PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN (DKP) KABUPATEN TULUNGAGUNG PROPINSI JAWA TIMUR

ARTIKEL SKRIPSI

PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
JURUSAN MANAJEMEN SUMBERDAYA PERAIRAN

Oleh :
LUQMAN ANDHYK BINTARYANTO
NIM. 0410840038

UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
MALANG
2009

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN (DKP) KABUPATEN TULUNGAGUNG PROPINSI JAWA TIMUR

Artikel Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas Perikanan
Universitas Brawijaya

Oleh :
LUQMAN ANDHYK BINTARYANTO
NIM. 0410840038

Mengetahui: **Ketua Jurusan**	**Meyetujui :** **Dosen Pembimbing I**
Ir. MAHENO SRI WIDODO, MS **NIP. 131 471 522**	**Dr. Ir. HARSUKO RINIWATI, MP** **NIP. 131 879 039**
TANGGAL :.....	**TANGGAL :.....**

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Tulungagung pada bulan Agustus 2008. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja secara bersama-sama, mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja secara parsial, dan mengetahui prosentase jawaban responden dari kuesioner pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Dari hasil regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS ver. 16.0 didapat persamaan regresi linear Y = 16,029 + 0,284 penerangan + 0,036 warna + 0,190 musik + (-0,070) udara + 0,362 suara + e. Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan, warna, musik, udara, dan suara secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja, yaitu dengan F hitung sebesar 2,919 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,43. Lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh sebesar 16,4% kepada prestasi kerja pegawai. Berdasarkan nilai tersebut, maka faktor lingkungan kerja fisik juga perlu mendapatkan perhatian dari Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung untuk dapat meningkatkan prestasi kerja para pegawainya.

Kata kunci : Lingkungn kerja fisik, prestasi kerja

ABSTRAK

This research executed in Kabupaten Tulungagung in August 2008. Intention of this research is to know influence of environment work physical to labour capacity by together, knowing influence of environment work physical to labour capacity by parsial, and know the percentage of responder answer of environmental influence kuesioner of environment work physical to labour capacity. Method applied is quantitative descriptive method. This research type is case study. From result of doubled regresi which conducted by using program of SPSS ver. 16.0 got equation of linear regression Y = 16,029 + 0,284 lighting + 0,036 colour + 0,190 music + (-0,070) air + 0,362 voice + e. Environmental of environment work physical which consist of lighting, colour, music, air, and voice by together have an effect on to labour capacity, that is with F count equal 2,919 larger ones of F tables equal 2,43. Environment of environment work physical give influence equal 16,4% to officer labour capacity.

Keyword : Environment work physical, labour capacity.

MEKANISME KERJA KOPERASI TANI "MINA ENDAH" DALAM PENGELOLAAN PUPUK BERSUBSIDI DI DESA BANGOAN KECAMATAN KEDUNGWARU KABUPATEN TULUNGAGUNG

ARTIKEL PRAKTEK KERJA LAPANG

PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
JURUSAN MANAJEMEN SUMBERDAYA PERAIRAN

Oleh :

LUQMAN ANDHYK BINTARYANTO

NIM. 0410840038

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN

MALANG

2007

MEKANISME KERJA KOPERASI TANI "MINA ENDAH" DALAM PENGELOLAAN PUPUK BERSUBSIDI DI DESA BANGOAN KECAMATAN KEDUNGWARU KABUPATEN TULUNGAGUNG

Artikel Praktek Kerja Lapang Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas Perikanan
Universitas Brawijaya

Oleh :
LUQMAN ANDHYK BINTARYANTO
NIM. 0410840038

Mengetahui:	**Meyetujui :**
Ketua Jurusan	**Dosen Pembimbing**
Ir. MAHENO SRI WIDODO, MS	**Ir. NUDDIN HARAHAP, MP**
NIP. 131 471 522	**NIP. 131 914 292**
TANGGAL :.....	**TANGGAL :.....**

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Tulungagung pada bulan Agustus 2007. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mempelajari struktur organisasi, kegiatan unit usaha yang dijalankan dan mengetahui peranan Koperasi Tani "Mina Endah" dalam upaya pengelolaan pupuk bersubsidi di Desa Bangoan Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung. Dalam pelaksanaan Praktek Kerja Lapang ini kegiatan yang dilakukan meliputi: partisipasi aktif, observasi dan wawancara. Data yang diambil meliputi data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh dari Praktek Kerja Lapang ini dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif. Dari hasil Praktek Kerja Lapang yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan: struktur organisasi Koperasi Tani "Mina Endah" terdiri atas rapat anggota, pengurus dan pengawas. Rapat Anggota merupakan pemegang kekuasaan tertinggi. Pengurus bertanggung jawab memimpin organisasi dan usaha koperasi. Sedangkan Pengawas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan koperasi. Dalam pelaksanaannya, masih sering terjadi kasus rangkap jabatan dimana dalam keadaan tertentu pengawas dipercaya untuk merangkap jabatan sebagai pengelola. Kegiatan unit usaha yang dijalankan oleh Koperasi Tani "Mina Endah" memiliki dua unit usaha, yaitu simpan pinjam dan penyaluran pupuk bersubsidi. Unit simpan pinjam tidak dapat beroperasi dengan baik. Sedangkan unit penyaluran pupuk bersubsidi merupakan unit usaha yang dikelola sejak tahun 2006. Peranan Koperasi Tani "Mina Endah" dalam pengelolaan pupuk bersubsidi di Desa Bangoan Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung adalah sebagai pengecer yang bertanggungjawab atas kelancaran penyaluran pupuk bersubsidi yang diterimanya dari distributor kepada petani/kelompok petani.

Kata kunci : Mekanisme kerja, Pengelolaan, Pupuk bersubsidi

ABSTRAK

This research executed in Kabupaten Tulungagung in August 2007. Intention of this research is to know and study organization chart, activity of run business unit and know role of Koperasi Tani "Mina Endah" in the effort management of manure subsidize in Desa Bangoan Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung. In execution of this activity which active participation, interview and observation. Taken data cover primary data and data of secundary. Method applied is descriptive method. From result which done, hence can be taken by conclusion: Koperasi Tani "Mina Endah" organization chart consist of meeting of members, official member of and supervisor. Meeting of members represent owner of highest power. Official member hold responsible to lead co-operation effort and organization. While supervisor conduct observation to execution of policy and management of co-operation. In its execution, still often happened case double position where in a state of is certain of supervisor trusted to double position as organizer. Activity of business unit run by Koperasi Tani "Mina Endah" owning two business unit, that is saving and loan and channeling of manure subsidize. Unit saving and loan cannot operate better. While unit channeling of manure subsidize to represent managed business unit since year 2006. Role Koperasi Tani "Mina Endah" in management of manure subsidize in Desa Bangoan Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung is as retailer which is holding responsible of fluency channeling of manure subsidize which is accepted it from distributor to farmer / farmer group.

Keyword : Activity mechanism, Management, Manure subsidize..

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perikanan merupakan salah satu sektor yang dioptimalkan dalam pembangunan nasional. Demi mencapai target tersebut, arahan kebijakan pembangunan perikanan selalu berganti tiap periode. Potensi sumberdaya tersebut terdiri dari sumberdaya yang dapat diperbaharui, seperti sumberdaya perikanan, baik perikanan tangkap maupun budidaya laut dan pantai, energi non konvensional dan energi serta sumberdaya perikanan yang tidak dapat diperbaharui seperti sumberdaya minyak dan gas bumi dan berbagai jenis mineral. Selain dua jenis sumberdaya tersebut, juga terdapat berbagai macam jasa lingkungan lautan yang dapat dikembangkan untuk pembangunan kelautan dan perikanan seperti pariwisata bahari, industri maritim, jasa angkutan dan sebagainya.

Tentunya inilah yang mendasari Presiden Abdurrahman Wahid dengan Keputusan Presiden No.355/M Tahun 1999 dalam Kabinet Periode 1999-2004 mengangkat Ir. Sarwono Kusumaatmaja sebagai Menteri Eksplorasi Laut. Selanjutnya pengangkatan tersebut diikuti dengan pembentukan Departemen Eksplorasi Laut (DEL). Kemudian melalui Keputusan Presiden Nomor 147 Tahun 1999 terjadi penggantian nomenklatur DEL menjadi Departemen Eksplorasi Laut dan Perikanan (DELP). Dalam perkembangan selanjutnya, telah terjadi perombakan susunan kabinet setelah Sidang Tahunan MPR tahun 2000, dan terjadi perubahan nomenklatur DELP menjadi Departemen Kelautan dan Perikanan (DKP) sesuai Keputusan Presiden Nomor 165 Tahun 2000.

Terbentuknya Departemen Kelautan dan Perikanan pada dasarnya merupakan sebuah tantangan, sekaligus peluang bagi pengembangan sektor kelautan dan perikanan Indonesia. Artinya, bagaimana DKP ini menempatkan sektor kelautan dan perikanan sebagai salah satu sektor andalan yang mampu mengantarkan Bangsa Indonesia keluar dari krisis ekonomi yang berkepanjangan.

Setidaknya ada beberapa alasan pokok yang mendasarinya, yaitu:

1. Indonesia sebagai negara kepulauan dengan jumlah pulau 17.508 dan garis pantai sepanjang 81.000 km tidak hanya sebagai negara kepulauan terbesar di dunia tetapi juga menyimpan kekayaan sumberdaya alam laut yang besar dan belum dimanfaatkan secara optimal.
2. Selama beberapa dasawarsa, orientasi pembangunan negara ini lebih mangarah ke darat, mengakibatkan sumberdaya daratan terkuras. Oleh karena itu wajar jika sumberdaya laut dan perikanan tumbuh ke depan.
3. Dikaitkan dengan laju pertumbuhan penduduk serta meningkatnya kesadaran manusia terhadap arti penting produk perikanan dan kelautan bagi kesehatan dan kecerdasan manusia, sangat diyakini masih dapat meningkatkan produk perikanan dan kelautan di masa datang. Keempat, kawasan pesisir dan lautan yang dinamis tidak hanya memiliki potensi sumberdaya, tetapi juga memiliki potensi bagi pengembangan berbagai aktivitas pembangunan yang bersifat ekstrasi seperti industri, pemukiman, konservasi dan lain sebagainya. (Anonymous, 2007)

Dari fungsi dan tugas yang diemban oleh kantor Dinas Departemen Kelautan dan Perikanan (DKP) maka peranan pegawai negeri sipil amat penting. Dengan demikian, Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung harus meningkatkan kinerjanya antara lain: kedisiplinan pegawai, pengawasan, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, teknologi, fasilitas sumberdaya manusia, dan lan-lain. Dalam penelitian ini hanya diarahkan pada faktor lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja fisik.

Menurut Gomes (1995), sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumberdaya yang mempunyai rasio, rasa dan karsa. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya

modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumberdaya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi, agaknya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumberdaya manusia tidak diperhatikan apalagi kalau ditelantarkan.

Pendayagunaan sumberdaya manusia yang efektif dan efisien dapat dilakukan dengan prestasi kerja. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan memuaskan. Hal ini dipertegas oleh pendapat Sarwoto (2000) bahwa: “Selain faktor manusia, faktor lingkungan juga mempengaruhi hasil kerja”.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Sebab masalah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja menggambarkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditentukan.

Banyak fenomena dijumpai dalam kenyataan kehidupan organisasi dimana pegawai mengalami penurunan prestasi kerja. Gejala ini terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhinya, secara intern perusahaan bisa jadi karena lingkungan kerja fisik tidak memadai lagi seperti kurangnya penerangan. Kurangnya penerangan mengakibatkan pegawai tidak jelas dalam melihat dan mengamati obyek pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga akan memperbesar tingkat kesalahan kerja akibatnya hasil kerja menjadi menurun. Sirkulasi udara yang tidak lancar serta suara yang bising dapat mengurangi kenyamanan kerja, selain itu juga mengganggu kesehatan sehingga pegawai menjadi kurang dapat berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, akibatnya hasil kerja yang dicapai tidak optimal.

Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting

dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu.

Begitu pentingnya peranan lingkungan kerja fisik, maka penciptaan lingkungan kerja fisik harus benar-benar dilaksanakan dengan baik, karena dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik atau memuaskan bagi pegawai akan menimbulkan rasa senang dalam diri pegawai dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat, termotivasi dan bersemangat sehingga prestasi kerja menjadi meningkat. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dari uraian yang telah dipaparkan, terdapat keterkaitan antara pemberian lingkungan kerja fisik dengan peningkatan prestasi kerja. Oleh karena itu, dalam skripsi ini penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung Propinsi Jawa Timur.

1.2 Perumusan Masalah

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Sebab masalah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja menggambarkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditentukan.

Begitu pentingnya peranan lingkungan kerja fisik di dalam perusahaan, maka penciptaan lingkungan kerja fisik harus benar-benar dilaksanakan dengan baik, karena dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik atau memuaskan bagi pegawai akan menimbulkan rasa senang dalam diri pegawai dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat, termotivasi dan bersemangat sehingga prestasi kerja menjadi meningkat.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bermaksud untuk mengetahui:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap prestasi kerja?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap prestasi kerja?
3. Bagaimanakah prosentase jawaban responden dari kuesioner pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja secara bersama-sama.
2. Mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja secara parsial.
3. Mengetahui prosentase jawaban responden dari kuesioner pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan suatu informasi kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Peneliti, sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen sumberdaya manusia dan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.
2. Pemerintah, sebagai masukan dalam mengambil kebijakan sumberdaya manusia khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung pada bulan Agustus 2008.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Seorang pegawai tidak dapat terlepas dari lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja tersebut sedikit banyak mempengaruhi aktifitas kerja mereka. Oleh karena itu untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi pihak instansi perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terhadap pencapaian prestasi kerja. Pengertian lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Komaruddin, 2002). Selanjutnya menurut Nitisemito (2002), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan perusahaan, dan pola kebijakan (Artoyo,1986). Secara umum lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi..

2.1.2 Komponen Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut Moekijat (2002) sebagai berikut :

a. Penerangan
b. Warna
c. Musik
d. Udara
e. Suara

Berdasarkan faktor-faktor di atas dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Penerangan

Ahyari (1994) menyatakan bahwa penerangan di dalam kondisi kerja ini adalah cukupnya sinar yang masuk di dalam ruang kerja masing-masing keryawan. Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional instansi. Keuntungan yang dapat diperoleh dengan adanya penerangan yang baik ialah:

- Naiknya produktivitas (office productivity),
- Berkurangnya ketegangan urat saraf mata dan kelelahan mental,

- Bertambah baiknya kwalitas pekerjaan (Atmosudirdjo, 1995)

Menurut Munandar (2001) faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam penerangan adalah:

1. Kadar cahaya

   Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata, dimana menuntut kadar cahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak begitu memerlukan penglihatan yang tajam.

2. Distribusi cahaya

   Pengaturan yang ideal adalah jika cahay dapat didistribusikan secara merata pada keseluruhan lapangan visual. Memberikan cahaya penerangan pada suatu daerah kerja yang lebih tinggi kadar cahayanya daripada daerah yang mengelilinginya akan menimbulkan kelelahan mata (eyestrain) setelah jangka waktu tertentu. Kalau melihat sekeliling yang lebih gelap (hal yang wajar dilakukan) pupil mata membesar. Kegiatan pupil mata ini yang menyebabkan kelelahan mata.

3. Kecerahan

   Schultz (1982) menganjurkan untuk memberikan kecerahan yang uniform pada daerah kerja untuk menghindari silau. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan penerangan tidak langsung. Dengan penerangan tidak langsung, tidak ada cahaya yang langsung kena mata.

b. Warna

Menurut McShane dalam Sukoco (2007), warna adalah salah satu elemen dalam lingkungan perkantoran yang mempunyai dampak penting bagi pegawai. Meskipun sebagian besar pegawai sadar akan dampak fisik warna, namun banyak yang tidak sadar akan dampak psikologisnya – baik positif maupun

negatif – pada produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan. Selanjutnya, menurut Sugandha (1982) tata warna di dalam kantor berarti keadaan warna-warna dinding, langit-langit, lantai, mebel, peralatan dan mesin-mesin kantor. Di dalam warna itu tersembunyi suatu kwalitas yang dapat merangsang emosi kita. Selain itu warna yang tepat juga akan mencegah kesilauan yang mungkin timbul karena cahaya yang berlebih-lebihan.

Daftar berikut ini menunjukkan bagaimana rangsangan terhadap emosi kita yang ditimbulkan oleh beberapa macam warna.

Tabel 1. Rangsangan Warna terhadap Emosi

Warna	Rangsangan
merah	panas, dinamis, dan gelisah
oranye	hangat
kuning	hangat
brown (coklat)	hangat
biru	sejuk
hijau	sejuk
lila	keagungan

Sumber: Atmosudirdjo (1995)

Di samping itu, seperti telah diketahui pula bahwa warna itu dapat memantulkan sebagian sinar yang diterimanya. Banyak sedikitnya sinar yang dipantulkannya, tergantung pada macamnya warna itu sendiri. Warna putih misalnya, lebih banyak memantulkan sinar daripada warna biru dan hijau. Warna-warna yang terdapat di dalam gedung kantor harus diusahakan agar dapat memenuhi konform kepada pegawai-pegawai yang bekerja disitu dan memungkinkannya untuk bekerja dengan efisien. Warna yang tepat bagi dinding dalam kantor ialah warna yang memberikan pantulan antara 50%-60% dari sinar yang diterimanya (Atmosudirdjo, 1995).

Tabel 2. Presentase Pemantulan (Refleksi) dari Warna

Warna	Presentase Refleksi	Warna	Presentase Refleksi
putih	82	kuning emas	51
putih abu-abu	78	abu-abu	46
oranye muda	74	oranye tua	37
hijau muda	70	kuning tembaga	27
kuning muda	67	merah	21
biru muda	60	biru tua	15
abu-abu muda	56	merah tua	12
		hijau tua	10

Bagian-bagian Kantor	Dianjurkan(Illiminating Engineering Society of America)	Efisien
langit-langit	85%	80-95%
tembok dinding	60%	40-65%
meja (atas)	35%	25-45%
mesin-mesin perabotan	35%	25-45%
lantai	30%	25-45%

Sumber: Atmosudirdjo (1995)

c. Musik

Musik dapat menimbulkan/membangkitkan semangat untuk bekerja pada para pegawai, asal sesuai dengan suasana dan tempatnya. Menurut Atmosudirdjo (1995) musik di kantor pada waktu bekerja sebaiknya:

1. Diadakan secara periodik (tidak terus-menerus).
2. Dipilih musik yang tidak hot, tetapi juga tidak terlalu soft.

Musik menghasilkan beberapa keuntungan, diantaranya membantu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan kantor. Musik juga memberikan efek menenangkan kelelahan mental dan fisik serta mengurangi ketegangan (Sukoco, 2007).

d. Udara

Udara di Indonesia terlampau panas dan lembab, sehingga orang tidak dapat memancarkan panas dari tubuhnya dengan sebaik-baiknya. Udara tropik yang panas dan lembab mempunyai pengaruh menekan terhadap perkembangan tenaga dan daya cipta seseorang. Udara yang panas membuat orang mudah mengantuk, cepat lelah dan kurang bersemangat. Prof. Soetarman dalam Gie (2004) mengemukakan beberapa hal sebagai usaha yang dapat mengatasi udara yang panas-lembab itu.

1. Mengatur suhu udara dalam ruang kerja dengan alat airconditioning. Walaupun alat tersebut masih sangat mahal harganya, tapi bagi pekerjaan-pekerjaan

yang menghendaki ketelitian sebesar-besarnya, alat itu merupakan keharusan apabila dikehendaki mutu pekerjaan yang tinggi.

2. Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruang kerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuat lubang-lubang udara yang cukup banyak pada dinding-dinding kamar. Demikian pula sewaktu bekerja jendela-jendela dibuka sebanyak mungkin.
3. Mengatur pakaian kerja yang sebaik-baiknya dipakai oleh para pekerja. Untuk bekerja di Indonesia, mengenakan pakaian jas lengkap dengan dasi secara Barat adalah kurang tepat. Hal ini lebih banyak membebani mereka daripada menambah efisiensi kerja.

e. Suara

Sebagian besar dari pada pekerjaan kantor itu merupakan pekerjaan mental, yang memerlukan konsentrasi pikiran. Oleh karena itu harus diusahakan agar jangan banyak terjadi suara-suara (keributan yang dapat mengganggu konsentrasi pikiran pegawai yang kerja disitu) atau berisik. Untuk itu maka perlu diatur sebagai berikut:

1. Mesin-mesin yang menimbulkan suara seperti mesin tulis, mesin hitung dan sebagainya diletakkan di dekat jendela.
2. Tempat duduk para pegawai diatur jangan sampai mereka saling berhadapan yang seorang dengan yang lainnya untuk menjaga agar mereka tidak selalu saling bercakap-cakap atau mengobrol.
3. Unit-unit yang berkarat harus diminyaki agar tidak menimbulkan suara pada waktu dibuka-ditutup. (Atmosudirdjo, 1995)

Menurut Shomer dalam Sukoco (2007), tingkat kebisingan pada kantor merupakan faktor lingkungan yang harus dipertimbangkan untuk mengelola tingkat produktivitas pegawai yang diinginkan. Apabila tingkat kebisingan melampaui batas yang tidak diinginkan, beberapa gangguan fisik dan psikologis

terhadap mereka akan terjadi.

2.2 Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Dharma (2000) ”Prestasi kerja adalah produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Selanjutnya Hasibuan (2000) menyatakan bahwa: ”Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, ketrampilan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri.

2.2.2 Pengukuran Prestasi Kerja

Menurut Dharma (2000), untuk lebih menjamin keberhasilan dalam pengukuran prestasi kerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur prestasi kerja. Adapun standar tersebut adalah:

a. Kuantitas hasil kerja

   Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas hasil kerja

   Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Jadi dalam penelitian ini pengukuran kerja yang digunakan adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Seorang karyawan atau karyawan yang memiliki prestasi tinggi maka dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Semakin baik prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin luas peluang karyawan tersebut menuju ke arah profesionalitas dan reliabilitas kerjanya. Untuk mencapai suatu prestasi kerja, ada berbagai macam faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu keterampilan yang dimiliki; kemampuan dasar atau *ability*; usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia/sarana; adanya insentif (penghargaan atau pujian yang diberikan); lingkungan kerja yang mendukung; dan adanya motivasi terus menerus (Rahardja, 2004).

2.3 Keterkaitan Lingkungan Kerja Fisik dengan Prestasi Kerja Pegawai

Lingkungan kerja dimana pegawai bekerja merupakan salah satu faktor yang diperhatikan oleh instansi karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Menurut Sarwoto (2000) menyatakan bahwa: ”Selain faktor manusia, faktor lingkungan juga mempengaruhi hasil kerja”.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Anoraga (1992) bahwa ”Lingkungan kerja fisik yang baik dapat menimbulkan kegairahan untuk meningkatkan prestasi”. Kemudian Kartasapoetra (1997) menyatakan ”Lingkungan kerja seperti temperatur/kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lain-lain adalah berpengaruh terhadap hasil kerja manusia”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Anoraga dan Widiyanti (1993), ”Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh pengaturan udara yang nyaman dan hadirnya nuansa-nuansa musik”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik akan dapat mengakibatkan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai akan meningkat karena pegawai dapat mencurahkan perhatiannya secara sungguh-sungguh terhadap pekerjaan.

BAB III
KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

3.1 Kerangka Pemikiran

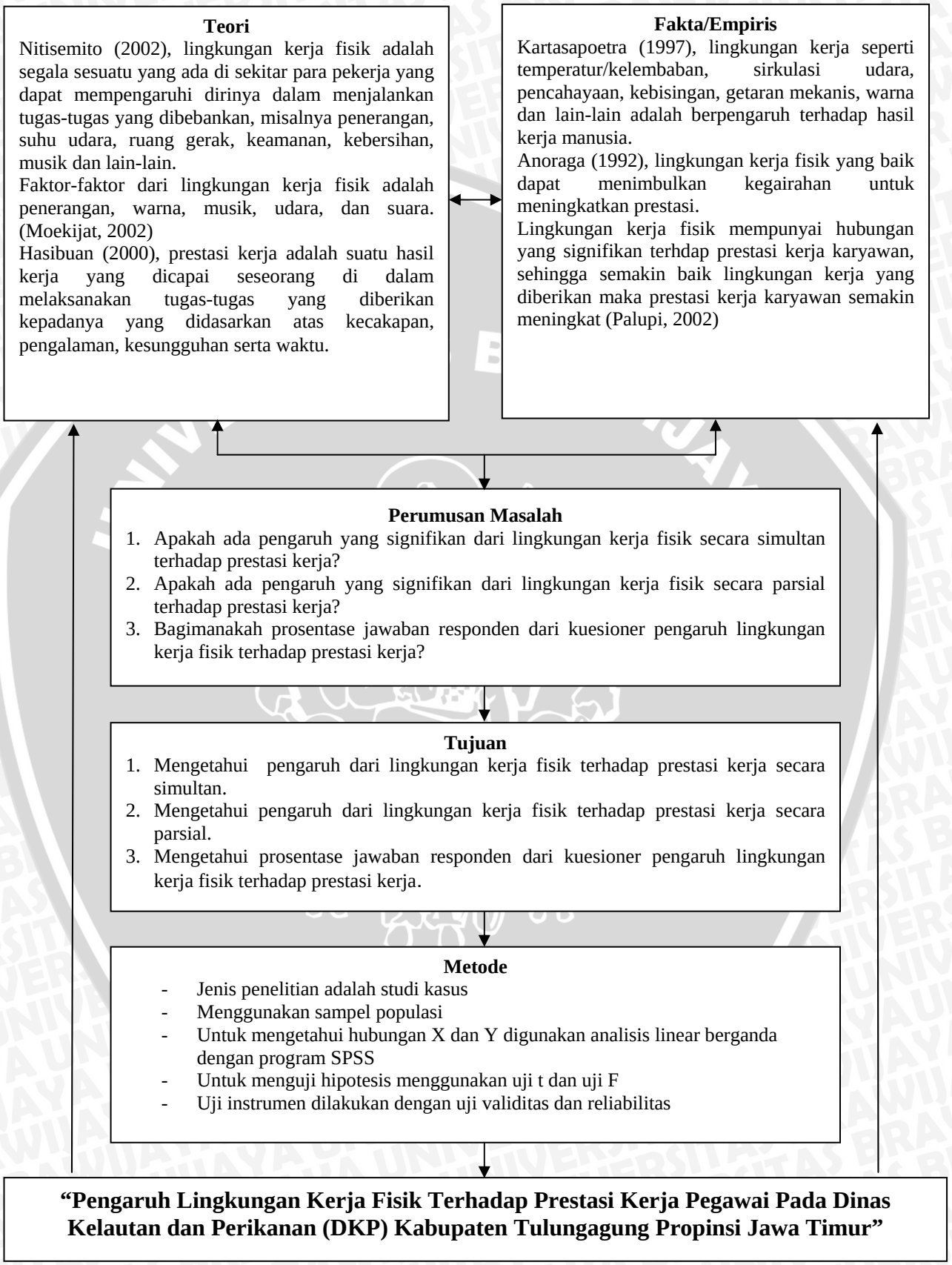
Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Sebab masalah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja menggambarkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditentukan.

Di lain pihak kondisi lingkungan kerja fisikpun sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja fisik adalah penerangan, warna, musik, udara, dan suara.

Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Faktor lingkungan kerja fisik yang lainnya juga perlu diperhatikan. Disamping itu karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja apabila ruang kerja memiliki penerangan yang cukup, pertukaran udara yang cukup baik dan tidak bising.

Begitu pentingnya peranan lingkungan kerja fisik, maka penciptaan lingkungan kerja fisik harus benar-benar dilaksanakan dengan baik, karena dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik atau memuaskan bagi pegawai akan menimbulkan rasa senang dalam diri pegawai dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat, termotivasi dan bersemangat sehingga prestasi kerja menjadi meningkat.

Kerangka Berpikir Penelitian



3.2 Hipotesis

Arikunto (2006) mengemukakan, ”Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Suatu hipotesis dikatakan jawaban sementara karena disusunnya hanya berdasarkan teori yang relevan saja, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari hasil pengumpulan data. Sugiyono (2005) mengemukakan, ”Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dan tinjauan teoritis mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja, maka digunakan dua model hipotesis untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

a. Model Konsepsi

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja, maka penelitian bisa digambarkan dalam suatu model konsep.

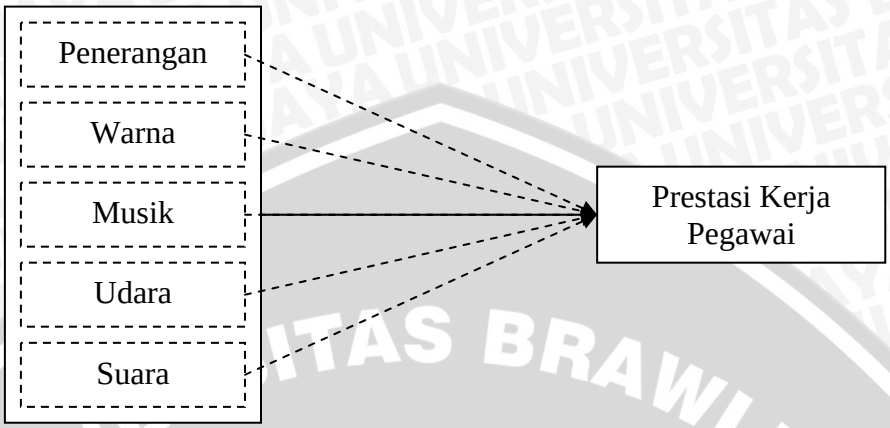
Gambar 1
Model Konsep

b. Model Hipotesis

Berdasarkan model konsep maka model hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:

Gambar 2

Model Hipotesis



Keterangan:

⇢ = Pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y

⟶ = Pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah lingkungan kerja fisik (X) sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja pegawai (Y). Berdasarkan model konsep dan hipotesis di atas, maka rumusan hipotesis penelitian yang dapat diajukan adalah:

a. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik (X) secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung Propinsi Jawa Timur.
b. Diduga ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja fisik (X) secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung Propinsi Jawa Timur.

3.3. Definisi Operasional

Menurut Singarimbun (1987) definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur suatu variabel. Definisi operasional memudahkan pengumpulan data dan menghindarkan perbedaan interpretasi serta

membatasi ruang lingkup variabel.

Berikut adalah istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini:

a. Pengaruh, yaitu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda).
b. Lingkungan kerja fisik, adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, yang terdiri dari penerangan, warna, musik, udara, dan suara.
c. Prestasi kerja, merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang diukur dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu..

BAB IV
METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Analisa deskriptif kuantitatif yaitu suatu analisa yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan ditekankan pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. (Azwar, 1997)

Dalam penelitian yang menggunakan metode deskriptif ini jenis penelitian yang dipakai adalah studi kasus. Penelitian ini yang dipandang sebagai kasus adalah seberapa jauh pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja kerja pegawai.

4.2 Objek Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung. Adapun sasaran utama penelitian ini adalah mengumpulkan data mengenai lingkungan kerja fisik (penerangan, warna, musik, udara dan suara) dan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung serta data-data lain yang menunjang penelitian.

4.3 Konsep, Variabel dan Pengukurannya

a. Konsep

Sebuah penelitian memerlukan adanya pemahaman tentang konsep dari permasalahan yang hendak diteliti, karena melalui konsep akan dapat dirumuskan hubungan-hubungan teoritis. Pengertian konsep yang telah dikemukakan oleh Singarimbun dan Effendi (1995), adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan,

kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.

Penelitian ini mempunyai dua konsep antara lain:

1. Konsep lingkungan kerja fisik.

   Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya.

2. Konsep prestasi kerja.

   Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Variabel

Pengertian variabel menurut Nazir (1999), adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Variabel dalam suatu penelitian ditentukan oleh landasan teoristisnya dan ditegaskan oleh hipotesis penelitiannya. Makin sederhana suatu rancangan penelitian, akan melibatkan variabel-variabel yang semakin sedikit jumlahnya dan sebaliknya. Dari variabel-variabel yang ada, maka dapat dibuat definisi operasional yang menurut Effendi dalam Singarimbun dan Effendi (1995), definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional yang dimaksud dapat disajikan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X), adalah variabel yang menjadi penyebab atau mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas (X) adalah lingkungan kerja fisik. Variabel ini dapat diukur dengan beberapa indikator, antara lain:

   - Penerangan (X_1)
   - Warna (X_2)
   - Musik (X_3)
   - Udara (X_4)
   - Suara (X_5)

2. Variabel terikat (Y), adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja pegawai yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:
   - Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
   - Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
   - Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Tabel 3. Konsep, Variabel, Indikator, Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan	1. Kadar cahaya 2. Distribusi cahaya 3. Kecerahan	1. Kadar cahaya di kantor 2. Distribusi cahaya di kantor 3. Kecerahan di kantor
	Warna	1. Pewarnaan dinding 2. Kombinasi warna 3. Komposisi warna	1. Pewarnaan dinding kantor 2. Kombinasi warna kantor 3. Komposisi warna kantor
	Musik	1. Musik pengiring 2. Tempo musik	1. Penggunaan musik sebagai pengiring 2. Tempo musik yang diputar
	Udara	1. Suhu udara 2. Peredaran udara 3. Pakaian kerja	1. Suhu udara di kantor 2. Peredaran udara di kantor 3. Pakaian kerja pegawai
	Suara	1. Mesin kantor 2. Tempat duduk 3. Unit kantor	1. Suara mesin kantor 2. Tempat duduk kantor 3. Perawatan unit kantor
Pretasi Kerja	Prestasi kerja pegawai	Kuantitas	1. Penyelesaian tugas sesuai standar 2. Pencapaian hasil yang tinggi
		Kualitas	1. Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan standar waktu 2. Memperhatikan ketelitian hasil kerja
		Ketepatan waktu	1. Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan satandar waktu 2. Berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

c. Pengukuran

Dalam penelitian ini digunakan skala pengukuran Likert, dimana skala pengukuran Likert merupakan skala sikap yang disusun untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Skala sikap berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statements*), yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap. Dalam skala sikap, objek sosial tersebut berlaku sebagai objek sikap. (Arikunto, 2006).

Menurut Sugiyono (2006:134), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial." Berikut ini merupakan contoh jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada tabel 4:

Tabel 4

Pengukuran Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2006)

Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan, peneliti akan menjumlahkan seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan untuk mencari hubungan dan pengaruh antar variabelnya.

Keuntungan skala Likert adalah:

-. Mudah dibuat dan diterapkan

-. Terdapat kebebasan dalam memasukkan pertanyaan-pertanyaan, asalkan masih sesuai dengan konteks permasalahan

-. Jawaban suatu item dapat berupa alternatif, sehingga informasi mengenai item tersebut diperjelas

-. Reliabilitas pengukuran bisa diperoleh dengan jumlah item tersebut diperjelas.

4.4 Populasi dan Sampel

4.4.1 Populasi

Sebuah penelitian memerlukan adanya populasi dari suatu obyek untuk memperoleh suatu data. Sugiyono (2005) mengemukakan, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung. Dalam penelitian yang menjadi objek adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung yang jumlahnya 50 orang.

4.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2005), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Penelitian yang hanya mengamati sejumlah kecil individu, dapat melibatkan semua subyek penelitian dalam kelompok tersebut sehingga merupakan penelitian populasi.

4.5 Pengumpulan Data

4.5.1 Jenis Data

Penelitian ini, mempunyai dua jenis data, yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diambil langsung dari sumbernya atau belum melalui proses pengumpulan dari pihak lain. Data primer berupa opini subyek penelitian yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan wawancara dengan pembimbing lapangan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

- Data yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik.
- Data yang berkaitan dengan prestasi kerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh dari sumbernya langsung melainkan sudah dikumpulkan atau sudah dikelola oleh pihak lain. Data sekunder meliputi tata letak kantor, struktur organisasi dan keadaan topografi daerah.

Data yang diperoleh dari instansi lain, yaitu:

- Kantor desa
- Studi kepustakaan

- Instansi-instansi yang terkait dengan penelitian ini.

4.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Menyebarkan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik di tempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja.
2. Mengadakan wawancara, yaitu sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Wawancara dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung atau dengan pihak-pihak lain yang dapat menunjang penelitian. Selanjutnya jawaban atas pertanyaan yang diajukan akan dapat diketahui dengan melakukan pencatatan.
3. Mencatat dokumentasi, yaitu cara memperoleh data dengan jalan mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang telah dimiliki Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung yang dianggap penting dan menunjang penelitian.

4.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu variabel dan untuk mendapatkan jawaban dari kondisi yang diharapkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

4.6.1 Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu intrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi

antara item dengan total peubah dibandingkan dengan nilai kritisnya. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid.

Menurut Arikunto (2006), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen uji validitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\left[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\right]\left[n\Sigma Y^2 (\Sigma Y)^2\right]}}$$

Keterangan:

r = korelasi product moment X dan Y
X = nilai variabel X
Y = nilai variabel Y
n = banyaknya sampel

Menurut Sugiyono (2005) bahwa bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir intrumen dinyatakan valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS versi 15 for windows.*

4.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena intrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas, menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1 - \frac{\Sigma\sigma_b^2}{\sigma_1^2}\right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen
k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasikan semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya. Koefisien reliabilitas (r) antara 80 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik, koefisien reliabilitas (r) antara 0,6 – 0,79 dinyatakan reliabilitas diterima, koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,60 dikatakan reliabilitas kurang baik.

4.7. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan data yang telah dikumpulkan menjadi data yang dikelola, yang dalam prosesnya diterapkan teknik statistik tertentu. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah:

4.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada atau diduga atau pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono, 2005)

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_{2+} b_3X_{3+} b_4X_{4+} b_5X_5$

Keterangan:

Y = tingkat prestasi kerja

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = variabel penerangan

X_2 = variabel warna

X_3 = varuabel musik

X_4 = variabel udara

X_5 = variabel suara

4.7.2 Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Utomo (2007) Koefisien Determinasi (R^2) adalah koefisien yang menunjukkan daya ramal dari model statistik terpilih. Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas secara serempak terhadap naik turunnya variabel terikat.

4.7.3 Uji Simultan (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan. Menurut Sudjana (2000), rumus yang digunakan dalam Uji F ini adalah:

$$F = \frac{R^2 (n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel.

R^2 = Determinasi.

k = Jumlah variabel bebas.

n = Banyaknya subyek penelitian.

Kaidah pengujian signifikasi: jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas < á, maka H_0 ditolak (signifikan). Alat uji F ini digunakan untuk menguji hipotesis:

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik (X) secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

H_1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik (X) secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}:

a) $F_{hitung} > F_{tabel}$: H_0 ditolak

b) $F_{hitung} < F_{tabel}$: H_0 diterima

4.7.4 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara statistik yang dilakukan terhadap data-data yang berhubungan dengan permasalahan adalah pengujian dengan uji signifikan, untuk menguji secara statistik harus melalui proses yang disebut testing hipotesis. Adapun uji hipotesis yang akan digunakan dalam Uji t yang merupakan uji hipotesis secara parsial yaitu sebagai berikut (Sudjana, 2000):

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi ke-i

Sb_i = standar error dari koefisien bi

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} akan dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, apabila:

a) $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak

b) $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima

Alat Uji t ini digunakan untuk menguji hipotesis:

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik (X) secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

H_1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik (X) secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

BAB V
GAMBARAN UMUM DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN

5.1. Keadaan Umum Daerah

Kabupaten Tulungagung dengan luas 1.055,65 km^2 terletak pada $7^o51'$ – $8^o18'$ Lintang Selatan (LS) dan $111^o43'$ – $112^o07'$ Bujur Timur (BT). Berbentuk daratan yang subur pada bagian utara, tengah dan timur, sebagian ada pegunungan dan Samudera Indonesia sepanjang batas Selatan. Secara administrasi terbagai 19 Kecamatan dan 257 Desa, 14 Kelurahan 1835 RW dan 6235 RT (BPS Kab. Tulungagung). Batas-batas administrasi Kabupaten Tulungagung adalah di sebelah utara Kabupaten Kediri, sebelah timur Kabupaten Blitar, sebelah barat Kabupaten Trenggalek dan sebelah selatan Samudera Indonesia.

Kabupaten Tulungagung mempunyai potensi sumberdaya perikanan berupa perairan laut, payau, perairan umum dan budidaya ikan air tawar. Kegiatan usaha perikanan dalam memanfaatkan potensi tersebut meliputi cabang-cabang usaha. Tangkap laut dan perairan umum, budidaya udang di tambak dan budidaya ikan konsumsi maupun ikan hias air tawar di kolam pasangan, kolam tanah yang berupa pekarangan, tegalan, dan sawah.

Usaha tangkap laut berada di perairan pantai selatan Pulau Jawa yaitu Samudera Indonesia dengan potensi panjang pantai 61 Km. Total potensi sebesar 25.000 ton per tahun, Potensi Tangkap Lestari (MSY) sebesar 12.500 ton/tahun dan Total Allowed Catch (TAC) sebesar 10.000 ton/tahun. Melihat tingkat pemanfaatan sampai saat ini hanya sekitar 15 % - 26 %. RTP Nelayan 1.676 dengan jumlah nelayan 2.138 orang dengan perincian sebagai berikut: Kec. Besuki (742 orang), Kec. Bandung (76 orang), Kec. Campurdarat (215 orang), Kec. Tanggunggunung (202 orang), Kec. Kalidawir (831 orang), Kec. Tulungagung (72 orang) dengan estimasi nelayan andon 41 orang.

Alat tangkap yang digunakan berjumlah 638 buah, dengan perincian sebagai berikut: payang = 28 buah, jaring tarik/pukat pantai = 4 buah, gill net (jaring insang) = 280 buah, purse seine/jaring lingkar = 33 buah, pancing prawe (pancing bermata kail banyak) = 268 buah, trammel net = 13 buah, alat tangkap lain = 12 buah.

Sedangkan ukuran kapal (Gross Tonage (GT)) dengan perincian sebagai berikut: 0,5 GT = 199 buah, 1 GT = 23 buah, 1,5 GT = 24 buah, 3 GT = 217 buah, 5 GT = 118 buah, 10 GT = 44 buah, 15 GT = 13 buah, semuanya kapal yang beroperasi sejumlah 638 buah kapal.

Kegiatan budidaya di air payau dari potensi lahan ± 100 Ha baru diusahakan oleh 3 Perusahaan Swasta Nasional dengan menggunakan pegawai 48 orang, luas budidaya ± 40 Ha, dengan lokasi berada diwilayah Kecamatan Besuki 25 Ha. Kecamatan Pucanglaban seluas ± 17 Ha. Dengan budidaya udang windu dan udang vanname secara intensif.

Usaha penangkapan di perairan umum, dirasakan masih kurang berkembang secara baik. Hal tersebut mengingat sangat terbatasnya sumberdaya hayati perikanan yang ada. Perairan umum di Kabupaten Tulungagung terdiri dari sungai, telaga, rawa dan waduk. Jumlah nelayan 5.124 orang dengan perincian sebagai berikut: panjang sungai 408,65 km dengan nelayan 3.492 orang, luas telaga 17,40 ha dengan nelayan 276 orang, luasrawa 37 ha dengan nelayan 207 orang, luas waduk 450 ha dengan RTP nelayan 1.149 orang. Dalam pengembangan perikanan di perairan umum saat ini mulai disebarkan benih ikan (re-stocking) di Waduk Wonorejo, Telaga Banyuurip, Telaga Winong, Telaga Ngembel, Rawa Genangan Pojok, Telaga Buret, Waduk Wonorejo, dengan pengembangan jangka panjang dimanfaatkan sebagai kegiatan jaring apung maupun keramba apung untuk meningkatkan pendapatan para nelayan dan penduduk yang ada di sekitarnya.

Perkembangan budidaya ikan air tawar di Kabupeten Tulungagung dikelompokkan pada 2 (dua) usaha yaitu budidaya ikan hias dan konsumsi. Ikan

hias dikhususkan pada ikan mas koki (kaliko, tosa, rasket, mutiara, lion head (kepala singa), mata kantong (mata bola), mas lowo, tekim, spenser, rensil dan 40 jenis ikan hias lainnya), sedangkan ikan konsumsi yang berorientasi pasar adalah dominasi ikan lele, gurami, tombro, nila hitam, tawes.

Untuk ikan hias karena menguasai hampir 90 % di Indonesia dan malah sebagian sudah diekspor ke negeri tetangga, salah satunya dijadikan sebagai maskot (yaitu, strain tosa) dan produk unggulan Kabupaten Tulungagung untuk dikembangkan dengan memenuhi permintaan pasar. Pemasaran ikan hias dan konsumsi dari Kabupaten Tulungagung, meliputi Jakarta, Bali/Denpasar, Bandung, Jogjakarta, Tegal, Semarang, Surabaya/Juanda, Purwokerto, sebian Sumatra, Sulawesi dan untuk ekspor ikan hias telah menjalin hubungan dengan eksportir dari Bali dan Jakarta.

Pembudidaya ikan hias di Kabupaten Tulungagung sebanyak 3.412 orang yang terpusat di Kecamatan Sumbergempol, Kedungwaru, Boyolangu, Tulungagung. Sedangkan pembudidaya ikan konsumsi sebanyak 12.200 orang, yang tersebar di 12 kecamatan potensi perikanan yaitu Ngunut, Rejotangan, Sumbergempol, Boyolangu, Kedungwaru, Ngantru, Tulungagung, Pakel, Kalidawir, Karangrejo, Gondang dan Kauman. Sedangkan untuk potensi budidaya ikan di air deras berada pada wilayah Kecamatan Pagerwojo dan Sendang.

Untuk mendukung pengembangan peningkatan usaha budidaya ikan, maka Balai Benih Ikan (BBI) Bolorejo yang ada di Kabupaten Tulungagung melayani penyediaan benih ikan seperti : lele dumbo, gurami, tawes, tombro, nila hitam dan nila merah. Disamping itu dalam rangka penyediaan benih ikan yang dirasakan cukup besar permintaan masyarakat terutama benih ikan lele, gurami dan ikan hias air tawar, didukung oleh ± 784 Usaha Pembenihan Rakyat (UPR) yang masih aktif.

5.2 Sejarah Dinas Kelautan dan Perikanan

Berdiri pertama kali pada tahun 1955 dengan nama Daerah Kerja Perikanan

Kabupaten Tulungagung. Kemudian pada tahun 1983 berganti menjadi Cabang Dinas Perikanan Daerah Kabupaten Tulungagung. Tahun 1997 berganti Dinas Perikanan Daerah Kabupaten Tulungagung. Kemudian berdasarkan keputusan Menteri dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 50 Tahun 2000 tentang pedoman susunan organisasi dan tata kerja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota. Peraturan Daerah (Perda) tersebut ditetapkan di Tulungagung pada tanggal 01 Maret 2001. Dengan peraturan daerah ini, menjadi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung.

Dinas Kelautan dan Perikanan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Pada saat ini yang menjabat sebagai Kepala Dinas Dinas Kelautan dan Perikanan adalah Bpk. Ir. Soepartono, MM. Adapun yang pernah menjadi Kepala Dinas Dinas Kelautan dan Perikanan sebelum periode ini adalah:

Tahun 1955-1984 : Bpk Soewarto

Tahun 1984-1987 : Bpk Ir. Ahmad Slamet

Tahun 1987-1997 : Bpk Ir. Masaid

Tahun 1997-sekarang: Bpk Ir. Soepartono, MM

5.3. Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor: 15 Tahun 2001 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung telah diatur tugas pokok dan fungsi Dinas sebagai berikut:

1. Tugas Pokok

   Dinas Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang kelautan dan perikanan.

2. Fungsi

   Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut diatas, Dinas Kelautan dan Perikanan mempunyai fungsi:

a. Perumusan kebijaksanaan teknis dibidang kelautan dan perikanan.
b. Pemberian ijin dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang kelautan dan perikanan.
c. Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dins dan cabang dinas dibidang kelutan dan perikanan.
d. Pengelolaan urusan ketatausahaan dinas.

3. Susunan Organisasi

Susunan organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung adalah sebagai berikut:

a) Kepala Dinas
b) Bagian Tata Usaha, membawahi:
    1. Sub Bagian Keuangan
    2. Sub Bagian Kepegawaian
    3. Sub Bagian Perlengkapan
    4. Sub Bagian Umum
c) Sub Dinas Bina Program, membawahi:
    1. Seksi Pendataan dan Informasi
    2. Seksi Penyusunan Program
    3. Seksi Pemantauan dan Pengendalian
    4. Seksi Evaluasi dan Pelaporan
d) Sub Dinas Perikanan, membawahi:
    1. Seksi Observasi
    2. Seksi Pengembangan
    3. Seksi Pemberdayaan
    4. Seksi Pengelolaan Perairan
e) Sub Dinas Kekayaan Laut, membawahi:
    1. Seksi eksplorasi
    2. Seksi Eksploitasi

3. Seksi Konservasi
4. Seksi Pengelolaan Kekayaan Laut

f) Sub Dinas Perikanan Laut, membawahi:
1. Seksi Bina Usaha dan Penangkapan
2. Seksi Sarana dan Prasarana Perikanan
3. Seksi Teknologi dan Produksi
4. Seksi Plasma dan Suaka Perikanan

g) Sub Dinas Peningkatan SDM, membawahi:
1. Seksi Diklat dan Keterampilan
2. Seksi Pengembanagan Kelembagaan dan Tenaga
3. Seksi Penyuluhan

h) Cabang Dinas

i) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

j) Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun tugas dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

a) Kepala Dinas
- merumuskan program pembangunan dibidang Kelautan dan Perikanan untuk disampaikan ke Pemerintah Kabupaten, sebagai bahan pelaksanaan kegiatan Dinas Kelauatan dan Perikanan;
- membagi tugas dan mengikuti perkembangannya dengan cara memantau agar penyelesaian tugas tepat waktu;
- mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan tugas bawahan dengan cara memberi petunjuk dan motivasi agar diperoleh hasil kerja yang optimal dan disiplin kerja yang tinggi;
- mengkaji Naskah Dinas masuk dan menentukan pokok masalah dalam Lembar Disposisi sebagai bahan masukan bawahan untuk tindak lanjutnya;
- memberi arahan dan petunjuk teknis dibidang Kelautan dan Perikanan

sebagai bahan penyusunan materi pembinaan;

- menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan hasil yang dicapai sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai bahan peningkatan karier;
- meneliti, menyempurnakan dan menandatangani konsep naskah dinas keluar;
- mengkoordinasikan seluruh pelaksanaan kegiatan Dinas Kelauatan dan Perikanan, baik lintas program maupun sektoral sesuai dengan kewenangan dan desentralisasi dibidang Kelauatan dan Perikanan;
- mengendalikan pelaksanaan urusan rumah tangga Dinas Kelauatan dan Perikanan meliputi administrasi keuangan, kepegawaian, perlengkapan, surat-menyurat dan informasi dibidang Kelauatan dan Perikanan;
- merumuskan bahan pembinaan dalam rangka pembinaan manajemen bidang Kelauatan dan Perikanan;
- memberikan ijin dan pelayanan umum dibidang Kelauatan dan Perikanan;
- melakukan pengkajian kegiatan-kegiatan dibidang Kelauatan dan Perikanan.
- mengawasi dan mengendalikan pengelolaan anggaran, agar sesuai dengan ketentuan dibidang keuangan dan tertib anggaran;
- mengawasi dan mengendalikan teknis dalam penyelenggaraan kegiatan dibidang Kelauatan dan Perikanan;
- menyelenggarakan dan mengawasi pelaksanaan standar pelayanan minimal dalam dibidang Kelauatan dan Perikanan;
- membuat laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas Dinas Kelauatan dan Perikanan sesuai ketentuan yang berlaku;
- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Bupati.

b) Bagian Tata Usaha

- melaksanakan pengelolaan urusan surat menyurat dan tata usaha kearsipan;
- mengurus administrasi perjalanan Dinas, tugas-tugas keprotokolan dan kehumasan;
- merencanakan urusan rumah tangga, keamanan kantor dan penyelenggaraan rapat Dinas;
- merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- melaksanakan pengelolaan inventarisasi kantor;
- melakukan perawatan dan perbaikan terhadap inventarisasi kantor;
- menghimpun data dan menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan anggaran keuangan;
- melaksanakan pengelolahan keuangan termasuk pengolahan dan pembayaran gaji pegawai;
- menyelenggarakan tata usaha kepegawaian yang meliputi pengumpulan data kepegawaian, pembuatan buku induk pegawai dan mutasi pegawai;
- menyiapkan perencanaan dan formasi pegawai;
- mengelola administrasi tentang kedudukan, hak dan kewajiban serta kesejahteraan pegawai;
- menyusun laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

1. Sub Bagian Keuangan
   - menghimpun data dan menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan anggaran keuangan;
   - melaksanakan pengelolaan keuangan termasuk pengelolaan dan pembayaran gaji pegawai;

- menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha.

2. Sub Bagian Kepegawaian
   - menyelenggarakan Tata Usaha Kepegawaian yang meliputi pengumpulan data kepegawaian, pembuatan buku induk pegawai, usulan kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, mutasi pegawai, pengangkatan dalam jabatan serta pemberhentian pegawai;
   - menyiapkan perencanaan dan informasi pegawai;
   - mengelola administrasi tentang kedudukan, hak dan kewajiban serta kesejahteraan pegawai;
   - menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
   - melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha.
3. Sub Bagian Perlengkapan
   - menghimpun data dan menyiapkan bahan dalam rangka menyusun rencana kebutuhan perlengkapan Dinas;
   - menganalisa kebutuhan barang-barang Dinas;
   - melaksanakan pengadaan barang-barang Dinas;
   - melakukan pengelolaan, pemanfaatan, penyimpanan, perawatan dan perbaikan terhadap peralatan dan perlengkapan Dinas;
   - melakukan inventarisasi dan evaluasi terhadap barang, peralatan dan perlengkapan Dinas;
   - menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;

- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha.

4. Sub Bagian Umum
   - melaksanakan pengelolaan urusan surat menyurat dan tata usaha kearsipan;
   - mengurus administrasi perjalanan Dinas;
   - melaksanakan urusan rumah tangga Dinas dan keprotokolan;
   - melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha.

c) Sub Dinas Bina Progam
   - menyiapkan bahan dalam rangka membangun dan mengembangkan sistem pengolahan data Dinas;
   - menyusun program kerja dan rencana kegiatan pembangunan dan pengembangan Dinas;
   - melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan program berdasarkan rencana program;
   - melaksanakan pemeriksaan dan penelitian baik teknis maupun administratif terhadap pelaksanaan program;
   - mengadakan penilaian terhadap pelaksanaan program dan mempersiapkan dokumen administrasinya;
   - memantau dan melakukan evaluasi pelaksanaan rencana dan program Dinas;
   - melaksanakan analisis, evaluasi pelaksanaan rencana dan program pembangunan serta pengembangan Dinas;
   - menyiapkan bahan rekomendasi dan saran pertimbangan kepada pimpinan dalam pengembangan dan pengendalian Dinas;

- menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

1. Seksi Pendataan dan Informasi
   - melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penyusunan data di bidang Kelautan dan Perikanan;
   - menyiapkan dan melaksanakan penyusunan statistik di bidang Kelautan dan Perikanan;
   - menyusun dan menyiapkan bahan dokumentasi sebagai bahan informasi pembangunan di bidang Kelautan dan Perikanan;
   - menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
   - melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

2. Seksi Penyusunan Program
   - menyiapkan dan melaksanakan inventarisasi dan identifikasi program kegiatan dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - menyusun perencanaan dan pengembangan teknologi spesifikasi lokasi dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - menyiapkan bahan-bahan untuk penyusunan naskah peraturan perundang-undangan dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - menyiapkan dan melaksanakan promosi dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
   - melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

3. Seksi Pemantauan dan Pengendalian
   - menyiapkan dan melaksanakan pengawasan teknik dalam rangka pelaksanaan program kegiatan dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - melaksanakan dan menganalisis pelaksanaan program sesuai kegiatan yang telah direncanakan;
   - menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
   - melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.
4. Seksi Evaluasi dan Pelaporan
   - memantau dan melakukan evaluasi pelaksanaan rencana dan program dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - melakukan analisa, evaluasi pelaksanaan rencana dan program pembangunan serta pengembangan dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - menyiapkan bahan rekomendasi dan saran pertimbangan kepada pimpinan dalam pengembangan dan pengendalian dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
   - melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

d) Sub Dinas Perikanan
   - mengadakan pembinaan dan bimbingan teknis terhadap perikanan air tawar dan air payau serta pengelolaan sumberdaya ikan dalam rangka pengembangan produksi perikanan yang berkelanjutan;

- menyusun petunjuk teknis tentang kegiatan perikanan air tawar dan air payau sesuai dengan perkembangan dan penerapan teknologi perikanan;
- menyusun konsep petunjuk pelaksanaan pengembangan usaha perikanan air tawar dan air payau;
- mengkaji konsep telaahan tentang perijinan kegiatan perikanan air tawar dan air payau;
- mengkaji konsep telaahan tentang pengembangan permodalan usaha dibidang perikanan air tawar dan air payau dalam rangka pemberdayaan masyarakat perikanan;
- memantau dan mengevaluasi pengembangan usaha dibidang perikanan air tawar dan air payau;
- melakukan pengawasan dan pengendalian pemanfaatan sumberdaya ikan dalam rangka pengelolaan perairan dibidang perikanan air tawar dan air payau;
- melakukan pengawasan peredaran dan pemasaran ikan dibidang perikanan air tawar dan air payau;
- melakukan pembinaan dan pengawasan mutu hasil perikanan air tawar dan air payau;
- menyusun dan mengkaji penyediaan sarana dan prasarana perikanan air tawar dan air payau;
- melakukan penelitian, pengkajian dan penerapan teknologi dibidang perikanan air tawar dan air payau;
- menyiapkan dan melaksanakan pengawasan standar pelayanan minimal dalam bidang perikanan air tawar dan air payau;
- melaksanakan pengawasan dan pelaksanakan peraturan perundang-undangan dibidang perikanan air tawar dan air payau;
- menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;

- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

1. Seksi Observasi
   - menyusun konsep petunjuk tentang penataan dibidang perikanan air tawar dan air payau;
   - melakukan pendataan dan identifikasi potensi dibidang perikanan air tawar dan air payau;
   - melakukan pengkajian dan analisis potensi dibidang perikanan air tawar dan air payau;
   - melakukan pemantauan dan pengawasan semua potensi kegiatan perikanan air tawar dan air payau;
   - menyusun konsep telaahan tentang pertimbangan dalam pemberian ijin dibidang perikanan air tawar dan air payau;
   - meneliti dan memberi pertimbangan atas usul ijin usaha dibidang perikanan air tawar dan air payau;
   - menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
   - melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.
2. Seksi Pengembangan
   - menyusun konsep petunjuk teknis tentang pengembangan perikanan air tawar dan air payau;
   - menyusun konsep pelaksanaan pembinaan dibidang perikanan air tawar dan air payau;
   - menyiapkan dan melaksanakan inventarisasi, identifikasi dan pengembangan budidaya dan penangkapan dibidang perikanan air tawar dan air payau;
   - melakukan pengkajian dan penerapan teknologi dibidang budidaya dan penangkapan perikanan air tawar dan air payau;

- menyusun konsep pengembangan sarana dan prasarana dibidang pengembangan perikanan air tawar dan air payau;
- melakukan pengawasan peredaran pakan ikan di daerah;
- melakukan pengembangan dan pengelolaan Balai Benih Ikan Dempond milik Dinas;
- memantau, mengawasi dan membina mutu usaha dibidang perikanan air tawar dan air payau;
- menyiapkan dan melaksanakan sertifikasi mutu dibidang perikanan air tawar dan air payau;
- melakukan bimbingan dan pembinaan penganekaragaman pangan dan gizi dibidang perikanan air tawar dan air payau;
- menyiapkan dan melaksanakan bahan perjanjian dan kerjasama dalam dibidang perikanan air tawar dan air payau;
- menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

3. Seksi Pemberdayaan
   - melakukan telaahan tentang pertimbangan dalam pemberian permodalan dibidang perikanan air tawar dan air payau;
   - meneliti dan memberi pertimbangan atas usul pengajuan permodalan dibidang perikanan air tawar dan air payau;
   - menyiapkan bahan dan proposal pemberdayaan masyarakat perikanan;
   - menyiapkan dan melaksanakan penyusunan sistem kerja dan rekayasa sosial serta ekonomi dibidang perikanan air tawar dan air payau;

- melaksanakan pembinaan dan pengawasan dibidang pemasaran perikanan air tawar dan air payau;
- menyiapkan bahan dan laporan tentang pemasaran ikan dibidang perikanan air tawar dan air payau;
- melaksanakan pengkajian terhadap peluang pengiriman ikan baik di pasaran lokal maupun ekspor dibidang perikanan air tawar dan air payau;
- melakukan pengkajian kerja sama dibidang pemasaran ikan;
- menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

4. Seksi Pengelolaan Perairan
   - melakukan bimbingan dan pembinaan terhadap kualitas perairan dibidang perikanan air tawar dan air payau;
   - menyiapkan dan melaksanakan inventarisasi, identifikasi, pengendalian dan pengawasan terhadap penyakit ikan;
   - melaksanakan pengawasan terhadap peraturan yang menyangkut pemanfaatan sumberdaya ikan di lingkungan air tawar dan air payau yang ramah lingkungan;
   - melakukan pendataan sarana dan prasarana pengendalian dan pemberantasan penyakit ikan;
   - melaksanakan pengkajian dan analisa kualitas air dibidang perikanan air tawar dan air payau;
   - menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
   - melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

e) Sub Dinas Kekayaan Laut

- mengadakan pembinaan, bimbingan dan pengawasan terhadap eksplorasi, eksploitasi, konservasi dan pengelolaan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
- menyusun petunjuk teknis tentang eksplorasi, eksploitasi, konservasi dan pengelolaan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
- menyusun konsep petunjuk pelaksanaan tentang pemberian ijin pengusahaan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
- mengkaji konsep telaahan tentang perijinan usaha kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
- mengkaji usaha pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
- melakukan kerja sama dalam rangka pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
- melakukan identifikasi terhadap permasalahan pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
- menyiapkan dan melakukan pengawasan peraturan yang menyangkut pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
- malaksanakan pembinaan dan pengembangan penyerasian riset dalam rangka eksplorasi kekayaan laut;
- menyiapkan dan mengawasi pelaksanaan standar minimal pelayanan dalam pemanfaatan kekayaan laut;
- menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

1. Seksi Eksplorasi
   - menyusun konsep petunjuk operasional tentang penataan wilayah perairan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
   - menyiapkan dan menyelenggarakan bahan persetujuan kerja sama dalam rangka eksplorasi kekayaan laut;
   - menyiapkan dan melaksanakan sistem dalam rangka eksplorasi kekayaan laut;
   - menyiapkan dan melaksanakan promosi dalam rangka eksplorasi pemanfaatan kekayaan laut;
   - melakukan inventarisasi dan identifikasi potensi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
   - melakukan pengkajian dan penyerasian riset dalam rangka operasional kekayaan laut pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
   - melakukan pengembangan dan pengkajian teknologi dibidang eksplorasi pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
   - menyusun konsep telaahan tentang pertimbangan dalam pemberian perijinan eksplorasi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
   - meneliti dan memberi pertimbangan atas usul ijin eksplorasi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
   - melakukan pengawasan standar pelayanan minimal dibidang kekayaan laut;
   - menyiapkan dan mengkaji kerja sama dibidang eksplorasi kekayaan laut;
   - menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;

- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

2. Seksi Eksploitasi
   - menyusun konsep petunjuk operasional tentang eksploitasi pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
   - melakukan pembinaan, pengembangan dan pengendalian dalam rangka eksploitasi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
   - menyiapkan bahan dan proposal pengembangan dalam rangka eksploitasi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
   - melakukan pengkajian dan penerapan teknologi dalam rangka eksploitasi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten yang tidak beresiko tinggi;
   - menyusun konsep telaahan tentang pertimbangan dalam pemberian ijin dalam rangka eksploitasi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
   - meneliti dan memberi pertimbangan atas usul ijin dalam rangka eksploitasi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
   - menyiapkan dan mengkaji kerja sama dibidang eksploitasi kekayaan laut;
   - menyusun laporan pertangungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
   - melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.
3. Seksi Konservasi
   - menyusun konsep petunjuk operasional tentang konservasi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;

- melakukan inventarisasi, identifikasi, pembinaan, pengembangan dan pengendalian serta pengawasan dalam rangka perlindungan sumberdaya alam kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
- menyusun konsep telaahan tentang pertimbangan dalam pemberian ijin dalam rangka konservasi pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
- meniliti dan memberi pertimbangan atas usul ijin dalam rangka konservasi pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
- menyiapkan dan mengkaji kerja sama dibidang konservasi kekayaan laut;
- menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

4. Seksi Pengelolaan Kekayaan Laut
   - menyusun konsep petunjuk operasional tentang pengelolaan kekayaan laut yang meliputi pesisir pantai, hutan bakau, terumbu karang dan pulau-pulau kecil serta perairan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
   - melakukan inventarisasi, identifikasi, pembinaan, pengembangan dan pengendalian serta pengawasan dalam rangka pengelolaan kekayaan laut yang meliputi pesisir pantai, hutan bakau, terumbu karang dan pulau-pulau kecil serta perairan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
   - menyusun konsep telaahan tentang pertimbangan dalam rangka kekayaan laut yang meliputi pesisir pantai, hutan bakau, terumbu

karang dan pulau-pulau kecil seerta perairan laut sebatas kewenangan Kabupaten;

- meneliti dan memberi pertimbangan atas usul ijin dalam rangka kekayaan laut yang meliputi pesisir pantai, hutan bakau, terumbu karang dan pulau-pulau kecil seerta perairan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
- melakukan dan melaksanakan pemanfaatan benda berharga dan kapal tenggelam dalam perairan laut sebatas kewenangan Kabupaten;
- melakukan pengawasan pelaksanaan peraturan yang menyangkut pemanfaatan kekayaan laut;
- menyusun laporan pertanggunngjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

f) Sub Dinas Perikanan Laut

- mengadakan pembinaan dan bimbingan analisa usaha dibidang penangkapan ikan dan bimbingan permodalan dibidang penangkapan;
- menyusun petunjuk teknis tentang pengembangan usaha penangkapan ikan, teknologi, produksi dan swaka perikanan;
- menyusun konsep petunjuk pelaksanaan tentang pemberian ijin dibidang perikanan laut;
- mengkaji konsep telaahan tentang perijinan perikanan laut;
- memantau dan menngevaluasi pelaksanaan kegiatan perikanan laut dalam mendukung pembangunan perikanan yang berkelanjutan;
- melakukan inventarisasi dan identifikasi terhadap permasalahan perikanan laut;

- menyusun sistem pelaksanaan kegiatan dibidang perikanan laut;
- melaksanakan pembinaan dan pengawasan plasma nutfah spesifik lokasi swaka perikanan sebatas kewenangan Kabupaten;
- melaksanakan pengawasan kerja sama dibidang perikanan laut;
- menyiapkan dan menyelenggarakan serta pengawasan standart minimal dalam bidang perikanan laut;
- melakukan pembinaan, pengawasan dan penanganan mutu produksi hasil perikanan laut;
- melaksanakan pengawasan pelaksanaan peraturan yang menyangkut perikanan laut;
- menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

1. Seksi Bina Usaha Penangkapan
    - menyusun konsep petunjuk operasional dibidang pengembangan usaha dan penangkapan;
    - melakukan pembinaan terhadap penangkapan ikan;
    - melakukan pembinaan dibidang permodalan dalam mendukung usaha penangkapan ikan;
    - melakukan pengkajian dan penerapan teknologi dibidang penangkapan ikan;
    - menyusun konsep tentang pertimbangan dalam pemberian ijin perikanan laut;
    - meneliti dan memberi pertimbangan atas usul ijin dibidang perikanan laut;
    - melakukan inventarisasi dan identifikasi peredaran maupun pemasaran hasil produksi perikanan laut;

- menyiapkan dan melaksanakan pengawasan standart pelayanan minimal dibidang usaha dan penangkapan;
- menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

2. Seksi Sarana dan Prasarana Penangkapan
   - menyusun konsep petunjuk operasional tentang pengembangan sarana dan prasarana perikanan;
   - melakukan pengelolaan terhadap Tempat Pelelangan Ikan (TPI);
   - melakukan pengkajian dan analisa dalam rangka pembangunan pangkalan pendaratan ikan;
   - melakukan penataan dan pembangunan pemukiman nelayan;
   - menyiapkan sarana dan prasarana pengembangan armada perikanan laut;
   - meneliti dan memberi pertimbangan atas usul ijin pembangunan sarana dan prasarana perikanan laut;
   - menyusun konsep telaahan tentang pertimbangan dalam pemberian ijin pendirian sarana dan prasarana perikanan laut;
   - menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
   - melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.
3. Seksi Teknologi dan Produksi
   - menyusun konsep petunjuk operasional tentang pengembangan teknologi dan produksi dibidang hasil perikanan laut;
   - menyusun konsep dan rencana pembinaan teknis penanganan hasil produksi perikanan laut;

- melakukan standarisasi mutu hasil produksi perikanan laut;
- menyusun pengembangan, pengkajian dan penerapan teknologi produksi hasil perikanan laut;
- menyiapkan dan melaksanakan pengawasan standar pelayanan minimal dibidang mutu hasil perikanan;
- melaksanakan pembinaan dan pengawasan mutu hasil produksi perikanan laut;
- menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
- melakasanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

4. Seksi Plasma dan Suaka Perikanan
   - menyusun konsep petunjuk operasional tentang pengelolaan plasma nutfah dan swaka perikanan laut;
   - malaksanakan inventarisasi, identifikasi, pembinaan, pengembangan dan pengawasan plasma nutfah dan swaka perikanan sebatas kewenangan Kabupaten;
   - menyusun dan melaksanakan kegiatan pengawasan dibidang perikanan laut;
   - menyusun pengembangan sistem dibidang perikanan laut;
   - melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dibidang perikanan laut;
   - melakukan pemantauan kegiatan pelestarian berbagai jenis ikan laut yang dilindungi sebatas kewenangan Kabupaten;
   - menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
   - melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

g) Sub Dinas Peningkatan SDM

- menyusun proyeksi kebutuhan dan penataan SDM di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan;
- melakukan penyusunan konsep petunjuk tentang penataan SDM;
- melakukan penelitian dan penyempurnaan konsep materi bimbingan dan penyuluhan sebagai bahan pembinaan dan pengembangan di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan;
- melakukan pembinaan kelembagaan dalam rangka bimbingan dan pengembangan organisasi/kelembagaan yang bergerak di Dinas Kelautan dan Perikanan;
- melakukan koordinasi dalam upaya untuk mengembangkan metode peningkatan Sumberdaya Manusia (SDM) dan pola penyuluhan di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan;
- melaksanakan penyusunan administrasi dalam rangka pendayagunaan program penyuluhan dibidang Kelautan dan Perikanan;
- menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
- melakasanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

1. Seksi Diklat dan Ketrampilan
   - menyusun konsep petunjuk teknis pelaksanaan peningkatan SDM;
   - menyiapkan data dan informasi kebutuhan diklat dan keterampilan dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - menyiapkan dan melaksanakan kegiatan diklat dan keterampilan dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;

- melakasanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

2. Seksi Pengembangan Kelembagaan dan Tenaga
   - menyusun konsep petunjuk teknis kebutuhan sarana dan prasarana;
   - menyiapkan dan melaksanakan pembinaan dalam rangka pengembangan kelembagaan dan peningkatan sumberdaya tenaga serta sarana dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - menyiapkan penelitian kualifikasi kelas kelompok kelembagaan dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - melaksanakan pembinaaan dan pengawasan dalam rangka pengembangan kelembagaan dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;
   - melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.
3. Seksi Penyuluhan
   - menyusun petunjuk teknis dibidang penyuluhan;
   - menyusun dan menyiapkan materi penyuluhan dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - malaksanakan bimbingan dan pembinaan dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - menyiapkan bahan administrasi dan program penyuluhan dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - menyiapkan dan melaksanakan penerimaan studi banding dibidang Kelautan dan Perikanan;
   - menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya;

- melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

4. Kepegawaian

Jumlah pegawai sampai dengan 30 Agustus 2008 sebanyak 50 (lima puluh) orang. Nama dan jabatan pegawai tersebut akan diuraikan dalam Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Nama dan Jabatan Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan

NO	NAMA	JABATAN
1	Ir. SUPARTONO, MM	Kepala Dinas
2	SUSILO, SP	Kasubdin Kekayaan Laut
3	MOCH. ABDUL CHAMID, S.Sos	Kabag TU
4	KARTINI, S.Sos	Kasubdin Peningkatan SDM
5	Ir. ANDRI BAGIONO	Kasubdin Bina Program
6	SUNARYO, APi, MSi	Kasubdin Perikanan
7	YENNY SRP, SP	Kasubdin Perikanan Laut
8	ROCHYADI, SPi	Kasi Penyuluhan
9	Drs. SURYADI	Kasubbag Perlengkapan
10	Drs. SUPRAPTO	Kasi Pemantauan dan Pengendalian
11	Ir. SIGIT SETIAWAN	Kasi Pendataan dan Informasi
12	PURNOMO, SP	Kasi Teknologi dan Produksi
13	Dra. ENNY INDAHWATI	Kasi Penyuluhan Program
14	Dra. ANTONIA R, MSi	Kasubbag Umum
15	SUGIJANTO, S.Sos	Kasi Suaka dan Plasma Perikanan
16	SITI MAESAROH, S.Sos	Kasubbag Keuangan
17	Drs. MOH. SATAR	Kasi Pemberdayaan
18	MOH. KUSNAN, SP	Kasi Eksploitasi
19	ANWAR SANTOSO, SP	Kasi Observasi
20	MUGIANTORO, BPA.	Kasi Diklat dan Ketrampilan
21	DJARNO PRIJADI	Staf
22	AGUS RIYANTO	Staf
23	SRI YANTI, SE	Staf
24	ATMIATI, Spi	Staf
25	BIBIT HARIANTO, S.Sos	Staf
26	TITIK NURHIDAYATI, SPi	Staf
27	ANDRA REJEKINING R, SPi	Staf
28	SURYONO, SP	Staf
29	SUCIATI	Staf
30	SUKARNI	Staf
31	DJONI	Staf
32	MUKTI PURWANTO	Staf
33	WAHYUDI	Staf
34	MOCH SAHURI	Staf
35	AHMAD FAQIH HUDIN	Staf
36	SATRIA KUSHENDARTO	Staf
37	SIGIT YUPURWO A, SPi	Pengawas Kecamatan NGANTRU
38	HARWANTO, SPi	Pengawas Kecamatan KALIDAWIR

NO	NAMA	JABATAN
39	SUMADI, SPi	Pengawas Kecamatan KEDUNGWARU
40	MUTHOHAROH, SPi	Pengawas Kecamatan NGUNUT
41	ADI SANTOSO, SP	Pengawas Kecamatan SUMBERGEMPOL
42	SUKIR, SP	Pengawas Kecamatan BOYOLANGU
43	SUGIYONO, SP	Pengawas Kecamatan REJOTANGAN
44	SUMANI, SP	Pengawas Kecamatan GONDANG
45	SUYADI	Pemungut Retribusi Pelelangan di POPOH
46	RENO SATITI, SP	Pengawas Kecamatan KAUMAN
47	MISNADI	Pimpinan Balai Benih Ikan BOLOREJO
48	ANDY RIYANTO, AMd	Pengawas Kecamatan BESUKI
49	EKO HARIWANTI, SPi	Pendamping Perikanan
50	IKA SUKMAWATI, SPi	Penyuluh Perikanan Tenaga Kontrak

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

5.4. Lingkungan Kerja Fisik Dinas Kelautan dan Perikanan

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Berikut adalah penjelasan mengenai lingkungan kerja fisik yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung:

a. Penerangan

Penerangan yang digunakan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung adalah “Natural Lighting” seperti yang tampak pada Gambar 1, yaitu jenis pencahayaan yang berasal dari jendela, pintu kaca, dinding serta cahaya langit. Jenis cahaya ini akan memberikan dampak positif bagi pegawai, namun cahaya ini tidak selalu tersedia apabila langit dalam keadaan mendung atau gelap. Untuk itu, kantor perlu menggunakan sistem penyimpanan cahaya matahari (*solar energy saving system*) sehingga jenis cahaya ini tetap dapat digunakan. Cahaya ini juga tidak mampu menjangkau lebih dalam ke area kerja, dan pada hari yang sangat terang, intensitas cahaya alami dapat mengakibatkan cahaya harus dikontrol.

Gambar 1. Natural lighting

Pegawai, yang area kerjanya menggunakan cahaya alami, harus berada pada kondisi di mana cahaya datang dari bahu kirinya jika ia menggunakan tangan kanan dan dari bahu kanan jika menggunakan tangan kidal. Seharusnya karyawan tidak menghadap jendela pada posisi kerja normal. Apabila cahaya alami digunakan untuk menerangi area kerja, perlu dipertimbangkan dampak pengguanaan temperatur udara terhadap ruang kerja. Karena cahaya alami menghasilkan panas, pendingin udara harus digunakan – khususnya pada musim panas – untuk mengurangi efek panas tersebut (McShane dalam Sukoco, 2007).

b. Warna

Sebagian besar pemilihan warna ruang kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung sudah sesuai. Warna pada dinding dan atap kantor adalah putih seperti yang terlihat pada Gambar 2. Ini akan memperbesar penerangan apabila dipakai cahaya tak langsung (Gie, 2004) dan memberikan pengaruh yang ringan kepada pegawai (Sukoco, 2007).

Gambar 2. Warna putih pada dinding

Kemudian warna furniture adalah coklat. Dengan warna yang kontras dengan dinding akan membantu menghilangkan kesan yang monoton pada kantor karena penggunaan warna yang sama (Sukoco, 2007). Namun pemberian kaca pada permukaan meja tidaklah baik, karena ini merupakan sumber kesilauan terhadap mata (Gie, 2004)

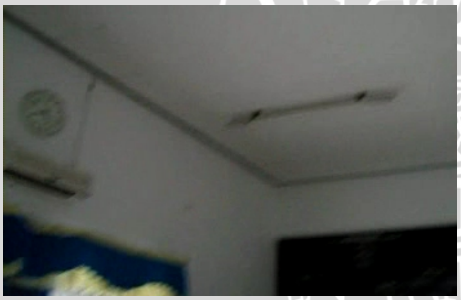
c. Musik

Memutar musik yang menstimulasi akan menguntungkan secara psikologis ketika efisiensi karyawan berada di bawah rata-rata sebagai akibat dari kelelahan atau kebosanan, yaitu sebelum jam makan siang dan waktu istirahat (Sukoco, 2007). Seperti yang tampak pada Gambar 3, Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung memiliki ruangan khusus yang menyediakan alat pemutar musik dalam bentuk CD Player lengkap dengan TV dan speaker ditambah dengan berbagai peralatan karaoke. Selain itu, pegawai juga diizinkan untuk melakukan pengisian data lagu pada komputer.

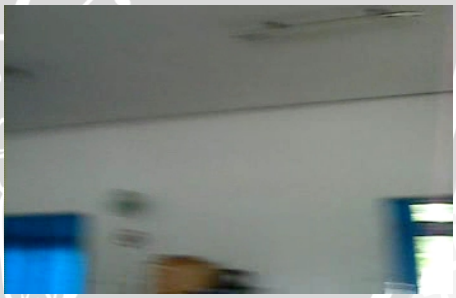
Gambar 3. Peralatan pemutar musik

d. Udara

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung menggunakan AC (Air Conditioning) untuk ruangan tertutup (Gambar 4) dan kipas angin untuk ruangan terbuka (Gambar 5). Sistem ini akan mengurangi kelembaban udara pada musim panas dan membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran (Sukoco, 2007).



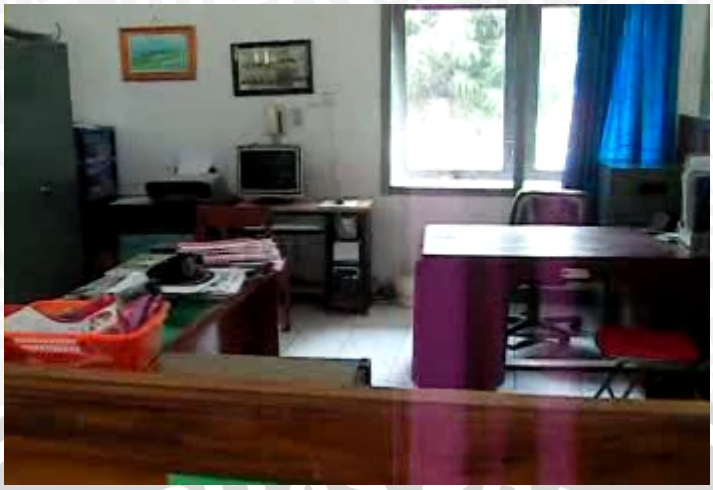
Gambar 4. AC



Gambar 5. Kipas angin

e. Suara

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung memilih menggunakan sebagian besar material konstruksi kayu pada meja, jendela, pintu maupun sekat ruangan seperti yang tampak pada gambar 6. Penggunaan material yang berkarakteristik lebih lembut, misalnya kayu dapat mengurangi kemungkinan terjadinya getaran suara (Sukoco, 2007).



Gambar 6. Konstruksi kayu

Susunan meja antarpegawai atau antarbagian diatur tidak saling berhadapan. Hal ini dilakukan untuk menjaga agar mereka tidak selalu saling bercakap-cakap atau mengobrol. Sementara perawatan setiap unit dilakukan secara berkala oleh salah satu staf pegawai untuk menjaga kondisinya agar tetap baik.

5.4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, ketrampilan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri. Salah satu cara untuk menilai prestasi kerja adalah dengan melalui evaluasi.

Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Tulungagung evaluasi untuk masing-masing bagian dilakukan setiap bulan. Laporan pelaksanaan kegiatan dilaporkan pada Badan Pengawasan Daerah (Bawasda) dan Bagian Pemerintahan setiap triwulan, dan ke Bagian Keuangan, Bagian Pembangunan dan BAPPEDA setiap tanggal 5 per bulan. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui sampai sejauh mana pelaksanaan ataupun pencapaian target, sasaran dan keluaran yang telah ditetapkan, baik pada awal hingga akhir pelaksanaan.

BAB VI
HASIL DAN PEMBAHASAN

6.1. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan menyebarkan kuesioner pada responden maka dapat dibuat deskripsi umum dari responden yang ada. Deskripsi tersebut akan diuraikan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 6. Berdasarkan Jenis Kelamin.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	36	72%
2.	Perempuan	14	28%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa jumlah pegawai perempuan hanya 14 orang (28%), sementara jumlah pegawai laki-laki mencapai 36 orang (72%). Perbedaan jumlah gender ini diluar tanggungjawab Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung pada umumnya dan Badan Kepegawaian Daerah pada khususnya yang tidak membedakan laki-laki dan perempuan dalam proses penerimaan pegawai karena semuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk bekerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung. Hal ini membuktikan bahwa di lingkungan kerja, laki-laki dan perempuan diciptakan untuk saling melengkapi.

Tabel 7. Berdasarkan Umur.

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
1.	21-30	9	18 %
2.	31-40	12	24 %
3.	>40	29	58 %
JUMLAH		50	100 %

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Umur responden yang diperoleh dalam penelitian bervariasi mulai dari usia yang paling muda adalah 23 tahun dan usia yang tertua adalah 56 tahun. Selanjutnya berdasarkan Tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada usia >40 sebanyak 29 orang (58%). Sebanyak 12 orang pada usia 31-40 tahun (24%), 9 orang (18%) berusia 21-30 tahun. Hal ini

menunjukkan bahwa semua pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung masih berada pada usia produktif.

Tabel 8. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	3	6%
2.	SLTA	8	16%
3.	D3	2	4%
4.	S1	34	68%
5.	S2	3	6 %
JUMLAH		50	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Berdasarkan tabel diatas pegawai dengan pendidikan S1 memiliki jumlah terbesar diantara pegawai dengan pendidikan lainnya yaitu sebanyak 34 orang (68%) yang sebagian besar adalah lulusan Sarjana. Hal tersebut membuktikan bahwa tugas dan pekerjaan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung membutuhkan pengetahuan tambahan dari perguruan tinggi.

Tabel 9. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1-2 tahun	3	6%
2.	3-5 tahun	10	20%
3.	6-15 tahun	18	36%
4.	>15 tahun	19	38%
JUMLAH		50	100 %

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Berdasarkan tabel diatas masa kerja pegawai 1-2 tahun sebanyak 3 orang (6%), masa kerja 3-5 tahun sebanyak 10 orang (20%), masa kerja 6-15 sebanyak 18 orang (36%), dan 19 orang memiliki masa kerja >15 tahun. Kondisi tersebut menunjukkan tidak adanya perbedaan yang mencolok. Hal ini dikarenakan setiap pegawai sudah memiliki kontrak kerja dari pemerintah dan sudah ditentukan kapan seorang pegawai dapat pensiun dari pekerjaannya.

6.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan distribusi frekwensi jawaban responden terhadap item-item pertanyaan masing-masing variabel:

6.2.1 Variabel Lingkungan Kerja Fisik

a. Penerangan

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 50 responden tentang penerangan kantor dengan item 3 buah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Penerangan

No.	Item	Keadaan Saat Ini	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah kadar cahaya di ruang kerja Anda sudah cukup baik	**Sangat setuju**	**28**	**56%**
		Setuju	21	42%
		Ragu-ragu	-	-
		Tidak setuju	1	2%
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%
2.	Apakah distribusi cahaya di ruang kerja Anda sudah merata	Sangat setuju	19	38%
		Setuju	**27**	**54%**
		Ragu-ragu	1	2%
		Tidak setuju	3	6%
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%
3.	Apakah kecerahan di ruang kerja Anda sudah cukup memadai	Sangat setuju	16	32%
		Setuju	**32**	**64%**
		Ragu-ragu	1	2%
		Tidak setuju	1	2%
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Ahyari (1994) menyatakan bahwa penerangan di dalam kondisi kerja ini adalah cukupnya sinar yang masuk di dalam ruang kerja masing-masing keryawan. Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional instansi.

Berdasarkan Tabel 10, variabel penerangan diukur dengan tiga pertanyaan berdasarkan persepsi responden terhadap kadar cahaya, distribusi cahaya, dan kecerahan. Jawaban dari 50 orang responden atas pertanyaan tersebut bahwa responden yang menjawab tidak setuju dengan kadar cahaya di ruang kerja sebesar 2%, berarti bahwa kadar cahaya di ruang kerja sangat buruk. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju dengan kadar cahaya di ruang kerja sebesar 42% dan 56%, berarti bahwa kadar cahaya di ruang kerja sudah cukup

baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kadar cahaya di ruang kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung belum seluruhnya baik.

Selanjutnya, jawaban dari 50 orang responden terhadap distribusi cahaya di ruang kerja yang menjawab tidak setuju sebesar 6%, berarti bahwa distribusi cahaya di ruang kerja tidak merata. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju dengan distribusi cahaya di ruang kerja sebesar 54% dan 38%, berarti bahwa distribusi cahaya di ruang kerja sudah merata. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa distribusi cahaya di ruang kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung belum seluruhnya merata.

Kemudian, jawaban dari 50 orang responden terhadap kecerahan di ruang kerja yang menjawab tidak setuju sebesar 2%, berarti bahwa kecerahan di ruang kerja tidak memadai. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju dengan kecerahan di ruang kerja sebesar 64% dan 32%, berarti bahwa kecerahan di ruang kerja sudah memadai. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kecerahan di ruang kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung belum seluruhnya memadai.

Dari penilaian responden terhadap masing-masing indikator, sebagian besar jawaban responden adalah sangat setuju untuk kadar cahaya dan setuju untuk distribusi cahaya dan kecerahan. Hal ini menunjukkan bahwa penerangan di kantor sudah cukup memadai untuk bekerja. Sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan untuk menunjukkan hasil kerja yang baik dan membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung.

b. Warna

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 50 responden tentang warna kantor dengan item 3 buah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Warna

No.	Item	Keadaan Saat Ini	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah pewarnaan dinding di ruang kerja membuat perasaan Anda senang	Sangat setuju	11	22%
		Setuju	**24**	**48%**
		Ragu-ragu	10	20%
		Tidak setuju	5	10%
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%
2.	Apakah kombinasi warna di ruang kerja Anda sudah tepat	Sangat setuju	7	14%
		Setuju	**29**	**58%**
		Ragu-ragu	7	14%
		Tidak setuju	7	14%
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%
3.	Apakah komposisi penggunaan warna dalam ruang kerja Anda sudah tepat	Sangat setuju	5	10%
		Setuju	**28**	**56%**
		Ragu-ragu	12	24%
		Tidak setuju	5	10%
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Menurut McShane dalam Sukoco (2007), warna adalah salah satu elemen dalam lingkungan perkantoran yang mempunyai dampak penting bagi pegawai. Meskipun sebagian besar pegawai sadar akan dampak fisik warna, namun banyak yang tidak sadar akan dampak psikologisnya – baik positif maupun negatif – pada produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan.

Berdasarkan Tabel 11, variabel warna diukur dengan tiga pertanyaan berdasarkan persepsi responden terhadap pewarnaan dinding, kombinasi warna, dan komposisi warna. Jawaban dari 50 orang responden atas pertanyaan tersebut bahwa responden yang menjawab tidak setuju dengan pewarnaan dinding di ruang kerja sebesar 10%, berarti bahwa pewarnaan dinding di ruang kerja tidak memberikan perasaan senang. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju dengan pewarnaan dinding di ruang kerja sebesar 48% dan 22%, berarti bahwa pewarnaan dinding di ruang kerja memberikan perasaan senang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pewarnaan dinding di ruang kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung belum seluruhnya memberikan perasaan senang.

Selanjutnya, jawaban dari 50 orang responden terhadap kombinasi warna di ruang kerja yang menjawab tidak setuju sebesar 14%, berarti bahwa kombinasi warna di ruang kerja tidak tepat. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju dengan kombinasi warna di ruang kerja sebesar 58% dan 14%, berarti bahwa kombinasi warna di ruang kerja sudah tepat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kombinasi warna di ruang kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung belum seluruhnya tepat.

Kemudian, jawaban dari 50 orang responden terhadap komposisi penggunaan warna di ruang kerja yang menjawab tidak setuju sebesar 10%, berarti bahwa komposisi penggunaan warna di ruang kerja tidak tepat. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju dengan komposisi penggunaan warna di ruang kerja sebesar 56% dan 10%, berarti bahwa komposisi di ruang kerja sudah tepat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa komposisi penggunaan warna di ruang kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung belum seluruhnya tepat.

Dari penilaian responden terhadap masing-masing indikator, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pemilihan warna ruang kantor sudah sesuai. Sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik tanpa terganggu fisik maupun psikologisnya.

c. Musik

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 50 responden tentang musik dengan item 2 buah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Musik

No.	Item	Keadaan Saat Ini	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah adanya musik sebagai pengiring kerja membuat Anda bekerja lebih baik	Sangat setuju	16	32%
		Setuju	**22**	**44%**
		Ragu-ragu	9	18%
		Tidak setuju	2	4%
		Sangat tidak setuju	1	2%
		Jumlah	50	100%
2.	Apakah tempo musik yang diputar di ruang kerja Anda sudah sesuai dengan kondisi kerja	Sangat setuju	9	18%
		Setuju	**20**	**40%**
		Ragu-ragu	16	32%
		Tidak setuju	5	10%
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Musik menghasilkan beberapa keuntungan, diantaranya membantu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan kantor. Musik juga memberikan efek menenangkan kelelahan mental dan fisik serta mengurangi ketegangan (Sukoco, 2007).

Berdasarkan Tabel 12, variabel musik diukur dengan dua pertanyaan berdasarkan persepsi responden terhadap musik sebagai pengiring kerja dan tempo musik. Jawaban dari 50 orang responden atas pertanyaan tersebut bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan musik sebagai pengiring kerja sebesar 2% dan 4%, berarti bahwa musik sebagai pengiring kerja tidak membuat mereka bekerja lebih baik. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju dengan musik sebagai pengiring kerja sebesar 44% dan 32%, berarti bahwa musik sebagai pengiring kerja membuat mereka bekerja lebih baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa musik sebagai pengiring kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung belum seluruhnya membuat mereka bekerja lebih baik.

Selanjutnya, jawaban dari 50 orang responden terhadap tempo musik yang diputar di ruang kerja yang menjawab tidak setuju sebesar 10%, berarti bahwa kombinasi warna di ruang kerja tidak tepat. Responden yang menjawab setuju dan

sangat setuju dengan tempo musik yang diputar di ruang kerja sebesar 40% dan 18%, berarti bahwa tempo musik yang diputar di ruang kerja sudah tepat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tempo musik yang diputar di ruang kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung belum seluruhnya tepat.

Dari penilaian responden terhadap masing-masing indikator, sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa musik dapat membantu meningkatkan prestasi kerja jika diputar sesuai dengan kondisi kerja. Sehingga diharapkan dapat merangsang para pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

d. Udara

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 50 responden tentang udara dengan item 3 buah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Udara

No.	Item	Keadaan Saat Ini	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah suhu udara di ruang kerja Anda sudah terasa nyaman	Sangat setuju	15	30%
		Setuju	**22**	**44%**
		Ragu-ragu	8	16%
		Tidak setuju	5	10%
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%
2.	Apakah peredaran udara di ruang kerja Anda sudah lancar	Sangat setuju	12	24%
		Setuju	**29**	**58%**
		Ragu-ragu	5	10%
		Tidak setuju	4	8%
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%
3.	Apakah pakaian kerja yang diapakai sudah sesuai dengan kondisi kerja	Sangat setuju	12	24%
		Setuju	**34**	**68%**
		Ragu-ragu	2	4%
		Tidak setuju	2	4%
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Udara di Indonesia terlampau panas dan lembab, sehingga orang tidak dapat memancarkan panas dari tubuhnya dengan sebaik-baiknya. Udara tropik yang panas dan lembab mempunyai pengaruh menekan terhadap perkembangan tenaga dan daya cipta seseorang. Udara yang panas membuat orang mudah

mengantuk, cepat lelah dan kurang bersemangat (Gie, 2004).

Pada Tabel 13, variabel udara diukur dengan tiga pertanyaan berdasarkan persepsi responden terhadap suhu udara, peredaran udara, dan pakaian kerja. Jawaban dari 50 orang responden atas pertanyaan tersebut bahwa responden yang menjawab tidak setuju dengan suhu udara di ruang kerja sebesar 10%, berarti bahwa suhu udara di ruang kerja tidak nyaman. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju dengan suhu udara di ruang kerja sebesar 44% dan 30%, berarti bahwa suhu udara di ruang kerja terasa nyaman. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa suhu udara di ruang kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung belum seluruhnya terasa nyaman.

Selanjutnya, jawaban dari 50 orang responden terhadap peredaran udara di ruang kerja yang menjawab tidak setuju sebesar 8%, berarti bahwa kombinasi peredaran udara di ruang kerja tidak lancar. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju dengan peredaran udara di ruang kerja sebesar 58% dan 24%, berarti bahwa peredaran udara di ruang kerja sudah lancar. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peredaran udara di ruang kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung belum seluruhnya lancar.

Kemudian, jawaban dari 50 orang responden terhadap pakaian kerja di ruang kerja yang menjawab tidak setuju sebesar 4%, berarti bahwa pakaian kerja di ruang kerja tidak sesuai dengan kondisi kerja. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju dengan pakaian kerja di ruang kerja sebesar 68% dan 24%, berarti bahwa pakaian kerja di ruang kerja sudah sesuai dengan kondisi kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pakaian kerja di ruang kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung belum seluruhnya sesuai dengan kondisi kerja.

Dari penilaian responden terhadap masing-masing indikator menunjukkan bahwa sistem pegaturan udara di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung sudah cukup baik. Sehingga diharapkan dengan penggunaan sistem

tersebut akan memberikan kenyamanan bagi pegawai.

e. Suara

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 50 responden tentang suara dengan item 3 buah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Suara

No.	Item	Keadaan Saat Ini	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah suara mesin di ruang kerja Anda tidak bising	Sangat setuju	10	20%
		Setuju	**23**	**46%**
		Ragu-ragu	9	18%
		Tidak setuju	8	16%
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%
2.	Apakah tempat duduk di ruang kerja Anda sudah diatur dengan baik	Sangat setuju	6	12%
		Setuju	**29**	**58%**
		Ragu-ragu	7	14%
		Tidak setuju	6	12%
		Sangat tidak setuju	2	4%
		Jumlah	50	100%
3.	Apakah setiap unit di ruang kerja Anda mendapatkan perawatan berkala	Sangat setuju	4	8%
		Setuju	**29**	**58%**
		Ragu-ragu	8	16%
		Tidak setuju	9	18%
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Menurut Shomer dalam Sukoco (2007), tingkat kebisingan pada kantor merupakan faktor lingkungan yang harus dipertimbangkan untuk mengelola tingkat produktivitas pegawai yang diinginkan. Apabila tingkat kebisingan melampaui batas yang tidak diinginkan, beberapa gangguan fisik dan psikologis terhadap mereka akan terjadi.

Berdasarkan Tabel 14, variabel suara diukur dengan tiga pertanyaan berdasarkan persepsi responden terhadap suara mesin, tempat duduk, dan perawatan. Jawaban dari 50 orang responden atas pertanyaan tersebut bahwa responden yang menjawab tidak setuju dengan suara mesin di ruang kerja sebesar 16%, berarti bahwa suara mesin di ruang kerja sangat bising. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju dengan suara mesin di ruang kerja sebesar 46% dan 20%, berarti bahwa suara mesin di ruang kerja tidak bising. Dengan

demikian, dapat dikatakan bahwa suara mesin di ruang kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung belum seluruhnya tenang.

Selanjutnya, jawaban dari 50 orang responden terhadap tempat duduk di ruang kerja yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 4% dan 12%, berarti bahwa tempat duduk udara di ruang kerja tidak diatur dengan baik. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju dengan tempat duduk di ruang kerja sebesar 58% dan 12%, berarti bahwa tempat duduk di ruang kerja sudah diatur dengan baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tempat duduk di ruang kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung belum seluruhnya diatur dengan baik.

Kemudian, jawaban dari 50 orang responden terhadap setiap unit di ruang kerja sudah mendapatkan perawatan berkala yang menjawab tidak setuju sebesar 18%, berarti bahwa setiap unit di ruang kerja tidak mendapatkan perawatan berkala. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju dengan setiap unit di ruang kerja sudah mendapatkan perawatan berkala sebesar 58% dan 8%, berarti bahwa setiap unit di ruang kerja sudah mendapatkan perawatan berkala. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap unit di ruang kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung belum seluruhnya mendapatkan perawatan berkala.

Dari penilaian responden terhadap masing-masing indikator, sebagian besar responden tidak merasa terganggu dengan kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin-mesin, percakapan maupun pergeseran unit-unit kantor. Dengan situasi seperti ini secara tidak langsung akan menimbulkan efek positif pada kinerja para pegawai tersebut.

6.2.2 Variabel Prestasi Kerja

a. Kuantitas

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 50 responden tentang kuantitas dengan item 2 buah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Kuantitas

No.	Item	Keadaan Saat Ini	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart kuantitas yang ditetapkan	Sangat setuju	6	12%
		Setuju	**38**	**76%**
		Ragu-ragu	4	8%
		Tidak setuju	1	2%
		Sangat tidak setuju	1	2%
		Jumlah	50	100%
2.	Apakah Anda selalu mencapai hasil kerja yang tinggi	Sangat setuju	20	40%
		Setuju	**29**	**58%**
		Ragu-ragu	1	2%
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan (Dharma, 2000).

Berdasarkan Tabel 15 dapat dijelaskan tanggapan responden mengenai kuantitas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk item 1 mengenai penyelesaian kuantitas pekerjaan, dapat diketahui bahwa 38 (76%) responden menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyelesaikan kuantitas pekerjaan mereka sesuai dengan standar kuantitas yang telah ditetapkan.

2. Untuk item 2 mengenai hasil kerja yang tinggi, dapat diketahui bahwa 29 (58%) responden menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusaha untuk mencapai hasil kerja yang tinggi.

b. Kualitas

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 50 responden tentang kualitas dengan item 2 buah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Kualitas

No.	Item	Keadaan Saat Ini	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah Anda selalu menyesuaikan kualitas hasil kerja Anda dengan standar yang ditetapkan	Sangat setuju	7	14%
		Setuju	**29**	**58%**
		Ragu-ragu	11	22%
		Tidak setuju	3	6%
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%
2.	Apakah Anda memperhatikan ketelitian hasil pekerjaan Anda	Sangat setuju	12	24%
		Setuju	**36**	**72%**
		Ragu-ragu	2	4%
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran (Dharma, 2000).

Berdasarkan Tabel 16 dapat dijelaskan tanggapan responden mengenai kualitas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk item 1 mengenai kesesuaian kualitas hasil kerja, dapat diketahui bahwa 29 (58%) responden menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kesesuaian kualitas hasil kerja mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Untuk item 2 mengenai hasil kerja yang tinggi, dapat diketahui bahwa 36 (72%) responden menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memperhatikan ketelitian hasil pekerjaan mereka.

c. Ketepatan Waktu

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 50 responden tentang ketepatan waktu dengan item 2 buah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Ketepatan Waktu

No.	Item	Keadaan Saat Ini	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah standar waktu yang telah ditetapkan sudah sesuai dengan pekerjaan Anda	Sangat setuju	9	18%
		Setuju	**35**	**70%**
		Ragu-ragu	6	12%
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%
2.	Apakah Anda selalu memperhatikan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Sangat setuju	17	34%
		Setuju	**32**	**64%**
		Ragu-ragu	-	-
		Tidak setuju	1	2%
		Sangat tidak setuju	-	-
		Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan Tabel 17 dapat dijelaskan tanggapan responden mengenai ketepatan waktu yaitu sebagai berikut:

1. Untuk item 1 mengenai waktu penyelesaian pekerjaan, dapat diketahui bahwa 35 (70%) responden menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.
2. Untuk item 2 mengenai hasil kerja yang tinggi, dapat diketahui bahwa 32 (64%) responden menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

6.3. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada

Tabel. 18 berikut :

Tabel 18. Uji Validitas

Item	Korelasi product moment	Keterangan
X1	0,599	Valid
X2	0,874	Valid
X3	0,673	Valid
X4	0,881	Valid
X5	0,886	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Instrumen dikatakan valid jika korelasi product moment menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel). Jika r product moment > r tabel maka instrument dikatakan valid. Sehingga butir pertanyaan pada tabel diatas yang menunjukkan valid adalah yang layak untuk di analisis.

6.4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena intrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006). Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasikan semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya. Koefisien reliabilitas (r) antara 80 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik, koefisien reliabilitas (r) antara 0,6 – 0,79 dinyatakan reliabilitas diterima, koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,60 dikatakan reliabilitas kurang baik.

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Hasil uji yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas X = 0,849 yang artinya tingkat reliabilitas pada variabel X adalah baik, sehingga instrumen yang digunakan pada variabel X dinyatakan reliabel.

6.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja

6.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Faktor lingkungan kerja fisik yang diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan antara lain terdiri dari penerangan (X1), warna (X2), musik (X3), udara (X4), dan suara (X5). Analisa data ini menggunakan program SPSS 16.0 yang hasil perhitungannya akan nampak pada tabel berikut :

Tabel 19. Analisa Regresi Linear Berganda Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja

Variabel	Koef. regresi	T hitung	Signifikansi
X1	0,284	1,224	0,227
X2	0,036	0,150	0,881
X3	0,190	0,792	0,432
X4	-0,070	-0,246	0,806
X5	0,362	1,496	0,142
Konstanta : 16,029 R : 0,249 R^2 : 0,164		F hitung : 2,919 F tabel : 2,43 T tabel : 2,01063	

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Dari hasil regresi berganda yang dilakukan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan (X1), warna (X2), musik (X3), udara (X4), dan suara (X5) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

Persamaan regresi linear yang diperoleh adalah :

Y = 16,029 + 0,284 penerangan + 0,036 warna + 0,190 musik + (-0,070) udara + 0,362 suara + e

Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antar variabel. Analisa diatas menunjukkan bahwa variabel penerangan (X1), warna (X2), musik (X3), dan suara (X5) memiliki hubungan searah karena mempunyai tanda positif yang artinya jika variabel bebas dinaikkan maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel terikat. Sedangkan pada variabel suara (X4) hubungannya tidak searah karena memiliki tanda negatif yang artinya jika variabel bebas dinaikkan maka akan menyebabkan penurunan pada variabel terikat.

Nilai konstanta regresi sebesar 16,029 mempunyai arti bahwa tanpa adanya variabel bebas (penerangan (X1), warna (X2), musik (X3), udara (X4), dan suara (X5) = 0), maka prestasi kerja pegawai sebesar 16,029.

Nilai koefisien regresi variabel penerangan (X1) adalah sebesar 0,284 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,227. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila koefisien regresi lainnya konstan maka kenaikan variabel penerangan akan menaikkan prestasi kerja pegawai dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap atau *cateris paribus*. Dari nilai signifikansi (0,227 > 0,05) juga dapat diketahui bahwa variabel penerangan tidak berpengaruh nyata terhadap upaya peningkatan prestasi kerja, hal ini dikarenakan upaya yang dilakukan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung untuk memberikan fasilitas berupa sistem penerangan yang baik masih kurang sehingga tidak dapat mendorong semangat para pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya..

Nilai koefisien regresi variabel warna (X2) adalah sebesar 0,036. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila koefisien regresi lainnya konstan maka kenaikan variabel warna akan menaikkan prestasi kerja pegawai dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap atau *cateris paribus*. Dari nilai signifikansi (0,881 > 0,05) juga dapat diketahui bahwa variabel warna tidak berpengaruh nyata terhadap upaya peningkatan prestasi kerja, hal ini dikarenakan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung tidak melihat dampak yang serius pemilihan warna di kantor terhadap pegawai.

Nilai koefisien regresi variabel musik (X3) adalah sebesar 0,190. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila koefisien regresi lainnya konstan maka kenaikan variabel musik akan menaikkan prestasi kerja pegawai dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap atau *cateris paribus*. Dari nilai signifikansi (0,432 > 0,05) juga dapat diketahui bahwa variabel musik tidak berpengaruh nyata terhadap upaya peningkatan prestasi kerja, hal ini dikarenakan fasilitas musik yang disediakan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung hanya

digunakan oleh sebagian kecil pegawai.

Nilai koefisien regresi variabel udara (X4) adalah sebesar - 0,070. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila koefisien regresi lainnya konstan maka pengurangan variabel udara akan menurunkan prestasi kerja pegawai dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap atau *cateris paribus*. Dari nilai signifikansi (0,806 > 0,05) juga dapat diketahui bahwa variabel udara tidak berpengaruh nyata terhadap upaya peningkatan prestasi kerja, hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang sering merokok di lingkungan kantor, sehingga apabila fasilitas-fasilitas sistem pengaturan udara seperti AC maupun kipas angin dihilangkan akan semakin memperburuk kondisi ruangan.

Nilai koefisien regresi variabel suara (X5) adalah sebesar 0,362. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila koefisien regresi lainnya konstan maka kenaikan variabel suara akan menaikkan prestasi kerja pegawai dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap atau *cateris paribus*. Dari nilai signifikansi (0,142 > 0,05) juga dapat diketahui bahwa variabel suara tidak berpengaruh nyata terhadap upaya peningkatan prestasi kerja, hal ini dikarenakan beberapa pegawai sering mengobrol di waktu kerja dan membuat kegaduhan sehingga mengganggu aktivitas pegawai lainnya.

Koefisien e melambangkan faktor-faktor lain di luar kemampuan manusia. Koefisen ini mempunyai arti bahwa kemampuan manusia dalam memperhitungkan sesuatu sangat terbatas dan masih ada kekuatan lain yang dapat mempengaruhi yaitu ALLAH SWT.

6.5.2 Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi (sumbangan) variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y). Koefisien determinasi (R^2) dalam model regresi diatas adalah sebesar 0,164 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara bersama-sama

menjelaskan atau memberikan pengaruh sebesar 16,4% kepada variabel prestasi kerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 83,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

6.5.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan (X1), warna (X2), musik (X3), udara (X4), dan suara (X5) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Tabel 20. Hasil Uji F

Model	Sum of square	df	Mean square	F hitung	Sig
Regression	77,435	5	15,487	2,919	0,023
Residual	233,445	44	5,306		
Total	310,880	49			

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Nilai F hitung pada Tabel 20 menunjukkan nilai sebesar 2,919, sedangkan dari data diperoleh nilai regression (df) sebesar 5 dan residual (df) sebesar 44, sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,43. Ini berarti F hitung (2,919) > F tabel (2,43), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dapat disimpulkan bahwa F tabel < F hitung pada derajat bebas tertentu. Maka variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat dapat diterima atau variabel lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan (X1), warna (X2), musik (X3), udara (X4), dan suara (X5) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan signifikansi 0,023.

6.5.4 Uji T

Dalam uji T diketahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan (X1), warna (X2), musik (X3), udara (X4), dan suara (X5) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja kerja pegawai (Y) sehingga dapat diketahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak.

Tabel 21. Hasil Uji T

Variabel	Koef. regresi	T tabel	T hitung	Sig.	Keterangan
X1	0,284	2,01063	1,224	0,227	Tidak signifikan
X2	0,036	2,01063	0,150	0,881	Tidak signifikan
X3	0,190	2,01063	0,792	0,432	Tidak Signifikan
X4	-0,070	2,01063	-0,246	0,806	Tidak Signifikan
X5	0,362	2,01063	1,496	0,142	Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Berdasarkan hasil uji T pada Tabel 21 diatas diperoleh T hitung pada semua variabel < T tabel pada signifikansi 95%. Maka H_0 diterima artinya secara parsial variabel penerangan (X1), warna (X2), musik (X3), udara (X4), dan suara (X5) tidak berpengaruh nyata (signifikan) terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai T hitung pada variabel suara memiliki nilai tertinggi diantara nilai variabel yang lain, maka variabel suara (X5) dikatakan faktor yang paling dominan (paling berpengaruh) terhadap prestasi kerja pegawai. Dari data juga diketahui bahwa nilai koefisien regresi pada suara (X5) memiliki nilai yang paling besar, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai koefisien regresi suatu variabel maka semakin tinggi pula kontribusi pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

6.6. Implikasi Dari Hasil Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja

Sarwoto (2000) menyatakan bahwa: ”Selain faktor manusia, faktor lingkungan juga mempengaruhi hasil kerja”. Dari penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa lingkungan kerja fisik yang baik terhadap pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan, warna, musik, udara, dan suara secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja, yaitu dengan F hitung sebesar 2,919 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,43. Lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh sebesar 16,4% kepada prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan nilai tersebut, maka faktor lingkungan kerja fisik juga perlu mendapatkan perhatian dari Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung untuk dapat meningkatkan prestasi kerja para pegawainya. Seperti

misalnya adalah dengan menambahkan sistem penyimpanan cahaya yang baik, penggunaan material peredam suara, dan pengadaan sistem HAVC (sistem pemanas, ventilasi, dan AC) di lingkungan kantor.

Kartasapoetra (1997) menyatakan ”Lingkungan kerja seperti temperatur/kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lain-lain adalah berpengaruh terhadap hasil kerja manusia”. Kemudian Anoraga dan Widiyanti (1993) menambahkan ”Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh pengaturan udara yang nyaman dan hadirnya nuansa-nuansa musik”. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja fisik secara individu, maka variabel penerangan, warna, musik, udara, dan suara tidak berpengaruh nyata (signifikan) terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai T hitung masing-masing variabel yang lebih kecil dari T tabel. Kemungkinan ini dapat disebabkan karena para pegawai merasa sudah terbiasa bekerja dengan kondisi lingkungan kerja yang demikian, sehingga secara fisik dan psikologis pegawai juga masih dapat menerima.

Dari pernyataan tersebut, dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi kita bahwa setiap perubahan baik maupun buruk yang terjadi pada kondisi penerangan, warna, musik, udara, dan suara di Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung tidak berpengaruh terhadap para pegawai. Berdasarkan pengamatan peneliti, faktor-faktor tersebut memang kurang diperhatikan dengan baik di Indonesia karena kondisi tersebut juga mereka rasakan ketika berada di rumah maupun masyarakat.

Sebagai perbandingan adalah hasil survei yang dilakukan oleh European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions terhadap para pegawai di Austria, bahwa lembaga tersebut menerima keluhan dari sekitar 4,1 juta pegawai (437 ribu diantaranya adalah pensiunan) dalam kurun waktu 5 tahun (1994-1999) bahwa sekitar 29% pegawai merasa terganggu dengan debu dan kondisi kantor yang panas, 28% dari cahaya kantor, dan 25% adalah kondisi cuaca.

Sekitar 23% dari kotoran minyak atau pelumas, 22% dari suara industri dan 18% dari kualitas udara ruangan.

Hal ini kemungkinan besar dikarenakan perbedaan budaya kerja dan soft skill yang berbeda antara orang Indonesia, khususnya pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung, dengan budaya kerja dan soft skill yang dimiliki orang luar, negara-negara barat pada umumnya, yang sangat menghargai dan mengharapkan prestasi kerja yang baik. Selain itu, para pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung juga jarang melakukan sholat berjamaah, karena luas musholla yang kecil, yang merupakan salah satu keunggulan budaya bangsa sendiri sebagai temtap bertemunya seluruh anggota pegawai untuk meningkatkan kerja sama sekaligus sebagai tempat untuk memberikan motivasi kerja yang baik dari pemimpin kepada para anggotanya.

Kemudian penelitian skripsi yang pernah dilakukan oleh Dyah Retno Palupi dari Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja (Suatu Studi Pada PT. Keramik Tulungagung Wira Jatim Tulungagung) pada tahun 2002 dengan jumlah sampel 50 pegawai menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 65,5 %. Perbedaan ini disebabkan karena perbedaan orientasi dari sampel penelitian yaitu pegawai swasta (pegawai PT. Keramik Tulungagung Wira Jatim Tulungagung) dengan pegawai pemerintah (pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung), dimana pegawai swasta lebih diorientasikan kepada prestasi kerja yang baik sehingga membutuhkan lingkungan kerja yang baik sebagai pendukungnya sementara pegawai pemerintah kepada standard kerjanya sehingga hanya terpaku pada tugas dan kewajiban kantor yang baku.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa faktor-faktor lain seperti keterampilan yang dimiliki; kemampuan dasar atau *ability*; usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia/sarana; adanya insentif

(penghargaan atau pujian yang diberikan); dan adanya motivasi terus menerus mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada lingkungan kerja fisik.

Dari beberapa kesimpulan penelitian yang telah dilakukan terhadap lingkungan kerja, peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan sekaligus menjadi sebuah harapan bahwa kita perlu untuk melakukan suatu perubahan ke arah yang lebih baik terutama dari lingkungan kita sendiri. Karena kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis manusia ke arah yang lebih baik.

BAB VII
KESIMPULAN

7.1. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan, diperoleh data-data yang kemudian dilakukan pengolahan terhadap data tersebut, sehingga diperoleh kesimpulan:

1. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah penerangan, warna, musik, udara, dan suara.
2. Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan (X1), warna (X2), musik (X3), udara (X4), dan suara (X5) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja, yaitu dengan F hitung sebesar 2,919 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,43.
3. Jika dilakukan analisis secara parsial, maka variabel penerangan (X1), warna (X2), musik (X3), udara (X4), dan suara (X5) tidak berpengaruh nyata (signifikan) terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai T hitung masing-masing variabel yang lebih kecil dari T tabel.

7.2. Saran

Dari penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah:

1. Prestasi kerja pegawai yang baik merupakan harapan semua organisasi atau perusahaan, dan lingkungan kerja yang sesuai akan mendukung tercapainya tujuan tersebut. Lingkungan kerja sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efisien dan efektif, serta meminimalkan kemungkinan pegawai mendapatkan cedera ketika melakukan pekerjaannya.
2. Perlu adanya usaha pendukung pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP),

agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada para pegawainya seperti sistem penyimpanan cahaya, penggunaan material peredam suara, sistem HAVC (sistem pemanas, ventilasi, dan AC) sehingga diharapkan dapat mendukung upaya Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya.

3. Pemenuhan kebutuhan lingkungan kerja yang telah baik hendaknya dipertahankan, karena berdasarkan penelitian diperoleh fakta bahwa pegawai lebih bergairah dan termotivasi untuk bekeja lebih baik jika mereka mendapatkan pelayanan yang baik dan layak.
4. Perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, misalnya keterampilan yang dimiliki; kemampuan dasar atau *ability*; usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia/sarana; adanya insentif (penghargaan atau pujian yang diberikan); dan adanya motivasi terus menerus.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. 1999. Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi). BPFE. Yogyakarta

Anonymous. 2007. Sejarah Dinas Kelautan Dan Perikanan. Dinas Perikanan dan Kelautan Pusat. Jakarta. (www.dkp.go.id) (diakses pada tanggal 15 Juli 2008)

Anoraga, Pandji dan Ninik Widiyanti. 1993. Psikologi Dalam Perusahaan. Rineka Cipta. Jakarta

Anoraga, Pandji. 1992. Psikologi Kepemimpinan. Rineka Cipta. Jakarta

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek). PT Rineka Cipta. Jakarta

Artoyo, A.R. 1986. Pengadaan dan Pembinaan Tenaga Kerja Perusahaan. Penerbit Balai Pustaka. Jakarta

Atmosudirdjo, Prajudi. 1995. Kesekretarisan Dan Administrasi Perkantoran. Ghalia Indonesia. Jakarta

Azwar, Saifuddin. 1998. Metode Penelitian. Pustaka Pelajar Offset. Yogyakarta

Dharma, Agus. 2000. Manajemen Prestasi Kerja. CV. Rajawali. Jakarta.

Gie, The Liang. 2004. Administrasi Perkantoran Modern. Liberty Offset. Yogyakarta

Gomes, Faustino Cardoso. Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Andi. Yogyakarta

Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumberdaya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta

Kartasapoetra, G., Kartasapoetra, R.G., Kartasapoetra, A.G. 1997. Administrasi Perusahaan Industri. Bina Aksara. Jakarta

Komaruddin. 2002. Manajemen Kantor Teori Dan Praktek. PT Trigenda Karya. Bandung

Moekijat. 2002. Tata Laksana Kantor (Management Perkantoran). Mandar Maju. Bandung

Munandar, Ashar Suyoto. 2001. Psikologi Industri Dan Organisasi. Universitas Indonesia. Jakarta

Nazir, Moh. 1999. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta

Nitisemito, Alex S. 2002. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia, Jakarta

Palupi, Dyah Retno. 2002. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja (Suatu Studi Pada PT. Keramik Tulungagung Wira Jatim Tulungagung). Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Tidak Diterbitkan

Sarwoto. 2000. Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen. Ghalia Indonesia. Jakarta

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. Metode Penelitian Survai. LP3ES. Jakarta

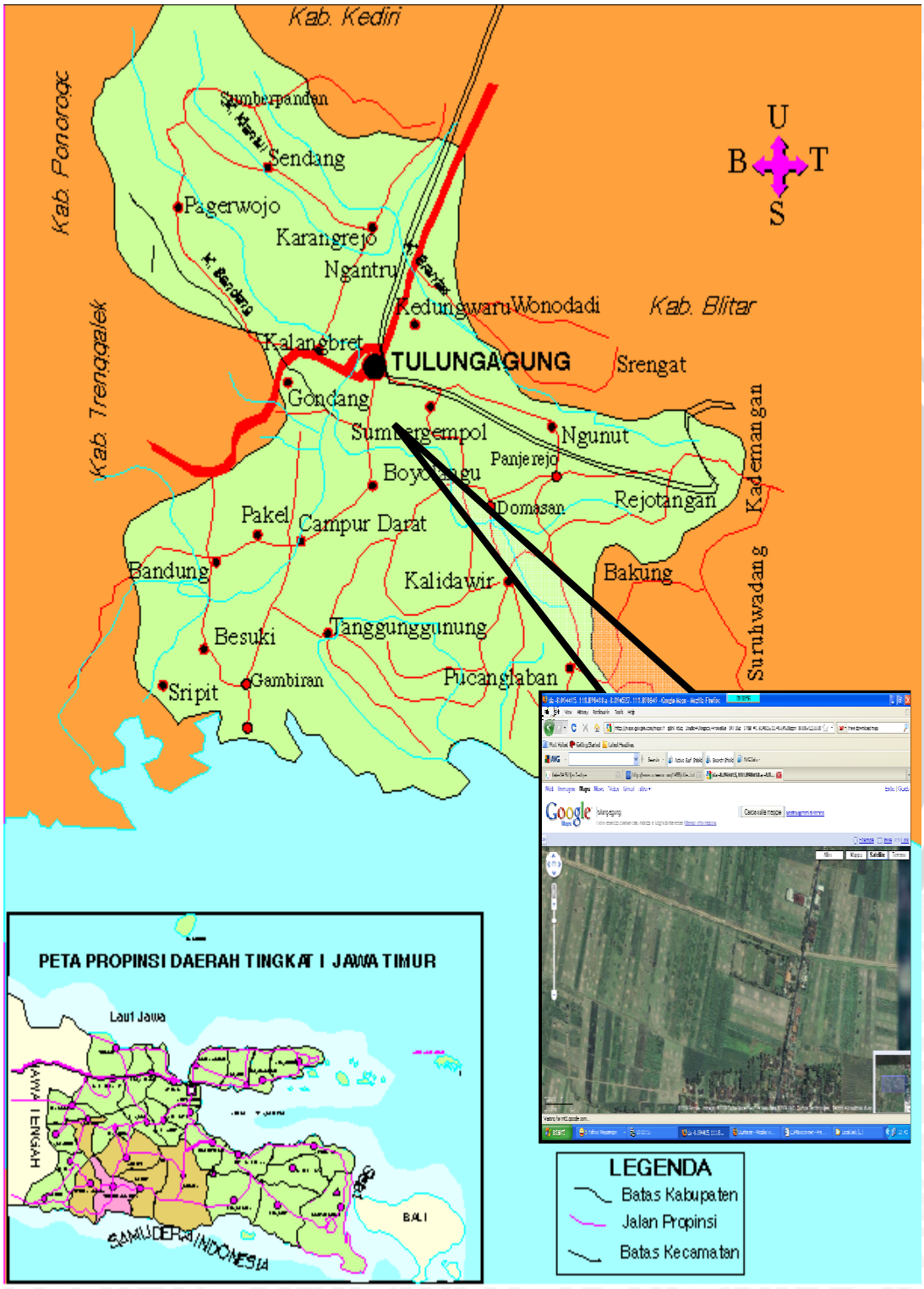
Sudjana, 2000. Metoda Statistika. Tarsito. Bandung.

Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. Alpha Beta. Bandung

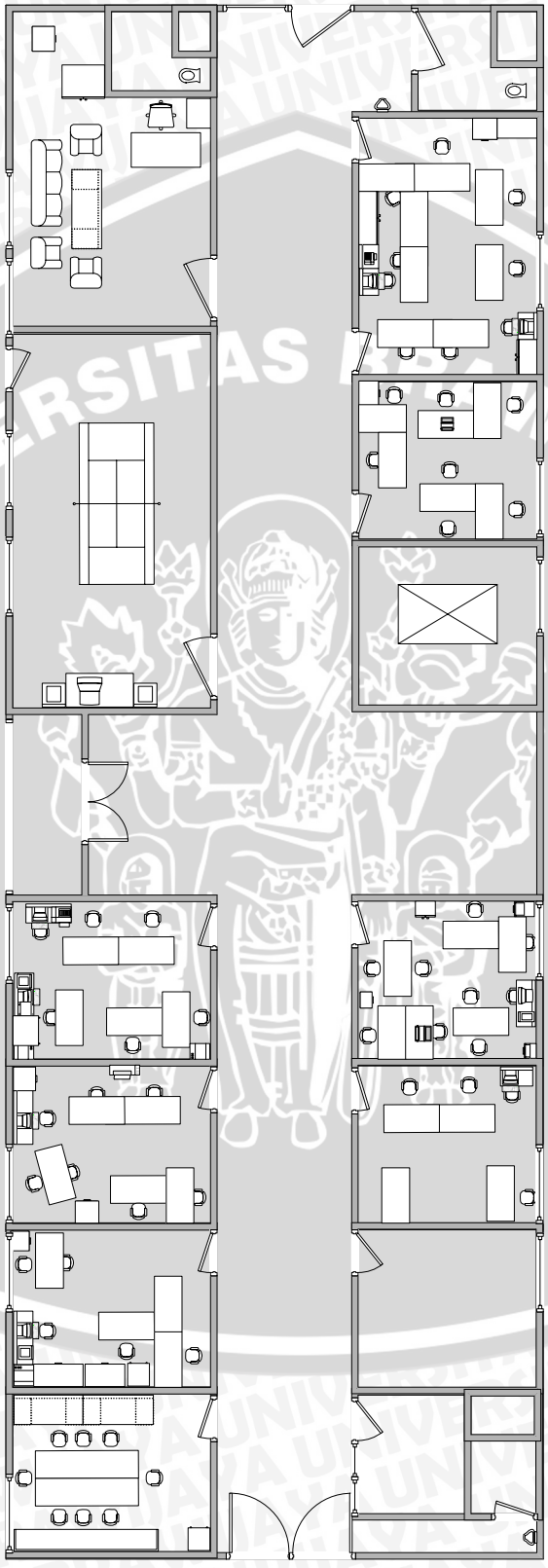
Sukoco, Badri Munir. 2007. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Erlangga. Jakarta

Utomo, Yuni Prihadi. 2007. Eksplorasi Data Dan Analisis Regresi Dengan Spss. Muhammadiyah University Press. Surakarta

Lampiran 1. Peta Lokasi



Lampiran 2. Tata Ruang Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung



Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

Kepada :
Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai
Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP)
Jl. Ki Mangun Sarkoro No. 4 Beji, Jepun
Tulungagung

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya Malang dengan judul ”Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung Propinsi Jawa Timur”, maka saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Luqman Andhyk Bintaryanto
NIM : 0410840038
Fakultas : Perikanan
Program Studi : Sosial Ekonomi

Mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai untuk meluangkan waktu mengisi kuisioner yang saya ajukan. Demi tercapainya tujuan dalam penelitian ini dan mengingat semata-mata untuk kepentingan Akademik, mohon untuk diisi dengan sebenar-benarnya dan tidak terpengaruh oleh pihak lain. Karena seluruh jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai akan terjamin kerahasiaannya.

Atas kesediaannya dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Luqman A.B.

KUESIONER PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN (DKP) KABUPATEN TULUNGAGUNG PROPINSI JAWA TIMUR

I. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Bapak/Ibu/Sdr/i memberi tanda (x) pada jawaban berikut ini

1. Jenis kelamin :
   a. Laki-laki
   b. Perempuan
2. Usia Bapak/Ibu/Sdr/i:
   a. 21 – 30 tahun
   b. 31 – 40 Tahun
   c. Diatas 40 Tahun
3. Pendidikan :
   a. SLTA atau setingkat
   b. Sarjana Muda (D3) / Diploma II atau setingkat
   c. Sarjana (S1)/ Diploma IV
   d. Pasca Sarjana/Spesialis 1
   e. Lainnya (sebutkan)…
4. Masa kerja anda sebagai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung, Propinsi Jawa Timur adalah :
   a. 1-2 tahun
   b. 3-5 tahun
   c. 6-15 tahun
   d. Di atas 15 tahun.

II. KUESIONER LINGKUNGAN KERJA FISIK

Bagian ini meneliti lingkungan kerja fisik di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung. Pertimbangkan setiap item, kemudian Bapak/Ibu/Sdr/i diminta untuk menilai keadaan yang sebenarnya sampai dengan pada saat ini dengan menggunakan skala lima angka yaitu: alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

Nilai 5 : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden = SS

Nilai 4 : Untuk jawaban setuju artinya pertanyaan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden = S

Nilai 3 : Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan = Rg

Nilai 2 : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan = TS

Nilai 1 : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden = ST

No	Daftar Pertanyaan	Keadaan Saat Ini				
		SS	S	Rg	TS	ST
1.	**Lingkungan Kerja Fisik** a. Penerangan 1. Apakah kadar cahaya di ruang kerja Anda sudah cukup baik 2. Apakah distribusi cahaya di ruang kerja Anda sudah merata 3. Apakah kecerahan di ruang kerja Anda sudah cukup uniform b. Warna 1. Apakah pewarnaan dinding di ruang kerja membuat perasaan Anda senang 2. Apakah kombinasi warna di ruang kerja Anda sudah tepat 3. Apakah komposisi penggunaan warna dalam ruang kerja Anda sudah tepat c. Musik 1. Apakah adanya musik sebagai pengiring kerja membuat Anda bekerja lebih baik 2. Apakah tempo musik yang diputar di ruang kerja Anda sudah sesuai dengan kondisi kerja d. Udara 1. Apakah suhu udara di ruang kerja Anda sudah terasa nyaman 2. Apakah peredaran udara di ruang kerja Anda sudah lancar 3. Apakah pakaian kerja yang diapakai sudah sesuai dengan kondisi kerja e. Suara 1. Apakah suara mesin di ruang kerja Anda tidak bising 2. Apakah tempat duduk di ruang kerja Anda sudah diatur dengan baik 3. Apakah setiap unit di ruang kerja Anda mendapatkan perawatan berkala					
2.	**Prestasi Kerja** a. Kuantitas 1. Apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart kuantitas yang ditetapkan					

	2. Apakah Anda selalu mencapai hasil kerja yang tinggi b. Kualitas 1. Apakah Anda selalu menyesuaikan kualitas hasil kerja Anda dengan standar yang ditetapkan 2. Apakah Anda memperhatikan ketelitian hasil pekerjaan Anda c. Ketepatan Waktu 1. Apakah standar waktu yang telah ditetapkan sudah sesuai dengan pekerjaan Anda 2. Apakah Anda selalu memperhatikan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan					

Lampiran 4. Tabulasi Data Dari Kuesioner

X1	X2	X3	X4	X5	X	Y
12	12	8	12	12	11.2	25
12	15	8	14	12	12.2	25
14	12	7	11	10	10.8	28
15	13	9	13	13	12.6	29
15	12	8	15	15	13	30
15	13	8	14	12	12.4	25
13	12	6	13	12	11.2	26
14	12	7	12	11	11.2	29
15	9	6	12	12	10.8	26
15	6	3	7	8	7.8	25
12	13	10	14	13	12.4	26
12	12	10	15	13	12.4	26
14	13	10	13	14	12.8	26
13	12	9	12	11	11.4	22
15	12	9	12	12	12	26
10	6	6	10	7	7.8	23
12	12	7	12	9	10.4	27
12	9	7	12	6	9.2	24
12	6	7	8	6	7.8	24
13	12	7	12	11	11	24
14	10	7	14	10	11	24
12	10	7	10	8	9.4	20
13	10	7	12	12	10.8	21
15	13	8	15	14	13	24
15	7	8	11	8	9.8	21
12	12	6	12	12	10.8	24
12	12	6	12	11	10.6	27
15	13	6	14	8	11.2	24
12	12	7	12	10	10.6	19
15	8	4	10	9	9.2	23
14	15	10	14	14	13.4	29
13	12	9	13	12	11.8	28
13	12	9	12	10	11.2	24
12	9	9	10	9	9.8	24
15	14	10	15	14	13.6	24
15	13	9	15	14	13.2	24
15	15	10	15	13	13.6	25
12	11	6	11	11	10.2	23
12	8	9	10	10	9.8	26
12	11	5	11	10	9.8	20
13	11	8	12	12	11.2	23
14	15	10	14	11	12.8	26
12	12	6	10	11	10.2	22
10	9	7	12	10	9.6	22
7	8	5	9	6	7	22
11	11	8	9	10	9.8	24
14	14	8	15	14	13	30
13	12	10	10	12	11.4	25
12	6	9	8	10	9	26
12	12	8	12	10	10.8	24

Lampiran 5. Uji Validitas

Correlations

		X	X1	X2	X3	X4	X5
X	Pearson Correlation	1	.599**	.874**	.673**	.881**	.886**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.599**	1	.339*	.201	.448**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.000		.016	.162	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.874**	.339*	1	.495**	.782**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.673**	.201	.495**	1	.479**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000	.162	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.881**	.448**	.782**	.479**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.886**	.479**	.712**	.539**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	5

Lampiran 7. Analisa Regresi Linear Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	24.68	2.519	50
X1	13.02	1.660	50
X2	11.20	2.424	50
X3	7.66	1.673	50
X4	12.04	2.030	50
X5	10.88	2.237	50

Correlations

		Y	X1	X2	X3	X4	X5
Pearson Correlation	Y	1.000	.353	.345	.327	.342	.464
	X1	.353	1.000	.339	.201	.448	.479
	X2	.345	.339	1.000	.495	.782	.712
	X3	.327	.201	.495	1.000	.479	.539
	X4	.342	.448	.782	.479	1.000	.707
	X5	.464	.479	.712	.539	.707	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.006	.007	.010	.008	.000
	X1	.006	.	.008	.081	.001	.000
	X2	.007	.008	.	.000	.000	.000
	X3	.010	.081	.000	.	.000	.000
	X4	.008	.001	.000	.000	.	.000
	X5	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	Y	50	50	50	50	50	50
	X1	50	50	50	50	50	50
	X2	50	50	50	50	50	50
	X3	50	50	50	50	50	50
	X4	50	50	50	50	50	50
	X5	50	50	50	50	50	50

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X1, X3, X2, X4[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.499[a]	.249	.164	2.303	.249	2.919	5	44	.023	1.303

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X3, X2, X4

b. Dependent Variable: Y

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.435	5	15.487	2.919	.023[a]
	Residual	233.445	44	5.306		
	Total	310.880	49			

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X3, X2, X4

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.029	2.868		5.589	.000	10.249	21.809					
X1	.284	.232	.187	1.224	.227	-.184	.753	.353	.182	.160	.728	1.373
X2	.036	.237	.034	.150	.881	-.442	.513	.345	.023	.020	.329	3.043
X3	.190	.239	.126	.792	.432	-.293	.672	.327	.119	.104	.674	1.483
X4	-.070	.285	-.057	-.246	.806	-.644	.504	.342	-.037	-.032	.324	3.085
X5	.362	.242	.322	1.494	.142	-.126	.851	.464	.220	.195	.368	2.715

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations[a]

Model			X5	X1	X3	X2	X4
1	Correlations	X5	1.000	-.298	-.284	-.332	-.222
		X1	-.298	1.000	.096	.114	-.223
		X3	-.284	.096	1.000	-.105	-.091
		X2	-.332	.114	-.105	1.000	-.556
		X4	-.222	-.223	-.091	-.556	1.000
	Covariances	X5	.059	-.017	-.016	-.019	-.015
		X1	-.017	.054	.005	.006	-.015
		X3	-.016	.005	.057	-.006	-.006
		X2	-.019	.006	-.006	.056	-.037
		X4	-.015	-.015	-.006	-.037	.081

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	X1	X2	X3	X4	X5
1	1	5.916	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.032	13.603	.13	.10	.07	.14	.00	.03
	3	.026	15.067	.01	.00	.10	.77	.02	.03
	4	.013	21.478	.07	.05	.25	.00	.03	.68
	5	.007	29.270	.58	.27	.14	.05	.46	.18
	6	.006	30.482	.20	.58	.43	.04	.48	.07

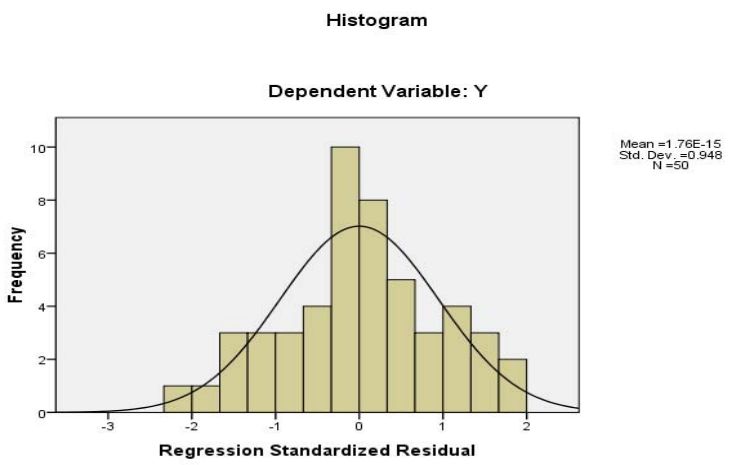
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics[a]

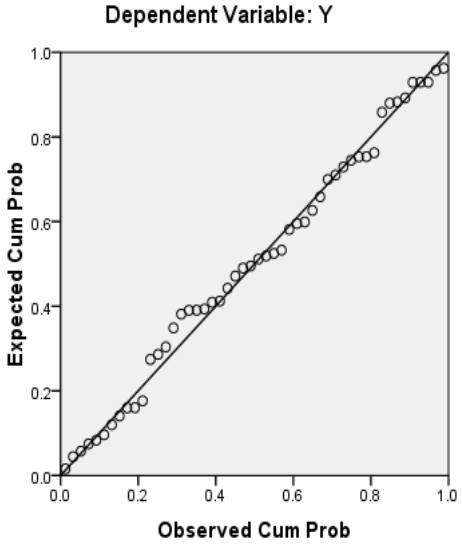
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.80	26.71	24.68	1.257	50
Residual	-4.977	4.092	.000	2.183	50
Std. Predicted Value	-3.090	1.614	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.161	1.776	.000	.948	50

a. Dependent Variable: Y

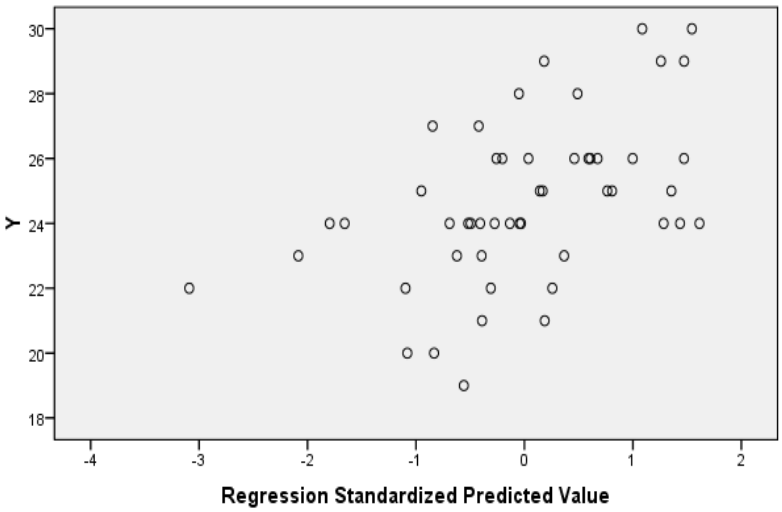
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



repository.ub.ac.id

RINGKASAN

LUQMAN ANDHYK BINTARYANTO. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung Propinsi Jawa Timur. (Dibawah Bimbingan Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP dan Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP)

Seorang pegawai tidak dapat terlepas dari lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja tersebut sedikit banyak mempengaruhi aktifitas kerja mereka. Oleh karena itu untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi pihak instansi perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terhadap pencapaian prestasi kerja. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, warna, musik, udara, dan suara.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Tulungagung pada bulan Agustus 2008. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik yang terdiri dari variabel penerangan (X1), warna (X2), musik (X3), udara (X4), dan suara (X5) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) secara parsial dan simultan pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kab. Tulungagung. Sedangkan kegunaan penelitian ini adalah : bagi bidang akademis, sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen sumberdaya manusia dan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya. Bagi pemerintah, sebagai masukan dalam mengambil kebijakan sumberdaya manusia, khusunya yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknis studi kasus. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner. Analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda melalui uji F (*Over All Test*), Koefisien determinasi (R^2) dan Uji T.

Jika dilakukan analisis menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* secara parsial, maka variabel penerangan (X1), warna (X2), musik (X3), udara (X4), dan suara (X5) tidak berpengaruh nyata (signifikan) terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai T hitung masing-masing variabel yang lebih kecil dari T tabel..

Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* secara simultan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,164 yang berarti sebanyak 16,4% lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja kerja pegawai dan sisanya sebesar 83,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model. Hasil analisis linear berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 2,919 yang jauh lebih besar dari F tabel yaitu 2,43 yang berati bahwa lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari hasil analisa regresi secara simultan juga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Y = 16,029 + 0,284 X1 + 0,036 X2 + 0,190 X3 + (-0,070) X4 + 0,362 X5 + e

Dari hasil penelitian tersebut, maka disarankan antara lain: (1) Prestasi kerja pegawai yang baik merupakan harapan semua organisasi atau perusahaan, dan lingkungan kerja yang sesuai akan mendukung tercapainya tujuan tersebut. Lingkungan kerja sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efisien dan efektif, serta meminimalkan kemungkinan pegawai mendapatkan cedera ketika melakukan pekerjaannya, (2) Perlu adanya usaha pendukung pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP), agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada para pegawainya seperti sistem penyimpanan cahaya, penggunaan material

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

peredam suara, sistem HAVC (sistem pemanas, ventilasi, dan AC) sehingga diharapkan dapat mendukung upaya Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya, (3) Pemenuhan kebutuhan lingkungan kerja yang telah baik hendaknya dipertahankan, karena berdasarkan penelitian diperoleh fakta bahwa pegawai lebih bergairah dan termotivasi untuk bekeja lebih baik jika mereka mendapatkan pelayanan yang baik dan layak, (4) Perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, misalnya keterampilan yang dimiliki; kemampuan dasar atau *ability*; usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia/sarana; adanya insentif (penghargaan atau pujian yang diberikan); dan adanya motivasi terus menerus.

DAFTAR ISI

RINGKASAN iii
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv

I. PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Perumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Kegunaan Penelitian 9
1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian .....

II. TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Lingkungan Kerja Fisik
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik 10
2.1.2 Komponen Lingkungan Kerja Fisik 10
2.2 Prestasi Kerja 17
2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja 17
2.2.2 Pengukuran Prestasi Kerja 18
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja 21
2.3 Keterkaitan Lingkungan Kerja Fisik dengan Prestasi Kerja 21

III. KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN
3.1 Kerangka Pemikiran 23
3.2 Hipotesis .....
3.3 Definisi Operasional .....

IV. METODOLOGI PENELITIAN
4.1 Jenis Penelitian 23
4.2 Objek Penelitian 23
4.3 Konsep, Variabel dan Pengukurannya 24
4.4 Populasi dan Sampel
4.4.1 Populasi 25
4.4.2 Sampel 25
4.5 Pengumpulan Data 27
4.5.1 Jenis Data 27
4.5.2 Teknik Pengumpulan Data 28
4.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 29
4.6.1 Uji Validitas 29
4.6.2 Uji Reliabilitas 29
4.7 Metode Analisis Data 30
4.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda 30
4.7.2 Analisa Koefisien Determinasi (R^2) 30
4.7.3 Uji Simultan (F) 31
4.7.4 Uji Parsial (T) 31

V. GAMBARAN UMUM DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN (DKP)
5.1 Keadaan Umum Daerah 33
5.2 Sejarah Dinas Kelautan dan Perikanan 36

5.3 Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan .....
5.4 Lingkunga Kerja Fisik Dinas Kelautan dan Perikanan.....

VI. HASIL DAN PEMBAHASAN
5.1 Karakteristik Responden 90
5.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai..... 93
5.3 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai..... 97
5.4 Produktivitas Kerja Pegawai..... 101
5.5 Uji Validitas dan Reliabilitas 103
5.5.1 Uji Validitas..... 103
5.5.1.2 Uji Reliabilitas..... 104
5.6 Analisa Data 105
5.6.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja 105
5.6.1.1 Analisis Regresi Linear Berganda 105
5.6.1.2 Koefisien Determinasi (R^2)..... 108
5.6.1.3 Uji F 108
5.6.1.4 Uji T 109
5.6.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja 110
5.6.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda 110
5.6.2.2 Koefisien Determinasi (R^2)..... 112
5.6.2.3 Uji F 113
5.6.2.4 Uji T 113
5.6.3 Pengujian Pengaruh kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai..... 115
5.6.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda 115
5.6.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)..... 116
5.6.3.3 Uji F 117
5.6.3.4 Uji T 117
5.7 Implikasi Dari Hasil Penelitian Penerapan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai..... 119

VI. KESIMPULAN DAN SARAN
6.1 Kesimpulan..... 121
6.2 Saran..... 122
DAFTAR PUSTAKA 124
LAMPIRAN 126

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Rangsangan warna terhadap emosi 29
2. Presentasi pemantulan (refleksi) dari warna 90
3. Konsep, variabel, indikator, item 91
4. Pengukuran skor jawaban responden 91
5. Nama dan jabatan Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan 92
6. Berdasarkan jenis kelamin 93
7. Berdasarkan umur 94
8. Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan 95
9. Karakteristik berdasarkan masa kerja 96
10. Distribusi frekuensi penerangan 97
11. Distribusi frekuensi warna 98
12. Distribusi frekuensi musik 99
13. Distribusi frekuensi udara 100
14. Distribusi frekuensi suara 102
15. Distribusi frekuensi kuantitas 104
16. Distribusi frekuensi kualitas 105
17. Distribusi frekuensi waktu 105
18. Uji validitas 105
19. Analisa regresi linear berganda lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja 106
20. Hasil uji F 108
21. Hasil uji T 109

repository.ub.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1. Natural lighting 130
2. Warna putih pada dinding 131
3. Peralatan pemutar musik 132
4. AC 132
5. Kipas angin..... 132
6. Konstruksi kayu 132

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1.	Peta lokasi	89
2.	Tata ruang kantor Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung	90
3.	Kuesioner penelitian	91
4.	Tabulasi data dari kuesioner	95
5.	Uji validitas	96
6.	Uji reliabilitas	97
7.	Analisa regresi linier berganda	98

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat ALLAH SWT atas segala nikmat dan karuniaNya, berupa kekayaan dan keindahan alam ini. Alam semesta dengan segala isinya adalah karunia ALLAH SWT bagi manusia, makhluk berakal dan cerdas, baik untuk didayagunakan ataupun sebagai kajian ilmu pengetahuan. Melalui akalnya, ilmu pengetahuan manusia mendapatkan bahwa alam semesta itu sangat besar dan megah, tidak ada tandingannya dan oleh karena itu pantas menjadi tanda-tanda kemahabesaran ALLAH SWT.

Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan dan tauladan kita, Muhammad Rasulullah, keluarga, dan para sahabatnya. *Wa Ba'du*.

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat ALLAH SWT Tuhan semesta alam atas terselesainya penelitian skripsi berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung Propinsi Jawa Timur ini.

Dalam pelaksanaan dan penulisan laporan akhir skripsi ini penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Tak lupa rasa terima kasih penulis ucapkan kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sejak penyusunan usulan penelitian sampai dengan terselesaikannya laporan skripsi ini. Waktu, ketegasan dan dorongan Beliau yang telah membuat kebijaksanaan dalam proses penulisan. Juga, penguasaan Beliau terhadap judul skripsi yang telah membantu penulis untuk berpikir dan memperoleh persisnya yang ingin penulis ketahui, untuk belajar dan berkarya. Tanpa pemahaman dan kepercayaan Beliau, penulis tidak bisa mencapai tujuannya.

2. Bapak Alm. Ir. Abdul Qoid, MS selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan usulan penelitian. Suatu waktu yang tidak pernah penulis lupakan, yang telah membuka mata dan pikiran penulis untuk menghargai bagimana waktu yang sangat berharga untuk membantu orang lain meskipun harus berjuang mengahadapi rasa sakit. Pikiran dan pengetahuan yang tidak pernah kalah oleh rasa sakit. Meskipun selama bimbingan Beliau dalam keadaan sakit, Beliau tetap menyempatkan waktu bagi penulis dan tetap sabar memberikan bimbingan. Tanpa waktu dan perjuangan Beliau mungkin pelaksanaan penelitian ini tidak pernah terlaksana pada waktunya.
3. Bapak Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sampai dengan terselesaikannya laporan skripsi ini. Beliau telah memberikan banyak masukan bagi penulis untuk membuat suatu metode penulisan dirancang dengan baik dan tegas yang akan membantu suatu peneliti untuk mengetahui apa yang diinginkan oleh peneliti tersebut. Kepercaayaan dan pengarahan Beliau yang telah memberikan motivasi penulis untuk terus memperbaiki isi laporan penelitian. Tanpa bimbingan Beliau, penulis akan kesulitan dalam menjejaki langkah-langkah berikutnya.
4. Bapak Ir. Mimit Primyastanto, MS selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan masukan dalam penyempurnaan laporan skripsi ini. Berkat kepercayaan, dedikasi, semangat dan motivasi Beliau, penulis berkesempatan untuk mempelajari banyak hal. Berkat ketelitian Beliau, penulis belajar untuk menghargai waktu dan kesempurnaan. Tanpa masukan Beliau, laporan penelitian skripsi ini akan lebih jauh dari sempurna.
5. Ibu Wahyu Handayani, S.Pi selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan masukan dalam penyempurnaan laporan skripsi ini. Berawal dari pujian dan dorongan Beliau, telah membukakan jiwa semangat dan kepercayaan penulis

dalam menghadapi ujian laporan skripsi. Kesabaran dan semangat Beliau, memberikan banyak inspirasi penulis untuk menghadapi setiap tantangan. Tanpa semua itu, penulis tidak akan mampu menghadapi ujian dengan baik.

6. Bapak Ir. Supartono, MM selaku Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung beserta staf atas kerja sama dan kesediaannya menerima peneliti untuk melakukan penelitian. Pengetahuan dan perhatian Beliau telah memberikan nilai yang tinggi kepada penelitian ini. Kesediaan waktu Beliau untuk membaca laporan penyusunan skripsi dan menyampaikannya dalam suatu upacara pagi memberikan sambutan dan rasa kekeluargaan yang hangat bagi penulis sehingga tidak ragu dan banyak sekali membantu penulis dalam melaksanakan penelitian. Tanpa Beliau penelitian ini tidak akan dapat berjalan sesuai dengan tujuannya.
7. Semua pihak yang turut membantu dan berperan dalam penyelesaian tulisan ini.

Penelitian skripsi ini tentunya masih dirasa kurang lengkap, namun demikian penulis berharap bahwa dengan penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan informasi bagi semua pihak yang terkait dan sekaligus menambah hazanah kepustakaan kita.

Malang, 23 Februari 2009

Penulis

Dipersembahkan untuk:

Ayah-Ibu dan adik-adikku tercinta
serta
Orang-orang yang telah dan akan memberikan inspirasi
dalam perjalanan ini

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN (DKP) KABUPATEN TULUNGAGUNG PROPINSI JAWA TIMUR

SKRIPSI

SOSIAL EKONOMI PERIKANAN

Oleh:

LUQMAN ANDHYK BINTARYANTO
NIM. 0410840038

UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
MALANG
2009

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN (DKP) KABUPATEN TULUNGAGUNG PROPINSI JAWA TIMUR

Oleh:

LUQMAN ANDHYK BINTARYANTO
NIM. 0410840038

Mengetahui,		Menyetujui,
Ketua Jurusan MSP		Dosen Pembimbing I
(Ir.Maheno Sri Widodo)		(Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP)
NIP. 131 471 522		NIP. 131 879 039
Tanggal:	(_____)	Tanggal:
		Menyetujui,
		Dosen Pembimbing II
		(Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP)
		NIP. 131 914 292
		Tanggal:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN (DKP) KABUPATEN TULUNGAGUNG PROPINSI JAWA TIMUR

Oleh :

LUQMAN ANDHYK BINTARYANTO
NIM. 0410840038

telah dipertahankan didepan penguji
pada tanggal 12 Pebruari 2009
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui

Dosen Penguji I	**Dosen Pembimbing I**
(Ir. Mimit Primyastanto, MS)	**(Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP)**
Tanggal : _____	**Tanggal :** _____
Dosen Penguji II	**Dosen Pembimbing II**
(Wahyu Handayani, S.Pi)	**(Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP)**
Tanggal : _____	**Tanggal :** _____