan baik apabila karyawan bisa melaksanakan kegiatannya dengan

[5] A.S. Munandar, *psikologi industri dan organisasi.*(jakarta: 2001), hal 132

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

optimal, dengan sehat, aman dan selamet. Ketidaknyamannan lingkungan kerja dapat terlihat akibatnya dalam waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak yang tentunya tidak mendukung diperolehnya rencana sistem kerja yang efisien dan produktif. [6]

Dan berdasarkan dari ceramah perkuliahan pernah disinggung bawah jalan untuk mencapai suatu tujuan tidak selamanya mulus namun slalu ada jalan yang kasar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. 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. Balai Diklat Keagamaan Surabaya merupakan salah satu instansi Pemerintah Daerah Surabaya yang bertugas dalam bidang pendidikan Sebagai instansi

pemerintahan, Balai Diklat Keagamaan selalu berupaya yang terbaik dalam kinerjanya untuk mencapai Visi dan Misi nya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mana peneliti akan mencari hubungan antara persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di balai diklat keagamaan surabaya. Dari fokus penelitian ini

[6] Sutalaksana, *Teknik tata cara kerja* (Bandung, 1983), hal 84

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penulis lebih terarah ke kinerja karyawan yang bisa dikategorikan baik itu seperti apa.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya ?
2. Bagaimana Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya ?
3. Apakah ada pengaruh antara Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Dapat mengetahui bagaimana lingkangan kerja dan kinerja karyawan di balai diklat Keagamaan Surabaya
2. Dapat mengetahui bagaimana Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya
3. Dapat Mengetahui pengaruh antara Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

D. MANFAAT PENELITIAN

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan khususnya dalam menambah pengetahuan,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menambah wawasan keilmuan penelitian, dan dalam mengetahui persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam membentuk lingkungan yang efektif dan efiesn dalam lingkup kelembagaan.

E. KEASLIAN PENELITIAN

No.	Penelitian	Kesimpulan	Persamaan dan perbedaan
1.	Peneliti : Jazona Gunia Judul skripsi : Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja Di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten Lokasi : Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten	Dalam penelitian ini pegawai akan melakukan upaya yang positif untuk dapat mencapai tujuan organisasi, salah satunya adalah meningatkan upaya kualitas kinerja di lingkungan dinas pendidikan kabupaten klaten	Persamaan : Penelitian ini sama sama berfokus dalam lingkungan kerja Perbedaan : Dalam penelitian ini berbeda sasarannya. Yang ini berlokasi di dinas pendidikan sedangkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			penulis lebih mengarah ke diklat keagamaan
2.	Peneliti : m. Zainul afani Judul skripsi : Hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) kota madiun lokasi : PDAM kota madiun	tujuannya agar perusahaan dapat memberikan dan meningkatkan lingkungan kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas antara perusahaan dan karyawan dapat mencipkana hubungan yang saling menguntungkan.	Persamaan: Variabel bebas sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja Perbedaan: Perbedaannya terdapat pada variabel terikatnya .
3.	Peneliti : Deden prasetyo Judul skripsi: Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan	agar dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bidang lingkungan kerja yang produktif	Persamaan: Variabel terikatnya sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Produksi Lokasi : Malang		Perbedaan: Perbedaannya terdapat pada variabel bebasnya

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk lebih memudahkan pembahasan pada judul skripsi ini penulis mengaturkan secara sistematis dan untuk menghindari kerancuan pembahasan, maka peneliti membuat sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab 1, merupakan BAB Pendahuluan yang memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, keaslian penelitian dan diakhiri dengan sistematika pembahasan.

Bab II, merupakan BAB Landasan Teori yang terdiri dari; (a). Konseptualiasi variable Y, (b) Konseptualisasi variable X, (c) Hubungan atau perbedaan atau pengaruh antara x dan y, (e). Landasan teoritis, (d). Hipotesis

Bab III, merupakan BAB Metode Penelitian, yang terdiri dari; jenis dan rancangan penelitian, variable, indikator dan instrumen penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab IV, merupakan BAB Hasil Penelitian yang terdiri dari; pertama, deskripsi data. Kedua, analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab V, merupakan BAB Penutup yang meliputi kesimpulan dan saran-saran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Banyak pegertian tentang persepsi yang diungkapkan oleh para ahli. Menurut Bimo Walgit "persepsi itu merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderakan sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang "*integrated"* dalam diri individu"[7]. Senada dengan yang diungkapkan Desiderato (dalam Jalaluddin Rakhmat) 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.[8]

Persepsi merupakan milik individu, seperti yang dikemukakan Veithzal Rivai sebagai berikut: Persepsi adalah proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan

[7] Bimo Walgito. *Psikologi Umum*. (Yogyakarta 2004) H-44
[8] Jalaluddin Rakhmat. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya(2008). H-51

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologi.[9] 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

tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.Menurut Stephen P. Robbins "persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang ditempuh individu-individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka"[10]. Mifta Thoha 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 pengihatan, 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,) mengemukakan persepsi itu adalah lebih

[9] Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisai*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2003. H-358

[10] Stephen P. Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid I*. PT INDEKS Kelompok Gramedia.H-160

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 prsepsi dapat menambah dan mengurangi kejadian senyatanya yang diinderakan oleh seseorang. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia 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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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[11] Pendapat yang memiliki pengertian sama, tetapi respon/umpan balik menjadi satu satuan proses persepsi. Menurut Miftah Thoha ada beberapa subproses dalam persepsi ini, dan yang dapat dipergunakan sebagai bukti bahwa sifat persepsi itu merupakan hal yang komplek dan interaktif. Subproses pertama adalah

[11] Bimo Walgito. Psikologi Sosial. (Yogyakarta : Andi Offset.1994).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 sosiokulutur 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 Stehen P. Robbins adalah[12] :

   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

[12] Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Jilid I*. PT INDEKS Kelompok Gramedia.2003.H-160

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 yaitu[13]:

1. 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.

2. 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

[13] Bimo Walgito, *Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi.2004 H-89

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan syaraf motoris.

3. 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 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

Intensitas, yaitu bahwa semakin kuat stimulus atau rangsangan yang diberikan dari luar akan semakin kuat pula untuk dapat dipahami. Ukuran, yaitu bahwa ukuran sangat erat kaitannya dengan intensitas, yaitu semakin besar stimulus yang diberikan akan semakin besar pula untuk dapat dipahami. Berlawanan atau kontras, yaitu bahwa stimulus luar yang berlawanan dengan latar berlakangnya atau sekelilingnya akan lebih diperhatikan atau direspon dibandingkandengan yang sama. Pengulangan, yaitu bahwa stimulus luar yang diulang-ulang akan menimbulkan perhatian yang lebih besar daripada yang hanya sekali. Gerakan, yaitu bahwa individu lebih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperhatikan yang bergerak dalam pandangan mata daripada yang hanya diam. Baru dan umum, yaitu bahwa eksternal yang baru maupun yang sudah.

b. Faktor-faktor dari dalam

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. Motivasi dan persepsi, yaitu bahwa dorongan atau hasrat dalam diri akan menimbulkan perhatian yang kuat karena didasarkan atas kebutuhan dan kesadaran.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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman serta kondusif akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Menurut Sihombing [14]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 sesame karyawan". Lingkungan kerja merupakan hal utama untuk menunjang pegawai dalam bekerja hal ini sesuai dengan pendapat dari Saydam [15]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 tampat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Sedarmayanti [16]lingkungan kerja fisik ada 2 macam yaitu : Lingkungan yang langsung berhubungan dan mempengaruhi karyawan (seperti ruang kerja, kursi, meja, dan sebagainya) Lingkungan perantara

[14] Sihombing, S. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Balai Pustaka 2004 H-266

[15] Saydam . *Manajemen sumber daya manusia (human resources management).* Jakarta: Djambatan 2005 H-226

[16] Sedermayanti, *pegembangan kepribadian pegawai*. Bandung:mandar Maju 2001 H- 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 konstribusi menjadi orientasi setiap karyawan.

2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

   Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu[17]:

   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.

      Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan keadaan

[17] Ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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

"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:Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)

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 bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan, beberapa hal sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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.[18] 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 [19]psikologi warna dibagi menjadi beberpa antara lain sebagai berikut:

      1) Warna merah

         Warna merah dapat memberikan rangsangan, memberi pengaruh panas, serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang menlihatnya

      2) Warna kuning

[18] Ibid

[19] Alex S. Nitisemito, *Manajemen personalia, sumber Daya Manusia*, Gholia Indonesia, Jakarta (1996) H-112-113

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 pengelolahan lingkungan kerja dapat menyesuaikan pemberian warna pada lingkungan kerja organisasi dan tidak terjadi kesalahan dalam pemberian warna, yang berakibat menimbulkan menurun semangat kerja pegawai.

b. Cahaya

Cahaya merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia karena cahaya manusia dapat melihat apa yang ada di depan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 [20]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.

[20] The Liang Gie,.*Administrasi perkantoran modern* , (yogyakarta:Gemilang .2000)H-212

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 sebagai berikut:

1) Temperatur udara

   Temperatur udara yang ideal digunakan dalam ruangan adalah -+ 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 udara

   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

4) 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 Kebersihan udara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

satunya menggunakan peredam suara atau cara lain yang dianggap efektif, sehingga karyawan memperoleh ketenangan.[21]

5. Indikator-indikator lingkungan kerja

jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti [22]lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung". Lingkunga kerja fisik dapat dibagi menjadai dua kategori, yaitu:Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).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.

[21] Badri Munir Sukoco, *manajemen administrasi Perkantoran moder*. Surabaya:Erlangga, 2007 (Hal 219-220)

[22] Sedarmayanti. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar maju, 2001 (hal 21)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Sedarmayanti [23]"lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesame rekan kerja.

C. Kinerja karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance atau actual permormance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dipengaruhi oleh variable yang terikat dengan pekerjaan meliputi konflik kerja atau non kerja. Kinerja juga dapat diartikan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.[24]

Kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (ability), keterampilan (skill) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walau seseorang mempunyai kemampuan, maka kinerjanya tidak sesuai dengan yang

[23] Ibid Hal 31
[24] Asri Laksmi Riani, Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini, (Yogyakarta: Graha Ilmu 2013) , hlm. 60

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diharapkan. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.[25]

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.[26]

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja
   a. Efektivitas dan Efisiensi
   b. Otoritas (Wewenang)
   c. Disiplin
   d. Inisiatif.[27]

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

   Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

   a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
   b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
   c. Memiliki tujuan yang realistis.
   d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

[25] Asri Laksmi Riani, Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini, (Yogyakarta: Graha Ilmu 2013) , hlm. 61
[26] Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 22
[27] Suryadi Prawirosentono, Kebijakan Kinerja Karyawan, (Yogyakarta:BPFE, 1999), hlm. 27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.[28]

4. Indikator kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

a. Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian, Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.[29]

---

[28] Suryadi Prawirosentono, Kebijakan Kinerja Karyawan, (Yogyakarta:BPFE, 1999), hlm. 68

[29] Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami,H. N, Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika diSurabaya, Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, 2 (2), 2013, hlm 1-8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang diterima sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verikasi.[30] Adapun hipotesis dalam penelitian ini diduga sebagai berikut : Hipotesis Kerja (Ha) atau disebut hipotesis alternative yang menyatakan hubungan antara variable X dan variable Y atau adanya perbedaan antara dua kelompok. Dalam penelitian ini hipotesis kerja (Ha) adalah adanya Hubungan antara persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di balai diklat keagamaan surabaya.

[30] Moh. Nazir, Metode Penelitian, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), 151.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian berasal dari kata "*metode"* yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu. Sedangkan penelitian adalah cara pengamatan atau inkuiri dan mempunyai tujuan untuk mencari jawaban permasalahan atau proses penemuan, baik itu *discovery* maupun *invention.*[31] Metode penelitian juga merupakan rangkaian cara atau kegiatan pelaksanaan penelitian yang didasari oleh asumsi-asumsi dasar, pandangan-pandangan filosofis dan ideologis, pertanyaan dan isu-isu yang dihadapi.[32] Kemudian metodologi penelitian merupakan kegiatan yang secara sistematis, direncanakan oleh para peneliti untuk memecahkan permasalahan yang hidup dan berguna bagi masyarakat, maupun bagi peneliti itu sendiri.[33]

Jadi metode penelitian adalah suatu rangkaian atau langkah-langkah yang dilakukan secara berencana dan sistematis guna untuk mendapatkan suatu pemecahan terhadap masalah yang diajukan, sedangkan metodologi penelitian adalah prosedur atau cara untuk digunakan dalam suatu penelitian.

A. Jenis penelitian

Mengawali kegiatan penelitian ini penulis akan melaksanakan penenelitian mengunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya Pendekatan

[31] Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 3.
[32]Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 013), h. 52.
[33] Ibid., h. 17.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kuantitatif menggabungkan pengujian hipotesis dengan data yang terukur sehingga akan diketahui bagaimana hubungan suatu variabel terhadap variabel lain dan akan menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat digeneralisasik.

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hubungan kausal yang merupakan hubungan sebab akibat. Hubungan ini terjadi apabila dua variabel atau lebih (variabel bebas) mempengaruhi variabel (variabel terikat) yang lain. Dalam penelitian ini ingin diketahui bagaimana persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di balai diklat keagamaan surabaya.

A. Variable penelitian & definisi operasional

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.

Dalam penelitian ini memberlakukan dua jenis variabel yang menjadi objek penellitian, yaitu:

1. *Independent variable* (variabel X) yaitu variabel yang mempengaruhi dan mempunyai suatu hubungan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah persepsi lingkungan kerja. Adapun indikatornya adalah kinerja karyawan atau output, hubungan lingkungan kerja dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

di dalam dan di luar organisasi, tidak adanya ketegangan di dalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi.

2. *Dependent variable* (variabel Y) yaitu variabel yang menjadi akibat dari variabel bebas. Dependent variable pada penelitian ini adalah kinerja karyawan di balai diklat keagamaan surabaya. Adapun indikatornya adalah dari tujuan persepsi lingkungan kerja yaitu, meningkatkan pengetahuan, keterampilan para karyawan dalam kehidupan sehari-hari .mengembangkan kemampuan umum (kecerdasan), bakat, dan minat karyawan.

B. Populasi, sampel

1. Populasi

Untuk memperoleh data yang pasti, maka diperlukan adanya populasi yang diteliti, sebab tanpa adanya populasi peneliti akan kesulitan dalam mengolah data yang masuk.

Menurut Dr. H. M. Musfiqon, M. Pd. dalam bukunya mengatakan bahwa populasi adalah totalitas objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan dan benda yang mempunyai kesamaan sifat. Populasi merupakan kelompok besar yang menjadi objek penelitian.[34] Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di balai diklat keagamaan berjumlah kurang lebih 100 orang.

[34] Dr. H. M. Musfiqon, M.Pd., *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2012), 89.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Sampel

Sampel adalah sebagaian atau wakil dari populasi yang diteliti.[35] Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini cukup besar, maka untuk menghemat biaya, tenaga dan waktu, peneliti menggunakan cara sampel random kelompok yang dimana dalam pengambilan sampelnya peneliti menggunakan subjek-subjek didalam populasi. Apabila subjek kurang dari 100 sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, akan tetapi jika jumlah subjeknya besar maka dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% lebih, tergantung setidak-tidaknya dari :

a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
b. Sempit dan luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.

Penelitian yang resikonya besar, tentu saja jika sampel besar maka hasilnya juga akan lebih baik. Adapun pengambilan teknik sampling yang dipakai pada penelitian ini adalah menggunakan teknik proportional random sampling. Alasannya karena penulis memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Cara pengambilan sampel adalah dengan mengetahui terlebih dahulu banyaknya subjek dalam setiap sub kelompok. Penelitian ini

[35] Sutrisno Hadi, *Metode Research*, (Yogyakarta: Andi Offiset, 1995), h. 70.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berfungsi untuk mengetahui jumlah subjek dalam setiap tahun. Setelah itu ditentukan presentase besarnya sampel dari keseluruhan populasi.[36] Dalam penelitian ini jumlah subjek yang lebih dari 100, maka peneliti mengambil 25% dari jumlah populasi.

C. Tenik pengumpulan data.

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian, sesuai dengan permasalahan dalam skripsi ini, maka penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi disebut juga pengamatan, yang meliputi kegiatan pemantauan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera, jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba dan pengecab. Metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum dari objek penelitian, kegiatan karyawan serta keberhasilan kinerja karyawan.

2. Wawancara

Wawancara adalah segala kegiatan menghimpun data dengan jalan melakukan tanya jawab lisan secara bertatap muka dengan siapa saja yang diperlukan atau dikehendaki. Adapun wawancara yang penulis

[36] Saifudin Azwar, *Validitas dan Reliabilitas*, ibid, h. 67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

gunakan adalah terlebih dahulu menyiapkan pokok pertanyaan yang akan digunakan. Metode wawancara ini peneliti gunakan memperoleh data tentang sejarah singkat berdirinya balai diklat keagamaan surabaya dan letak balai diklat keagamaan surabaya

3. Dokumentasi

Dokumen adalah kumpulan fakta dan data yang tersimpan dalam bentuk teks atau artefak.[37] Metode ini digunakan untuk mendapatkan dokumen-dokumen sekolah misalnya: Visi dan misi Balai Diklat, struktur organisasi, sarana prasarana, jumlah keseluruhan karyawan , di Balai Diklat .

4. Angket/ Kuesioner

Metode angket merupakan serangkaian daftar pernyataan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden.[38] Kuesioner juga merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang mereka ketahui. Kuesioner dipakai untuk menyebut metode maupun instrumen. Jadi dalam menggunakan metode angket atau kuesioner instrumen yang dipakai adalah angket atau kuesioner.[39]

Metode angket/kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data variabel X (Lingkugan kerja) dan data variabel Y (

[37] Ibib,131.
[38] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2006), h. 123
[39] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakter*, ibid., h. 151.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kinerja karyawan). Untuk menjawabnya itu maka menggunakan kuesioner

tertutup karena sudah disediakan jawaban sehingga responden tinggal memilih. Adapun dipandang dari segi jawaban memakai kuesioner langsung yaitu responden menjawab tentang dirinya. Dari bentuknya menggunakan jenis *rating-scale*, (skala bertingkat), yaitu sebuah pernyataan yang menunjukkan tingkatan-tingkatan, misalnya mulai dari sangat setuju, sampai ke sangat tidak setuju.

Dengan menggunakan skala model Likert peneliti lebih mudah untuk penelitian karena skala Likert digunakan untuk mengukur sikap. Skala sikap disusun untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Dalam skala sikap,objek sosial tersebut berlaku sebagai objek sikap. Skala sikap itu berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statements)* yaitu suatu pernyataan mengenai suatu objek sikap, pernyataan sikap terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favourable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang tidak *favourable* (tidak mendukung objek sikap).[40]

D. Validitas dan reliabilitas data.

a. Validitas penelitian kuantitatif.

[40] Saifudin Azwar, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000), h. 107.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Validitas suatu data berkenaan dengan derajat ketepatan antara data lapangan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Menurut Sugitono dikatakan, validitas dibedakan menjadi dua yaitu validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal berkaitan dengan berkenaan dengan akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai, misalnya disain penelitianna tentang

kandungan gizi dan nutrisi biji durian petruk, maka data yang diperoleh tentang kandungan gizi dan nutrisi biji durian petruk, bukannya dala lain.

Untuk mendapatkan data yang valid dalam metode kuantitatif diperlukan instrumen yang valid, oleh karenanya diperlukan uji validitas instrument. Validitas instrument menggambarkan tingkat instrument yang mampu mengukur apa yang akan diukur Di sini dijelaskan ada dua jenis validitas instrument penelitian yaitu: validitas logis dan validitas empiris. Maksud dari validitas logis apabila instrument tersebut secara analisis akal sudah sesuai dengan isi dan aspek yang diungkapkan. Sedangkan validitas empiris apa bila suatu instrument dapat mengungkap semua data yang ditangkap oleh panca indera yang ada pada obyek di lapangan.

b. Reliabilitas penelitian kuantitatif.

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dikatakan reliabel bila diteliti oleh peneliti yang berbeda diperoleh data yang sama, begitu juga bila

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan dalam waktu yang tidak sama didapat data yang sama, tentunya berkenaan pada sampel yang sama. Contoh: kadar alcohol pada minuman bermerk topi miring lebih dari 10%, dan sangat membahayakan peminumnya. Minuman merk ini bila diteliti oleh peneliti yang berbeda tetap data yang dihasilkan sama, begitu juga dilakukan berulang kali juga sama.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

a. Data kualitatif, yaitu berupa kata, kalimat, gambar serta bentuk lain yang memiliki variasi cukup banyak dibandingkan data kuantitatif.[41] Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum objek penelitian, meliputi: sejarah singkat berdirinya, letak geografis objek, visi dan misi, struktur balai diklat keagamaan surabaya , serta persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di balai diklat keagamaan surabaya.

b. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data

[41] Dr. H. M. Musfiqon, M.Pd., *Metodologi Penelitian Pendidikan,* (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2012), 89.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kuantitatif yang diperlukan adalah: jumlah karyawan, jumlah sarana dan prasarana, serta hasil angket.

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber yaitu:

a. Sumber data literature atau kepustakaan yaitu sumber yang berasal dari kepustakaan yang ada kaitanya dengan pembahasan ini.
b. Sumber data lapangan, sumber data lapangan ini ada dua jenis yaitu:

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang diambil dan dicatat. Data ini diperoleh dengan melakukan wawancara langsung. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam

c. penelitian ini adalah kepala bagian balai diklat beserta karyawan-karyawan di balai diklat keagamaan surabaya
d. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan atau pencatatan melalui dokumen sekolah yang berkaitan dengan data-data yang diperlukan penulis. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Analisis data

Analisis dalam suatu penelitian merupakan bagian yang sangat penting, karena dengan analisis maka data yang diperoleh akan disajikan dengan baik dan akurat. Dalam penelitian kuantitatif, analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber datalain telah terkumpul yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.[42]

Untuk menganalisis variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) maka pada data yang didapat harus dianalisis dalam pengolahan datanya dan dibantu dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) ver 16.0 *for windows* untuk mencari descriptive statistic dan frekuensi prosentase.

Menurut Sutrisno Hadi setelah diketahui descriptive statistic dan frekuensi prosentasenya, maka penulis mengkategorikan dalam tiga tingkatan pengkategorian berdasarkan norma yang dijadikan acuan dalam memnberikan angka penilaian. [43] dengan begitu akan mendapatkan sebuah tabel sebagai berikut:

[42] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ibid., h. 207.
[43] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research 2* (Yogjakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 1986), h.40.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.1

Standar Pembagian Klasifikasi

Katagori	**Kriteria**
X ≤ Mean − 1SD	Rendah
M – 1SD s/d M + 1SD	Sedang
X ≥ M + 1SD	Tinggi

Metode analisa data dipergunakan untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karywan di balai diklat keagamaan surabaya dalam penelitian ini menggunakan *teknik korelasi product moment pearson*. Metode teknik korelasi product moment pearson merupakan teknik untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen dengan satu dependen.[44]

Rumus korelasi product moment pearson sebagai berikut :

$$\mathrm{R}xy = \frac{N\sum xy - (\sum X)(Y)}{\sqrt{(\sum x^2) - (\sum x)^2(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

Rxy = Angka indeks korelasi "*r*" *product moment*

N = Jumlah subyek yang diteliti

[44] Ibid., h. 215.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara skor *x* dan *y*

$\sum x$ = Jumlah nilai variabel *x*

$\sum y$ = Jumlah nilai variabel *y*

Perhitungan *product moment pearson* dilakukan dengan bantuan komputer seri program SPSS (*Statistical package for social sulution*). Jika hasil korelasi didapatkan probabilitas (P) < 0.05 berarti signifikan, namun sebaliknya jika (P) > 0,05 maka tidak signifikan yang artinya tidak ada pengaruh variabel X dan variabel Y. Untuk mencari pengaruh varian variabel dapat digunakan dengan menggunakan teknik statistik dengan menghitung besarnya koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan, dan selanjutnya dikalikan dengan 100%, koefisien determinasi (penentu) dinyatakan dalam persen.[45]

G. Instrumen Penelitian

Instrumen pendidikan merupakan alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar peneliti lebih mudah dan mendapatkan hasil yang lebih baik, dalam artiyan lebih cermat, lengkap, sistematis.[46] Pada Lingungan Kerja, peneliti menggunakan kuesioner *check list*, yaitu sebuah daftar dimana responden tinggal membubuhkan tanda *check* (√) pada kolom yang sesuai dengan responden alami. Dan

[45] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ibid., h. 216.
[46] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, ibid.,h.136.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sama dengan penelitian kecerdasan spiritual, peneliti menggunakan tanda *check* (√) pada kolom yang sesuai dengan responden.

Dalam instrumen digolongkan untuk penggunaan skala pengukuran Likert, seperti yang disampikan oleh Sugiyono bahwa instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk *check list* ataupun pilihan ganda.[47] Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya dengan menggunakan respon yang yang dikatagorikan kedalam empat macam katagori jawaban yaitu : sangat Baik (SB), Baik (B), kurang Baik (KB) dan tidak Baik (TB).[48]

Skala Likert ini meniadakan kategori jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu (R), berdasarkan tiga alasan yaitu: Katagori *undecided* itu mempunyai arti ganda, dapat diartikan sebagai belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya dapat diartikan netral, setuju, tidak setuju, atau bahkan ragu-ragu.

[47] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, ibid.,h.136.
[48] Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ibid., h. 135.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.2

Skor Skala Likert

Jawaban	**Skor**
Sangat Baik (SB)	4
Baik (B)	3
Kurang Baik (KB)	2
Tidak Baik (TB)	1

Karena pilihan jawaban berjenjang,maka setiap jawaban bisa diberi bobot sesuai dengan intensitasnya. Mislanya ada empat pilihan jawaban, maka intensitas paling rendah diberi nilai 1 dan jawaban yang intensitasnya paling tinggi diberi nilai 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Penyajian Data

a. Gambaran Umum Lembaga Balai Diklat Keagamaan Surabaya

1. Identitas Lembaga

a. Nama Lembaga : Lembaga Balai Diklat Keagamaan Surabaya

b. Jalan : Jl. Ketintang Madya 92 Surabaya

c. Telp : (031) 8280116

d. Fax : (031) 8290021 e.

e. Website : http://bdksurabaya.kemenag.go.id/

f. Email : bdk_surabaya@kemenag.go.id

2. Sejarah Lembaga

Berdasarkan KMA. No. 18/1978 tanggal 6 Maret 1978 dengan persetujuan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) No. B 251/I/MENPAN/3/1978 tanggal 6 Maret 1978, maka didirikanlah Balai Penataran Guru Agama (BPGA) sebanyak 6 Balai yang tersebar di 6 propinsi untuk seluruh wilayah Indonesia, salah satunya adalah BPGA di Surabaya yang mewakili Indonesia bagian Timur yang terletak di Jl. Ngagel Jaya Utara 84 Surabaya.

Berdasarkan KMA No. 45/1981 tanggal 23 Mei 1981 diperkuat dengan KEPMENPAN No. B 504/MENPAN/5/1981

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tahun 1981 sekaligus mencabut KMA No. 18 Tahun 1978 maka ditetapkan pembentukan Balai Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Teknis Keagamaan Departemen Agama yang tersebar di 12 kota, salah satunya sebagai pengganti BPGASurabaya yang sejak 1986 sampai tahun 2001 bertempat di Jl. Juanda 2 Surabaya.

Mulai tahun 2001-2002 Balai Diklat berada di Wisma Sejahtera, Jl Ketintang Madya 72 Surabaya sambil menunggu proses renovasi gedung di Jl Ketintang Madya 92 yang merupakan hasil tukar guling dengan Kanwil Departemen Agama Provinsi Jawa Timur. Baru sejak tahun 2003 Balai Diklat Keagamaan menempati lahan tersebut. Berdasarkan KMA No. 345 tahun 2004 Balai Diklat Pegawai Teknis Surabaya berubah nomenklatur menjadi Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 345 tahun 2004 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan menyebutkan bahwa Balai Diklat Keagamaan adalah Unit Pelaksana Teknis Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama yang menangani bidang pendidikan dan pelatihan di lingkungan Kementerian Agama di daerah.

Sebagai kepanjangan tangan dari Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama tersebut, Balai Diklat Keagamaan Surabaya mempunyai tugas Melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan di wilayah kerja Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. dengan motto: *Help You To Be Professional*.

Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, Balai Diklat Keagamaan Surabaya menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

a. Merumuskan visi, misi dan kebijakan Balai Dikla Keagamaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan.

c. Menyelenggarakan koordinasi dan pengembangan kemitraan dengan satuan organisasi/satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama dan Pemda serta lembaga terkait lainnya.

d. Menyiapkan dan menyajikan laporan hasil pelaksanaan tugas Balai Diklat Keagamaan.

Guna mengaktualisasikan tugas dan fungsi tersebut, Balai Diklat Keagamaan Surabaya memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Kepala Balai yang dibantu oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Diklat Tenaga Administrasi dan Kepala Seksi Diklat Tenaga Teknis Keagamaan.

Selanjutnya untuk mewujudkan mekanisme kerja yang harmonis serta hasil kerja yang optimal dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, maka penjabaran tugas dan fungsi dituangkan ke dalam uraian tugas (job discription) untuk dipedomani oleh seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang, dua di antaranya seorang pustakawan dan seorang arsiparis serta Widyaiswara yang berjumlah 38 orang dengan spesialisasi sesuai latar belakang pendidikan.

3. Visi, Misi, Tujuan dan sasaran Lembaga

a. Visi

Visi Balai Diklat Keagamaan surabaya adalah: *"Terwujudnya lembaga diklat yang terpercaya dalam meningkatkan SDM Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur yang kompeten dan berakhlak mulia".*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam rangka menginplementasikan visi tersebut, perlu diwujudkan nilai-nilai yang dapat dijadikan pedoman bagi penyelenggara diklat dalam melaksanakan tugasnya yang dimulai sejak proses perencanaan, pelaksanaan hingga pada tahap evaluasi. Nilai-nilai tersebut adalah:

1) Tanggung jawab, maksudnya bahwa setiap pe bahwa penyelenggara diklat harus bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya;

2) Kordinasi, maksudnya bahwa karena kegiatan pendidikandan pelatihan merupakan suatu sistem, maka setiap penyelenggara diklat harus selalu menjalin kerja sama yang harmonis dengan rekan kerjanya tau stakeholders.

3) Profesional, maksudnya setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang ahli di bidangnya, sehingga diharapkan akan menghasilkan output yang memenuhi standar kompetensi yang dipersyaratkan;

4) Proporsional, maksudnya segala sesuatu ditempatkan menurut proporsi yang semestinya.

5) Efektif, artinya setiap pengambilan langkah dan kebijakan harus tepat dan tercapai sasaran yang ditargetkan.

6) Efisien, artinya adanya keseimbangan antara input dan output, baik tenaga, waktu, dana, sarana dan prasarana sesuai dengan regulasi yang ada.

b. Misi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan visi tersebut, Balai Diklat Keagamaan Surabaya mengemban misi sebagai berikut:

1) Menyelenggarakan diklat untuk meningkatkan SDM.
2) Mengembangkan networking (jaringan kerja)
3) Meningkatkan dan memberdayakan sarana dan prasarana.
4) Mengembangkan dan memberdayakan SDM Balai Diklat.
5) Mengembangkan sistem operasional kediklatan secara efisien dan efektif.

a. Tujuan

Tujuan Balai Diklat Keagamaan Surabaya adalah:

1) Meningkatkan kualitas SDM Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
2) Meningkatkan koordinasi dalam penyelenggaraan diklat.
3) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan diklat.
4) Meningkatkan profesionalitas tenaga kediklatan.

b. Sasaran

Tujuan yang telah ditetapkan dijabarkan lebih spesifik dalam bentuk sasran. Sasaran adalah hasil yang diinginkan dalam kurun waktu tertentu yang realis dan dapat diukur tingkat pencapaiannya berdasarkan indikator kinerja tertentu yang disebut indikator kinerja sasaran.

Sasaran terbagi atas 2 kelompok yaitu: (1) sasaran tahunan (Rencana Kerja Tahunan) yang mempunyai jangka waktu paling lama

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

satu tahun dan (2) sasaran dal am kurun waktu (Rencana Strategis) yang mempunyai jangka waktu antara 1 sampai 5 tahun.

Berdasarkan kelompok sasaran tersebut, maka sasran yang ingin dicapai Balai Diklat Keagamaan Surabaya adalah:

1) Meningkatkan kualitas SDM pejabat eselon IV.
2) Meingkatkan kualitas SDM tenaga administrasi.
3) Meningkatkan kualitas Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)
4) Meningkatkan kualitas SDM tenaga teknis.
5) Meningkatkan sinkronisasi dan sinergi antar subsistem kediklatan.
6) Meningkatkan ketertiban administrasi serta sarana dan prasarana.
7) Meningkatkan kualias dan kuantitas SDM Balai Diklat.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapan, maka Balai Diklat Keagamaan Surabaya mempunyai kebijakan dan program yaitu:

(1) Kebijakan, yang meliputi pelatihan pejabat eselon IV, pelatihan tenaga administrasi, pelatihan CPNS, pelatihan tenaga teknis keagamaan, mengadakan koordinasi dan evaluasi, melaksanakan administrasi umum, memenuhi sarana dan prasarana diklat, mengembangkan kampus diklat dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia.

(2) Program yang disusun, meliputi: penyelenggaraan diklat struktural, penyelengaraan diklat administrasi, penyelenggraaan diklat prajabatan golongan II dan III, penyelenggaraan diklat tenaga teknis keagamaan, penyelenggaraan monitoring diklat, pelaksanaan administrasi umum, pengadaan sarana dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

prasarana diklat, pembangunan asrama dan pemberdayaan widyaiswara dan pegawai.

4. Dasar Hukum Lembaga

a) PP No. 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS.

b) KMA No. 1 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan Susunan Orga. dan Tata Kerja Depag.

c) KMA No. 1 Tahun 2003 tentang Pedoman Diklat PNS di Lingkungan Depag.

d) KMA No. 2 Tahun 2003 tentang Pengalihan Perencanaan Program dan Anggaran serta Pelaksanaan Diklat di Lingkungan Depag.

e) KMA NO. 345 Tahun 2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Keagamaan.

5. Kepemimpinan Lembaga Balai Diklat Keagamaan Surabaya

a) Drs. Imam Efendi Tahun 1979-1986

b) Drs. M. Ruzaini (Kasubag TU Sebagai PLH) tahun 1986-1988

c) Drs. H.M Asrori AM, SH tahun 1988-1991,. d. Drs. Mugono Abdul Wahab tahun 1991-1994

d) Dra. Hj. Hasniah Hasan, M.Si tahun1994-2002

e) Drs. Roziqi, MBA, MM tahun 2002-2003

f) Drs. Masykur Hadi, MM tahun 2003 – 2006

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g) Drs. H. Muzaijin Mashdar, M.Pd.I tahun 2006 – 2009, i. Prof. Dr.H. Zainuddin Maliki, M.Si.,(Pgs Kepala) tahun 2009-2011

h) Drs. H. M. Nazli Idris, M.Si, tahun 2011- 2012

i) Drs. H. Rusman Langke, M.Pd. Tahun 2012 – 2014

j) DR M. Toha, M.Si tahun 2014-sekarang

6. Tugas Kepala Lembaga Balai Diklat Keagamaan Surabaya

a) Melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi dan Tenaga Teknis Keagamaan

b) Di wilayah kerja Kementerian Agama Propinsi Jawa Timur

7. Struktur Organisasi Lembaga Balai Diklat Keagamaan Surabaya

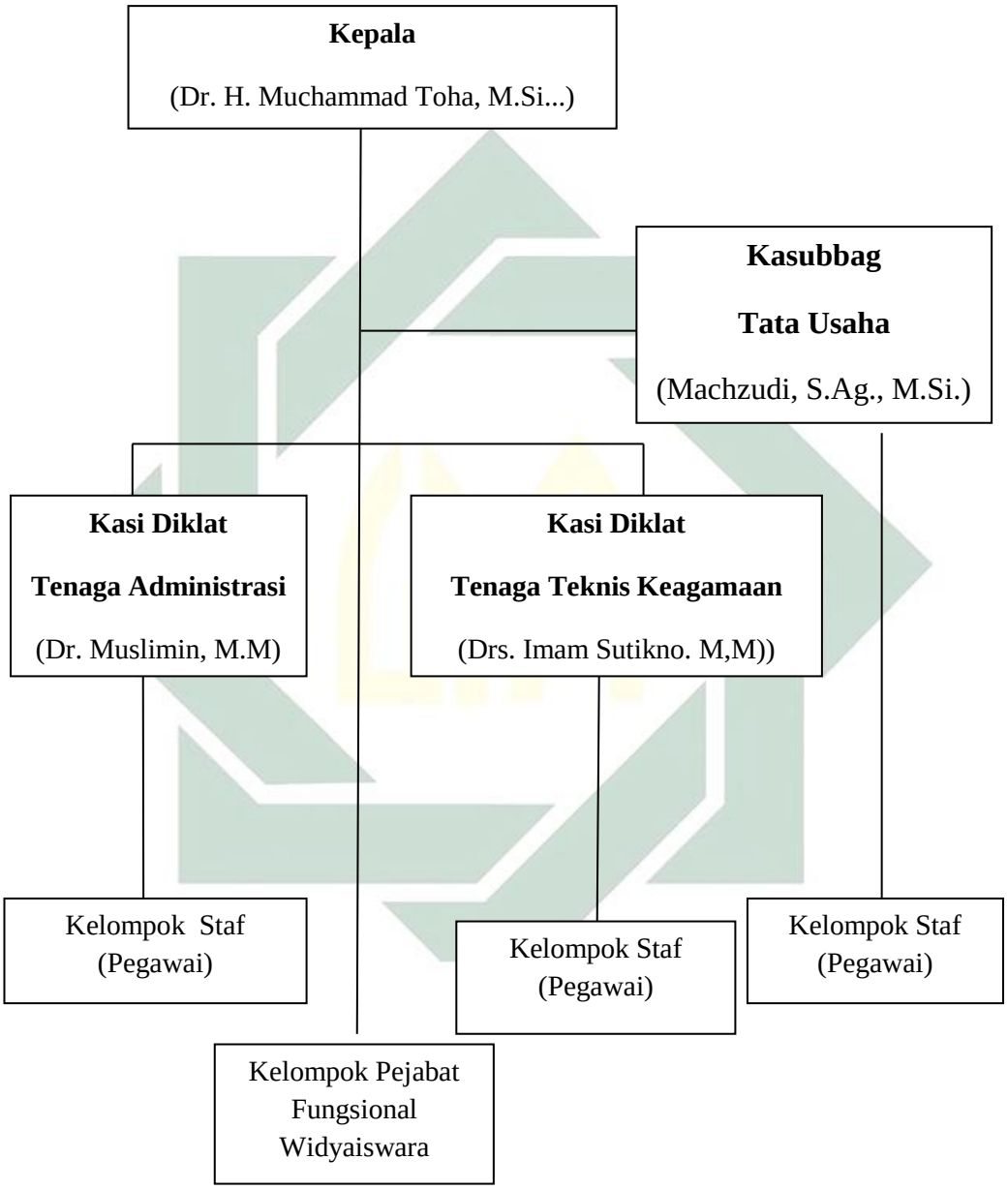
Untuk mengaktualisasikan tugas dan fungsinya, Balai Diklat Keagamaan Surabaya memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Kepala Balai yang dibantu oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Tenaga Teknis Keagamaan dan Kepala Seksi Tenaga Adminstrasi. Masing-masing kepala seksi dan kepala sub bagian dibantu oleh para pegawai. Total jumlah pegawai yang berstatus PNS pada Balai Diklat Keagamaan Surabaya adalah 84 orang dengan perincian: 1 orang kepala kantor, 2 orang kepala seksi, 1 orang kepala sub bagian, 37 orang staf dan 32 orang pejabat fungsional widyaiswara (tenaga pengajar). Di samping itu didukung oleh tenaga honorer sebanyak 11 orang.

Jika digambarkan dalam bentuk bagan seperti di bawah ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

STRUKTUR ORGANISASI

BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SURABAYA



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8. Keadaan sarana Prasarana balai diklat keagamaan surabaya

Keadaan sarana dan prasarana di Balai Diklat Keagamaan Surabaya cukup baik, sebagaimana yang telah diterangkan pada bagaian terdahulu. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

DATA SARANA DAN PRASARANA BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SURABAYA

NO	NAMA SARPRAS	Jumlah	UKURAN/KAPASITAS	KET
1	Tanah		13.745 m2	
2	Gedung	16	11.213m2	
3	Aula	1	500 orang	
4	Ruang Multimedia	1	100 orang	
5	Ruang kerja	10		Setiap ruang kerja terdapat PC dan printer
6	Ruang kelas	10	300 orang	setiap ruang kelas terdapat sarna pembelajaran berupa meja, kursi, layar LCD, papan tulis dll
7	Lab IPA	1	56 m2	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8	Lab Bahasa	1	56 m2	
9	Lab Komputer	1	56m2	
10	Perpustakaan	1	160 m2	
11	Musholla	1		
12	Kamar	110	310 orang	setiap kamar dilengkapi dengan kamar mandi, gantungan baju, cermin, meja, kursi dan almari
13	Ruang sekretariat	5		setiap ruang skretariat dilengkapi PC dan printer
14	Ruang Fitness	1		
15	lap tenis	3		
16	Dapur	1		
17	Ruang makan	5		
18	LCD	14		
19	Peralatan Video Converence	1		
20	Bus	2	50 orang	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

21	Koperasi	1		
22	Sound sistem	13		
23	Ruang Lobby	2		
24	Handycam	1		
25	Camera	1		
26	Meja tenis	1		
27	Mobil sedan	2		
28	Mobil MPV	3		
29	Tempat parkir	3		
30	Sepeda motor	1		
31	Jaringan Fiber optic	1	3 giga	
32	Televisi	10		
33	tandon air besar di bawah	2	5mx2,5mX2m	
34	tandon air kecil	2		
35	Tandon atas	12		

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Analisis data

1. Data tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di balai diklat keagamaan surabaya

Dalam melaksanakan tugas penelitian maka dalam tahap ini adalah penarikan angket dan diadakan penilaian dari masing-masing alternatif jawaban sesuai dengan ketentuan.

Dan untuk mendapatkan data responden maka peneliti menggunakan angket yang disebarkan kepada 25 responden. Dengan jumlah 40 item, untuk lebih jelasnya dapat di lihat dari nama-nama responden tersebut:

TABEL 4.1
Nama-Nama Responden Karyawan Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

No Responden	Nama	Pangkat/gol
1	Sayyidatul Muthi'ah, S.Pd.I	Penata Muda TK.I/III/b
2	Danang Eka Sandi, S.Sos.	Penata /III/c
3	Drs, widayanto, M.Pd	Pembina Utama Muda/ IV/c
4	Drs. H. Rusman Langke, M.Pd.	Pembina Tk.I/ IV /b
5	Abdul Main, S.Ag., S.S., M.Hum.	Pembina / IV/a
6	Fenny Rahmawati, S.Pd.	Penata Muda Tk.I / III/b
7	Moelyono	Pengatur Muda Tk.I / II/b
8	Tri Wahyono	Pengatur Muda / II/a
9	Iwan Nur Kholis	Pengatur Muda / II/a

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

10	Ika Wahyuningtyas, S.IP.	Penata Muda Tk.I / III/b
11	Mohammad Anung Edy Nugroho, S.E.	Penata Muda Tk.I / III/b
12	Ahmad Rofiq, S.Pd.	Penata Muda Tk.I / III/b
13	Nurul Fitriyah, S.E.	Penata Muda Tk.I / III/b
14	Drs. Sholikin, M.Ed.	Pembina Tk.I / IV/b
15	Drs. Khamim Thohari, M.Ed.	Pembina Tk.I / IV/b
16	Drs. Sutowijoyo, M.Pd.	Pembina Tk.I / IV/b
17	Siti Zubaidah, S.Pd.I.	Penata / III/c
18	Khobibah, S.Ag.	Penata / III/c
19	Kusnul Ika Sandra, S.Pd.	Penata Muda Tk.I / III/b
20	Anton Sasono, S.E., M.A.B.	Penata Muda Tk.I / III/b
21	Bambang Sugeng Santoso, S.P., M.Si.	Penata Muda Tk.I / III/b
22	Fenny Rahmawati, S.Pd.	Penata Muda Tk.I / III/b
23	Qurrota A'yun, S.E., M.Si.	Penata Muda Tk.I / III/b
24	Ahmad Fuady, S.Ag.	Penata Muda Tk.I / III/b
25	Drs. Suyuti	Penata Tk.I / III/d

Pilihan jawaban responden yang terdapat pada angket yang telah disebarkan tentang lingungan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya ini terdiri dari SB, B, KB, dan TB dimana SB adalah Sangat Baik, B adalah Baik, KB adalah Kurang Baik dan TB adalah tidak Baik dengan nilai Skor 4,3,2,1. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka diperoleh hasil angket dari 25 karyawan yang dijadikan sebagai sampel sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.2

Jumlah Nilai Responden Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Balai Diklat kaagamaan Surabaya

NO RESPONDEN	X	Y	X2	Y2	XY
1	56	54	3136	2916	3024
2	79	76	6241	5776	6004
3	67	52	4489	2704	3484
4	74	68	5476	4624	5032
5	77	78	5929	6084	6006
6	60	60	3600	3600	3600
7	54	54	2916	2916	2916
8	53	54	2809	2916	2862
9	68	68	4624	4624	4624
10	50	75	2500	5625	3750
11	62	66	3844	4356	4092
12	62	66	3844	4356	4092
13	57	61	3249	3721	3477
14	57	60	3249	3600	3420
15	59	52	3481	2704	3068
16	55	53	3025	2809	2915
17	49	42	2401	1764	2058
18	61	55	3721	3025	3355
19	48	52	2304	2704	2496
20	60	62	3600	3844	3720
21	59	54	3481	2916	3186
22	58	52	3364	2704	3016
23	61	60	3721	3600	3660
24	51	57	2601	3249	2907
25	66	71	4356	5041	4686

Dengan adanya angket yang telah disebarkan secara acak dengan 25 Karyawan , dapat diketahui descriptive statistics Lingkungan Kerja dengan menggunakan SPSS 16 adalah sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.3
Descriptive Statistics Lingkungan Kerja

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Lingkungan_kerja	25	31.00	48.00	79.00	60.1200	1.63332	8.16660	66.693
Valid N (listwise)	25							

Berdasarkan table descriptive statistics, nilai mean = 60.1200, nilai Standar Deviasi = 66.693, nilai minimum = 48.00 dan nilai maximum = 79.00. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkat klasifikasi Lingkungan Kerja di Balai Diklat Keagamaan Surabaya, dengan rumus :

Rendah = X ≤ Mean − 1SD
= X ≤ 60.1200 − 66.693
= X ≤40%

Sedang = M – 1SD s/d M + 1SD
= 60.1200 – 66.693 s/d 60.1200 + 66.693
= 40 s/d 55

Tinggi = X ≥ M + 1SD
= X ≥ 60.1200 + 66.693
= X ≥ 55

Berdasarkan rumus tersebut, nilai yang mendapat katagori tinggi adalah 56-60, sedang 40-55, dan rendah 34-39. Untuk menentukan frekuensi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lingkungan Kerja yang tergolong tinggi, sedang, ataupun rendah dapat dilihat pada table frekuensi :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.4

Frekuensi Lingkungan Kerja

Lingkungan_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	48	1	4.0	4.0	4.0
	49	1	4.0	4.0	8.0
	50	1	4.0	4.0	12.0
	51	1	4.0	4.0	16.0
	53	1	4.0	4.0	20.0
	54	1	4.0	4.0	24.0
	55	1	4.0	4.0	28.0
	56	1	4.0	4.0	32.0
	57	2	8.0	8.0	40.0
	58	1	4.0	4.0	44.0
	59	2	8.0	8.0	52.0
	60	2	8.0	8.0	60.0
	61	2	8.0	8.0	68.0
	62	2	8.0	8.0	76.0
	66	1	4.0	4.0	80.0
	67	1	4.0	4.0	84.0

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

68	1	4.0	4.0	88.0
74	1	4.0	4.0	92.0
77	1	4.0	4.0	96.0
79	1	4.0	4.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi Lingkungan Kerja , dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.5

Klasifikasi Lingkungan Kerja

Klasifikasi	Jumlah	Keterangan Skor	Prosentase (%)
61-78	10	Tinggi	40%
51-60	14	Sedang	56 %
42-51	1	Rendah	4 %

Dari table di atas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan subjek terdapat 10 Karyawan (40%) menyatakan Lingkungan Kerja tinggi, 14 Karyawan (56%) menyatakan lingkungan kerja sedang, dan 1 karyawan (4%) menyatakan lingkungan kerja Rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingungan Kerja di Balai Diklat Keagamaan Surabaya sedang dengan prosentase (56 %).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Kinerja Karyawan Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

Dalam melaksanakan tugas penelitian maka dalam tahap ini adalah penarikan angket dan diadakan penilaian dari masing-masing alternatif jawaban sesuai dengan ketentuan.

Dan untuk mendapatkan data responden maka peneliti menggunakan angket yang disebarkan kepada 25 responden. Dengan jumlah 40 item, untuk lebih jelasnya dapat di lihat di descriptive statistics yang dioperasikan dengan bantuan SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6

Describtive Statistics Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Kinerja_Karyawan	25	36.00	42.00	78.00	60.0800	1.79715	8.98573
Valid N (listwise)	25						

Berdasarkan table descriptive statistics, nilai mean = 1.79715, nilai standar Deviation + 8.98573, nilai minimum = 42.00, dan nilai maximum = 78.00. Dengan demikian dapat diketahui tingkat klasifikasi Kinerja Karyawan di Balai diklat Keagamaan Surabaya. Dengan Rumus:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rendah = X ≤ Mean − 1SD
= X ≤ 60.0800 − 8.98573
= X ≤ 51%

Sedang = M – 1SD s/d M + 1SD

= 60.0800 – 8.98573 s/d 60.0800 + 8.98573

= 51 % s/d 69%

Tinggi = X ≥ M + 1SD

= X ≥ 60.0800 + 8.98573
= X ≥ 69

Berdasarkan rumus di atas, nilai yang mendapat katagori tinggi adalah 53-60, sedang 39-52, dan rendah 35-38. Untuk menentukan frekuensi Karyawan yang tergolong tinggi, sedang, dan rendah dengan melihat pada frekuensi data table sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.7

Frekuensi Kinerja karyawan

Kinerja_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	42	1	4.0	4.0	4.0
	52	4	16.0	16.0	20.0
	53	1	4.0	4.0	24.0
	54	4	16.0	16.0	40.0
	55	1	4.0	4.0	44.0
	57	1	4.0	4.0	48.0
	60	3	12.0	12.0	60.0
	61	1	4.0	4.0	64.0
	62	1	4.0	4.0	68.0
	66	2	8.0	8.0	76.0
	68	2	8.0	8.0	84.0
	71	1	4.0	4.0	88.0
	75	1	4.0	4.0	92.0
	76	1	4.0	4.0	96.0
	78	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan table frekuensi Kinerja Karyawan , dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.8

Klasifikasi Kinerja Karyawan

Klasifikasi	Jumlah	Keterangan Skor	Prosentase (%)
70-78	4	Tinggi	16%
51-69	20	Sedang	80%
42-51	1	Rendah	4 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan subjek terdapat 4 karyawan (16%) kinerja Karyawan tinggi , 20 karyawan (80%) Kinerja Karyawan sedang, dan 1 Karyawan (4 %) Kinerja Karyawan rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya tergolong sedang dengan 80%.

3. Hubungan antara lingkungan kerja terdapat kinerja karyawan di balai diklat keagamaan surabaya

Hubungan antara lingkungan Kerja Terdapat kinerja Karyawan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya dapat digunakan dengan menggunakan rumus prodact moment pearson dengan bantuan SPSS 16 dapat dinyatakan sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.9
Hasil Descriptives
Descriptives

Correlations

		Lingkungan_Kerja	Kinerja_Karyawan
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	1	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	25	25
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	25	25

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (P = 0.001) yang lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 5% atau 0.05 (0.000 < 0.05) dengan sampel 25 karyawan, menunjukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Nilai Pearson Correlation menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,653 ini menunjukan bahwa korelasi antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah positif, ini menunjukan bahwa semakin besar nilai kegiatan Lingkungan Kerja maka semakin besar pula nilai Kinerja Karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perhitungan product moment pearson dilakukan dengan bantuan kompoter progam SPSS. Sedangkan untuk mengukur tinggi rendahnya atau besar kecilnya hubungan antara variable x dan y maka penulis menggunakan korelasi yang diperoleh atau nilai "r" sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil nilai r

Besar Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Antara variable x dan variable y terdapat korelasi yang sangat Tinggi.
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Antara variable x dan variable y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Antara variable x dan variable y terdapat korelasi yang sedang
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Antara variable x dan variable y terdapat korelasi yang rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Antara variable x dan variable y terdapat korelasi yang sangat rendah, korelasi ini diabaikan (dianggap tidak ada korelasi)

Dengan demikian untuk mengetahui interpretasi hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka r-tabel interpretasi ini perlu dicantumkan. Dan untuk mengetahui kuat lemahnya korelasi atau tinggi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rendahnya korelasi, maka antara variabel x dan variabel y dimana variabel x "lingkungan kerja " dengan variabel y "kinerja karyawan " maka nilai dikonsultasikan atau dibandingkan dengan tabel interpretasi " *product moment pearson*", nilai "r" sebesar 0,653 terletak antara 0,00 – 0,800. Berdasarkan pedoman yang telah dikemukakan dalam tabel interpretasi koefisien korelasi nilai "r", maka dapat diketahui bahwa korelasi antara variabel X dengan variabel Y menunjukan korelasi "sedang".

Untuk menunjukan hubungan variabel dapat dipergunakan teknik statistik dengan menghitung besarnya koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan, dan selanjutnya dikalikan dengan 100% koefisien determinasi (penentu) dinyatakan dalam persen.[49]

Koefisien korelasi dalam table correlations adalah 0,653 sehingga koefisien determinnasinya adalah $0{,}653^2 = 0{,}426$ Jadi dapat disimpulkan bahwa variable Lingkungan Kerja sangat lah berhubungan, sebesar 46,6% (koefisien determinasi x 100%) terhadap kinerja karyawan, sisanya 53,4% diterangkan oleh variable lain.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah data dikumpulkan dengan lengkap dari lapangan penelitian, tahap berikutnya yang harus dilakukan adalah tahap pembahasan. Tahap pembahasan ini adalah tahap dimana data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa

[49] Sugiyono, Metode Penelitian, ibid, h. 216.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sampai berhasil disimpulkan kebenaran-kebenarannya yang dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian. Oleh karena itu disini imajinasi dan kreatifitas si peneliti diuji sungguh-sungguh.

1. Deskripsi Data

Setelah data mentah terkumpul maka perlu di deskripsikan sehingga akan memudahkan pemahaman pembaca. Menurut Sugiyono bahwa pendeskripsian data dapat dilakukan melalui penyajian data seperti dengan tabel biasa, tabel distribusi frekuensi dengan grafik garis-garis maupun batang, dengan diagram lingkaran, dengan pictrogen dan lain-lain.[50] Didalam proses pengumpulan data kegiatan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya menggunakan angket yang disebarkan kepada 25 Karyawan aja yang sebagai responden subjek penelitian.

Sebagaimana yang di jelaskan pada Bab 3 bahwa bahwa peneliti menggunakan Skala Likert untuk meniadakan kategori jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu (R), berdasarkan tiga alasan yaitu: Katagori *undecided* itu mempunyai arti ganda, dapat diartikan sebagai belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya dapat diartikan netral, setuju, tidak setuju, atau bahkan ragu-ragu. Peneliti menggunakan jawaban berjenjang,maka setiap jawaban bisa diberi bobot sesuai dengan intensitasnya. Mislanya ada empat pilihan jawaban, maka

[50] Ibid., h. 123.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

intensitas paling rendah diberi nilai 1 dan jawaban yang intensitasnya paling tinggi diberi nilai 4.

Dengan adanya data tersebut maka peneliti memakai SPSS 16 untuk menganalisis variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) maka pada data yang didapat harus dianalisis dalam pengolahan datanya dan dibantu dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) ver 16.0 *for windows* untuk mencari descriptive statistic dan frekuensi prosentase.

2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono adalah salah satu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti data yang terkumpul.[51] Agar hubungan antara masalah yang diteliti dan kemungkinan jawabannya menjadi lebih jelas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : "ada hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya". Yang artinya semakin banyak Karyawan semakin banyak lapangan kerja, di Balai diklat Keagamaan Surabaya

Dalam statistik yang diuji adalah hipotesis nol berdasarkan pendapat Emory yaitu *"The hypothesis is used for testing. It is a statement that no difference exists between the parameter and the statistic being compared"*. Jadi hipotesis nol adalah pernyataan yang tidak adanya perbedaan antara parementer dengan statistic data (data sample). Sedangkan lawan dari hipotesis nol adalah hipotesis alternative yang menyatakan ada perbedaan

[51] Ibid., h. 96.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

antara parameter dan statistik. Hipotesis nol diberi notasi Ho dan hipotesis alternative diberi notasi Ha.

Hasil perhitungan diperoleh korelasi antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya sebesar 0,653 Nilai tersebut kemudian dikonsultasikan dengan nilai r tabel product moment dengan taraf signifikan 5% dan N sebesar 25, di peroleh r tabel sebesar 0,653. Diketahui nilai r hitung 0,653 lebih besar dari pada taraf signifikansi 5%, sehingga Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan terdapat hubungan positif atau signifikan. Di samping menggunakan rumus di atas, peneliti juga menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 For Windows*. Dari hasil analisis dengan *SPSS 16.0 For Windows* diperoleh nilai r hitung yang sama dengan hasil manual yaitu sebesar 0,653. Pada taraf signifikasi 5% dan nilai signifikasinya sebesar 0.000. setelah diperoleh r hitung, selanjutnya diinterprestasikan sesuai pedoman interprestasi nilai r.

Disamping itu, menurut Suharsimi Arikunto, untuk memperoleh seberapa kuat hubungan kedua variable dalam penelitian ini, maka nilai r hitung diinterpretasikan sesuai pedoman interpretasi nilai r. berdasarkan pedoman interpretasi tersebut, maka antara kegiatan tadabbur alam dengan kecerdasan spiritual memiliki hubungan agak rendah.

Untuk mengetahui data Kinerja Karyawan dalam melaksanakan lingkungan kerja yang disebarkan melalui angkeet sebanyak 25 karyawan dengan cara acak dan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Menurut Zainal Arifin pengkategorian ada 5 macam yaitu :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Mean + 1,5 (standar deviasi) = A (sangat baik)
2. Mean + 0,5 (standar deviasi) = B (baik)
3. Mean – 0,5 (standar deviasi) = C (cukup)
4. Mean – 1,5 (standar deviasi) = D (kurang)
5. Kurang dari perhitungan nilai D = E (kurang sekali)

Jadi Karyawan yang giat dalam lingkungan kerja disebabkan oleh kuatnya motivasi dan kemampuan karyawan dalam bekerja .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini yaitu pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya berjalan sanggat baik, dapat di kategorikan Tinggi yang tunjukan dari data bahwa lingkungan kerja sangatlah berhubungan dalam kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat dilihat dari klasifikasi lingkungn kerja dengan perhitungan SPSS 16 yang mempunyai rentangan51-60 dengan prosentase 56 %
2. Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya dapat dikatagorikan Tinggi . Hal ini dapat dilihat dari klasifikasi Lingkungan Kerja dengan perhitungan SPSS 16 yang mempunyai rentangan 51-69 dengan prosentase 80 %
3. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di balai diklat keagamaan surabaya dapat dilihat dengan nilai probabilitas (P=0,001) yang lebih kecil dari tariff signifikan sebesar 5% atau 0,05 (0,000 < 0,05) dengan sampel 25 karyawan, menunjukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan yang dimana variabel X yaitu Lingkungan Kerja dan variabel Y

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. yaitu Kinerja Karyawan dengan koefisien korelasi tabel correlations adalah 0,653 sehingga koefisien determinasinya adalah $0,653^2 = 0,426$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja sangatlah berhubungan, sebesar 42,6% (koefisien determinasi x100%) terhadap kinerja , sisanya 53,4% diterangkan oleh variabel lain.

B. Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat, maka hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya dapat diterima. Semakin banyak Lingkungan Kerja maka semakin besar tingkat Kinerja Karyawan yang dialaminya.

C. Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan,maka peneliti dapat memberikan saran dan masukan kepada berbagai pihak yang bersangkutan, yakni :

1. Kepala Bagian di Balai diklat keagamaan surabaya untuk meningkatkan Lingkungan Kerja dengan memperbanyak frekuensi kegiatan sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di balai diklat tersebut.
2. Karyawan Balai diklat Keagamaan surabaya, agar tetap konsisten dalam bekerja dan turut mengembangkan serta mengevaluasi kegiatan kinerja karyawan agar dapat berjalan lebih baik lagi serta optimal dari tahun ke tahun. .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito, *Manajemen personalia, sumber Daya Manusia*, Gholia Indonesia, (Jakarta, 1996)

Azwar, Saifuddi. Sikap Manusia; Teori dan Pengukurannya. (Yogyakarta : Penerbit Fakultas Hukum UII1997).

A.S. Munandar, *psikologi industri dan organisasi.*(jakarta: 2001)

Bimo Walgito. Psikologi Sosial. (Yogyakarta : Andi Offset.1994).

Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1994).

Darmaningtyas, *Pendidikan Pada Dan Setelah Krisis*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1999).

Dr. Badrudin, M. Ag., *Manajemen Peseta Didik*, (Bandung : PT Indeks, 2014).

Dr. H. U. Saefullah, M.M.Pd, *Manajemen Pendidikan Islam,* (Bandung : CV Pustaka Setia, 2012).

Dr. H. M. Musfiqon, M.Pd., *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2012).

F.C. Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yokyakarta, 1995)

Melayu hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*(jakarta, 2001)

Moh. Nazir, Metode Penelitian, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009

Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta:Rajawali Pers 2012

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Saydam. *Manajemen sumber daya manusia (human resources management).* (Jakarta: Djambatan 2005)

Sedarmayanti (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar maju

Sedermayanti, *pegembangan kepribadian pegawai*. (Bandung:mandar Maju, 2001)

Sihombing, S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Balai Pustaka

Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitati, kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta (2009)

Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, jakarta 2011

The Liang Gie, *Administrasi perkantoran modern* ,(yogyakarta:Gemilang, 2000)

Www. Kompas.com .Akses : Selasa 27 Maret 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id