

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
GAIRAH KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
LEMABAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B
KABUPATEN DAERAH TINGKAT II BONE**



OLBB

ROSILAWATI

45 87 020 196

Skripsi sebagai salah satu syarat
untuk menempuh ujian Sarjana Negara
Jurusan Administrasi Negara

pada

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas "45" Ujung Pandang

1991

HALAMAN PENGESAHAN

Pada hari ini Selasa tanggal 26 bulan November 1991.

Skripsi dengan judul : "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
GAIRAH KERJA PEGAWAI PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS
II B KABUPATEN DAERAH TINGKAT II BONE".

N a m a : Rosilawati

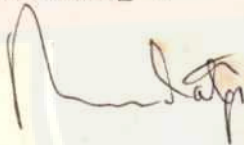
STB/NIRM : 4587020196/881131013

J u r u s a n : Administrasi Negara

Disetujui untuk diujikan pada tanggal 18 Januari 1992

Menyetujui

Pembimbing I



(Drs. H. Achmad Batinggi, MPA)

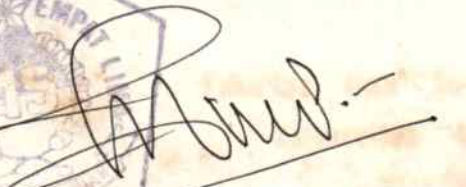
Pembimbing II



(Drs. Abdul Majid, M)

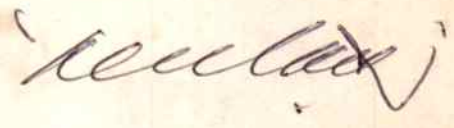
Mengetahui :

D e k a n
FISIPOL Universitas "45"



(Drs. H. Mohammad Thala)

Ketua Jurusan
Administrasi Negara
FISIPOL Univ. "45"



(Drs. Guntur Karnaeni)

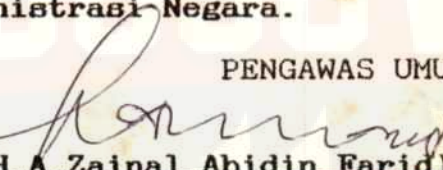
HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari/tanggal Sabtu tanggal 18 Januari 1992
Skripsi dengan judul : "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
GAIRAH KERJA PEGAWAI PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS
II B KABUPATEN DAERAH TINGKAT II BONE"


Nama : Rosilawati
Nomor Stb/Nirm : 4587020196/881131013
Jurusan : Administrasi Negara

Telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Sarjana Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Ujung
Pandang, untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Negara pada Jurusan Administrasi Negara.
Program Administrasi Negara.

PENGAWAS UMUM


(Prof. Mr. Dr. H.A. Zainal Abidin Farid)

Rektor Universitas "45"


(Prof. Drs. H. Sadly AD, MPA)

Dekan Fisipol UNHAS

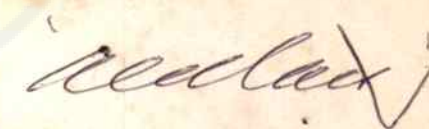

(Prof. Dr. H.M. Syukur Abdullah)

Anggota

PANITIA UJIAN


(Drs. H. Mohammad Thala)

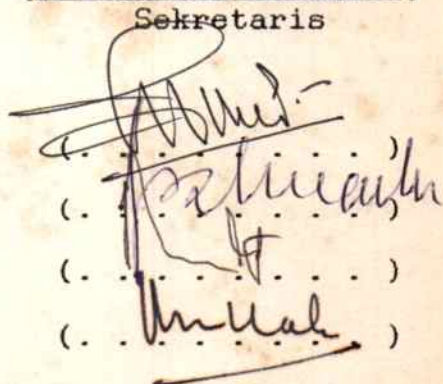
Ketua


(Drs. Guntur Karnaeni)

Sekretaris

TIM PENGUJI

1. Drs. H. Mohammad Thala
2. Drs. H. P.S. Rahim, MS
3. Drs. H. Achmad Batinggi, MPA
4. Drs. H.T. Amrullah


(.)
(.)
(.)
(.)

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Watampone, Kabupaten Daerah Tingkat II Bone, Sulawesi Selatan pada tanggal 9 November 1968 sebagai anak kedua dari lima bersaudara dari ayah H. A. Buchari Rani dan ibu A. Asia.

Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 1 Watampone selesai pada tahun 1981, dan Pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama di SMP Negeri 1 Watampone, selesai pada tahun 1984, dan Pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas di SMA Negeri 1 Watampone selesai pada tahun 1987. Pada tahun itu juga melanjutkan pendidikan di Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas "45" di Ujung Pandang.

KATA PENGANTAR

BISMILLAHI RAHMANIRRAHIM

Dengan Rahmat Allah Yang Maha Esa, penulis panjatkan puji dan syukur kehadirat-Nya karena atas rahmat dan karunia-Nya jualah sehingga penulis berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagaimana mestinya.

Dalam penulisan yang dimaksud untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis guna mendapatkan predikat kesarjanaan pada Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Ujung Pandang. Kendatipun demikian penulis banyak mendapat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik berupa bantuan moril maupun bantuan materil. Untuk itulah maka penulis pada kesempatan yang sama mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Khususnya kepada Bapak Drs. H. Achmad Batinggi, MPA, selaku pembimbing pertama, Bapak Drs. Abd. Majid Mahyuddin, selaku pembimbing kedua, yang selama ini banyak membina, mengarahkan serta membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

Dan terima kasih yang sebesar-besarnya pula penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof.Mr.Dr.H.Andi Zainal Abidin Farid, selaku Rektor Universitas "45" Ujung Pandang.
2. Bapak Drs. H. M. Thala, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Ujung Pandang.

3. Bapak Drs. Guntur Karnaeni, selaku Pembantu Dekan I, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Ujung Pandang yang banyak membantu dan membimbing penulis selama studi sampai selesai.
4. Bapak Prof. Drs. H. Sadly AD, MPA, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Ujung Pandang.
5. Para Dosen dan Staf Administrasi dalam lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah membimbing dan melayani selama penulis mengikuti studi sampai selesai.
6. Bapak Oetomo Ismail, Bc. IP, sebagai Kepala Lembaga Pemasarakan Kelas II B Watampone dan seluruh staf pegawai yang telah bersedia menerima dan sudi meluangkan waktunya dalam memberikan data-data sebagai lokasi penelitian skripsi ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa, teman sejawat serta sahabat-sahabat terutama Five Angels yang telah banyak memberi bantuan moril kesemuanya itu penulis mengucapkan banyak terima kasih.
8. Khususnya kepada kakak Ir. Nurariaty Agus, MS, yang selalu memberikan pengertian dan dorongan moril serta pengorbanannya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.
9. Akhirnya kepada Ayahanda . A. Buchari Rani dan Ibunda A. Asia yang senantiasa mengiringi dengan doa, memberikan dorongan moril dan bantuan materil, kepada Kakak Ashar beserta istrinya, dan adik-adik Asdar, Nuraeni, Batari dan

juga kepada seluruh sanak dan keluarga serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga atas dorongan moril, iringan doa, pengorbanan dan pengertiannya sehingga pendidikan sarjana lengkap di Universitas "45" Ujung Pandang dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, diharapkan saran dan kritikan dari semua pihak demi kesempurnaannya. Namun demikian, harapan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi mereka yang membutuhkannya.

BOSOWA

PENULIS

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan dan Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Kerangka Konseptual dan Definisi Operasional	8
E. Metode Penelitian	15
1. Tipe Penelitian	15
2. Populasi dan Sampel	15
3. Teknik Pengumpulan Data	16
4. Pengolahan dan Analisa Data	17
5. Hipotesis	18
F. Sistematika Pembahasan	18
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	20
Lingkungan Kerja Sebagai Salah satu Pengaruh Terhadap Gairah Kerja Pegawai ...	20
A. Tata Ruang Kantor	24

B. Fasilitas Fisik	30
C. Fasilitas Non Fisik	33
BAB III : GAMBARAN UMUM LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B WATAMPONE	48
A. Sejarah Singkat Berdirinya Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone ...	48
B. Struktur Organisasi dan Keadaan Pegawai	54
BAB IV : HASIL PENGUMPULAN DATA DAN ANALISA	67
A. Tingkat Kegairahan Kerja Pegawai	67
B. Faktor Lingkungan Kerja Yang dapat Mempengaruhi Lingkungan Kerja Pegawai .	71
C. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Gairah Kerja Pegawai	82
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran-saran	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

No. Urt.	No. Tabel	Teks	Halaman
1.	01.	Keadaan Jumlah Pegawai pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone menurut Golongan Kepangkatan	64
2.	02.	Keadaan Pendidikan Personil dalam Lingkungan Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone	66
3.	03.	Tingkat Kehadiran Pegawai dalam sebulan	69
4.	04.	Hasil Analisa Jam Kerja Pegawai Selama Satu Minggu pada Minggu Terakhir Bulan September 1991	70
5.	05.	Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Gairah Kerja Pegawai	73
6.	06.	Fasilitas Kerja Yang Ada Pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten DATI II Bone	74
7.	07.	Tanggapan Responden tentang Fasilitas Kerja yang Ada Pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten DATI II Bone	75
8.	08.	Tanggapan Responden tentang Cahaya Lampu/Cahaya Matahari sebagai Sumber Penerangan	77
9.	09.	Tanggapan Responden tentang Warna yang Disenangi untuk Ruang Kerjanya	78
10.	10.	Tanggapan Responden tentang Peredaran Udara yang Ada Pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten DATI II Bone	80

11.	11.	Tanggapan Responden tentang Pengaruh Bunyi Radio/Tape terhadap Pekerjaannya	82
12.	12.	Hasil Analisa Korelasi Antara Tata Ruang Kantor dengan Gairah Kerja Pegawai	83
13.	13.	Hasil Analisa Korelasi Antara Fasilitas Fisik dengan Gairah Kerja Pegawai	84
14.	14.	Hasil Analisa Korelasi Antara Fasilitas Non Fisik dengan Gairah Kerja Pegawai	85
15.	15.	Hasil Analisa Korelasi Antara Lingkungan Kerja dengan Gairah Kerja Pegawai	86

DAFTAR LAMPIRAN

No. Urt. Lampiran Ke:	Teks	Halaman
1	I Struktur Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone	1
2.	II Data dan Plot Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Gairah Kerja Pegawai pada Kantor Lembaga Pemasya - rakatan Kelas II B Kabupaten DATI II Bone	2
3.	III Hasil Analisa Korelasi Antara Lingkungan Kerja terhadap Gairah Kerja Pegawai pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupa - ten Daerah Tingkat II Bone	12
4.	IV Histogram Frequency	13
5.	V Multiple Regression	21
6.	VI One Way (Analysis Variance)	67
7.	VII Keterangan Lampiran	82
8.	VIII Lembaran Angket	83

B A B I
P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang Masalah

Sejak manusia hidup di dunia ini sudah dikenal adanya kerja sama yang mula-mula ada (Adam dan Hawa) belum merupakan organisasi dalam pengertian yang lebih kongkrit.

Kerja sama dalam bentuk yang demikian semata-mata adalah kerja sama yang didorong oleh kebutuhan biologis manusia yang belum berkembang kearah pemenuhan kebutuhan yang lebih luas. Hal ini jelas oleh karena dalam beberapa hal, usaha pemenuhan kebutuhan mempertahankan hidup manusia mula-mula tidak atau kurang memerlukan kerja sama dengan orang lain karena hal itu dapat dilakukan sendiri. Jadi perkembangan motif kerja sama itulah nanti yang akan mendorong manusia membentuk apa yang dikenal sekarang sebagai organisasi.

Sebagaimana diketahui bahwa organisasi adalah merupakan suatu alat guna mencapai tujuan. Olehnya itu organisasi adalah wahana (wadah) kegiatan daripada orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggungjawabnya, hubungan dan tata kerjanya, juga harus ada koordinasi dan pengawasan yang baik dan tepat.

Dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut maka tiap-tiap individu harus melakukan tugas/pekerjaannya

dengan baik, jujur dan bertanggungjawab, untuk itulah maka sarana yang dipakai pegawai harus ada dan baik.

Dengan adanya sarana kerja yang baik dapat menambah kegairahan kerja dalam melaksanakan tugas, sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud.

Dalam melaksanakan tugas/pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, tata ruang kantor, kebutuhan individu, pengetahuan atau keahlian.

Yang dimaksud dengan motivasi kerja di sini adalah segala sesuatu yang dapat mendorong seseorang bertindak demi untuk memenuhi/memuaskan kebutuhannya menuju terciptanya suatu tujuan.

Drs. Alex S. Nitisemito (1983:130) mengatakan bahwa "Motivasi adalah usaha/kegiatan dari manajer untuk dapat menimbulkan/meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja/karyawan-karyawan."

Hal ini dapat kita sadari bahwa betapa pentingnya unsur manusia di dalam kehidupan organisasi, sebab bagaimanapun majunya teknologi dan lengkapnya peralatan, tanpa manusia menggerakkannya maka mustahil kesemuanya itu tidak akan dapat membuahkan hasil.

Sehingga dengan demikian pegawai negeri sebagai manusia yang bekerja dalam organisasi pemerintah harus pula mendapat perhatian agar organisasi pemerintah itu dapat

mencapai tujuannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Penambahan modal kerja tidak akan banyak artinya bila tidak terdapat manusia yang tepat untuk mengelolanya dan penambahan modal kerja yang tidak dikelola dengan baik dan pengelolannya itu hanya manusia yang dapat melakukannya akan dapat merubah menjadi beban tambahan bagi organisasi yang cepat atau lambat akan dapat membawa organisasi menuju kepada kehancuran, tetapi sebaliknya apabila modal yang tersedia itu telah dikelola oleh manusia yang mempunyai pengetahuan, keahlian, keterampilan dan kemampuan lainnya yang tepat. Maka modal itu orang akan dapat mengantarnya kepada suatu kemajuan. Penambahan modal yang dimaksudkan di sini bukan hanya berlaku bagi modal yang berupa uang tetapi lebih jauh daripada itu seperti fasilitas kerja dan tata ruang kerja dan lain-lain sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu bagian manajemen yang sangat penting dalam rangka mengarahkan dan menggerakkan manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Dalam hubungannya dengan motivasi kerja pegawai di atas, maka pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik dan lebih giat, sehingga dengan demikian perkerjaan akan dapat lebih cepat terselesaikan dan akan lebih baik hasilnya.

Di samping faktor motivasi kerja, juga faktor ling-

ingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagaimana kita ketahui bahwa lingkungan kerja adalah merupakan suatu medan atau tempat di mana di dalamnya para pegawai berada di dalam kantor dan melakukan kegiatan-kegiatannya sehari-hari.

Dengan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kerjanya sehingga akan menyenangkan pekerjaannya serta pegawai tidak mempunyai inisiatif untuk berpindah ke tempat pekerjaan yang dari tempatnya semula. Oleh karena itu maka faktor lingkungan kerja perlu mendapat perhatian dalam rangka penyusunan organisasi.

Khususnya pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone merupakan bagian dari proses penyelesaian dari berbagai jenis kegiatan administrasi pemerintah dan pembangunan di Kabupaten Daerah Tingkat II Bone.

Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone dalam menyelesaikan tugasnya sehari-hari akan melibatkan seluruh personil tersebut sudah barang tentu akan melaksanakan tugas dengan baik dan lancar.

Akan tetapi menunjukkan bahwa pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone kadang terjadi kurang lancarnya proses penyelesaian pekerjaan, hal ini disebabkan karena :

1. Kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan per-

kerjaan/tugasnya.

2. Tidak adanya gairah kerja untuk menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan kenyataan tersebut diatas, sehingga mendorong penulis untuk mengadakan penelitian pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone dengan melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap gairah kerja pegawai Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Daerah Tingkat II Bone.

B. Pembatasan dan Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka jelas masalah yang akan dibahas, oleh karena itu penulis mencoba memberikan batasan-batasan permasalahan antara lain :

a. Sebagaimana kita ketahui bahwa motivasi kerja pegawai adalah hasil interaksi antara faktor kondisi fisik pekerjaan, kondisi sosial pekerjaan dan kebutuhan individu menuju terciptanya suatu tujuan. Dengan adanya motivasi pegawai untuk melaksanakan tugasnya, maka kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan sangat mendukung demi terciptanya peningkatan prestasi kerja pegawai.

Maka dalam hal ini, penulis hanya akan membahas mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja yang hanya meliputi tata ruang kantor, fasilitas fisik dan fasilitas non fisik pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone.

- b. Pada fasilitas fisik, penulis hanya akan membahas mengenai fasilitas alat kerja adalah semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang digunakan dalam proses pekerjaan, sedang fasilitas perlengkapan kerja adalah semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam proses pekerjaan.
- c. Sedang fasilitas non fisik yang akan dibahas mengenai masalah yang berhubungan dengan tata ruang kantor, misalnya mengenai cahaya, warna, udara dan suara.

Dalam kaitannya dengan batasan masalah tersebut, maka penulis dalam penelitian menyoroti beberapa masalah pokok, dalam bentuk rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kegairahan kerja pegawai pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone ?
2. Faktor Lingkungan Kerja yang bagaimana sehingga dapat mempengaruhi gairah kerja pegawai pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone ?
3. Bagaimana hubungan antara lingkungan kerja terhadap gairah kerja pegawai pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. *Tujuan Penelitian*

Sesuai dengan judul skripsi ini, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui tingkat kegairahan kerja pegawai pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone.
- b. Untuk mengetahui faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi gairah kerja pegawai pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone.
- c. Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat mengetahui hubungan antara lingkungan kerja terhadap gairah kerja pegawai pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone.

2. Kegunaan Penelitian.

Mengenai kegunaan penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Diharapkan untuk menjadi sumber informasi bagi Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone, untuk lebih mengembangkan lingkungan kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan gairah kerja pegawai secara efisien dan efektif.
- b. Diharapkan dengan adanya lingkungan kerja pegawai dapat menanggulangi kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- c. Dengan adanya karya ilmiah ini mudah-mudahan dapat menjadi bahan studi bagi yang memerlukannya.

D. Kerangka Konseptual dan Defenisi Operasional

Pada pembahasan ini akan diuraikan beberapa pengertian, hal ini disebabkan untuk menjadi landasan dalam pembahasan selanjutnya. Atas dasar itulah beberapa pengertian akan dikemukakan sebagai berikut :

Istilah kepegawaian berasal dari kata pegawai yang artinya secara singkat adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan usaha swasta.

Untuk memberikan pengertian terhadap arti kata tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

The Liang Gie (1972:309) mengatakan bahwa :

"Administrasi Kepegawaian adalah segenap aktifitas yang bersangkutan paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Masalah pokoknya terutama berkisar pada penerimaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan pemberhentian."

Menurut Paul Pigors dan Charles A. Myers mengatakan bahwa :

"Administrasi personal adalah suatu kecakapan atau suatu seni daripada perolehan, pengembangan dan pemeliharaan angkatan kerja yang kompeten sedemikian rupa untuk melaksanakan fungsi-fungsi serta tujuan organisasi dengan seefisien dan seekonomis mungkin." (Drs. Musanef, 1989:5)

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Administrasi Kepegawaian adalah :

1. Merupakan seni memilih pegawai baru, mempergunakan dan memperkerjakan pegawai lama sedemikian rupa, sehingga

tercapai hasil yang memuaskan baik ditinjau dari pencapaian tujuan organisasi maupun bagi para pegawai yang bersangkutan.

2. Merupakan segala kegiatan yang menyangkut persoalan pegawai mulai dari penerimaan pegawai sampai pada pelepasan pegawai dalam rangka menjalani masa pensiun untuk kembali kemasyarakat.
3. Merupakan fungsi dari seorang administrator yang bertujuan mengadakan penyusunan dan pengendalian segenap kegiatan-kegiatan untuk mendapatkan, memelihara, mengembangkan dan menggunakan pegawai sesuai dan seimbang dengan volume/beban kerja dan tujuan daripada organisasi.

Jadi jelas kepegawaian adalah merupakan salah satu unsur yang mengatur para pekerja untuk bekerja sama. Dan yang cukup mempunyai andil dalam peningkatan kemampuan tersebut adalah masalah lingkungan kerja di mana para pegawai berada.

Lingkungan kerja dapat disebutkan sebagai totalitas atau keseluruhan daripada keadaan atau faktor yang mempunyai dampak terhadap kelangsungan atau kelancaran pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi yang bersangkutan.

Lingkungan kerja dapat pula diartikan sebagai suatu organisasi yang terdiri dari beberapa variabel yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi suatu organisasi, tetapi organisasi itu sendiri tidak dapat mempengaruhi lingkung-

annya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Atau dengan kata lain lingkungan kerja merupakan suatu medan atau tempat di mana pegawai berada dan melaksanakan pekerjaannya, serta dapat mempengaruhi kemampuan kerja/prestasi pegawai.

Di sini prestasi itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya atau sebaliknya, dapat diketahui melalui kegiatan suatu penilaian prestasi kerja dengan berbagai macam usaha lainnya yang ditujukan untuk mengembangkan karier Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Musanef 1989:57) mengatakan bahwa :

"Sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian, di mana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi dibuktikan secara nyata."

Jadi prestasi kerja adalah suatu tingkat atau taraf keberhasilan kerja yang dicapai dan harus dibuktikan secara nyata oleh unsur pimpinan.

Sesuai dengan judul di atas maka dalam hal lingkung-

an kerja, penulis mencoba membatasi pada beberapa fasilitas saja yang cukup dirasakan berpengaruh terhadap gairah kerja pegawai, yaitu tata ruang kantor, fasilitas fisik yang terbagi atas fasilitas alat kerja dan fasilitas perlengkapan kerja serta fasilitas non fisik misalnya warna, cahaya, udara dan suara.

Menurut A. S. Moenir (1987:197) mengatakan bahwa :
"Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan."

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas bahwa tata ruang kantor adalah merupakan salah satu fasilitas yang akan disoroti sebagai bagian dari lingkungan kerja pegawai. Menurut The Liang Gie (1983:160) mendefinisikan tata ruang kantor sebagai berikut : "Tata ruang kantor adalah penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi para pegawai."

Lebih lanjut menurut George Terry mengatakan bahwa :

"Tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak." (The Liang Gie, 1983:160)

Setelah menguraikan hal-hal tersebut di atas, maka penulis akan mencoba mengemukakan kesimpulan dari beberapa

landasan teori tersebut bahwa pegawai dapat bergairah melaksanakan pekerjaannya kerana dipengaruhi adanya fasilitas kerja yang bersifat fisik dan fasilitas non fisik. Di mana dalam pelaksanaan operasionalnya dapat diklasifikasikan ke dalam dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Variabel Bebas		Variabel Terikat
1. Tata ruang kantor		
2. Fasilitas fisik	---->	Gairah kerja
3. Fasilitas non fisik		

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan yang dapat diamati.

1. *Tata Ruang Kantor*

Suatu faktor yang penting turut menentukan kelancaran kerja tata usaha adalah penyusunan tempat kerja dan alat-alat perlengkapan kantor dengan sebaik-baiknya penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi pegawai disebut tata ruang kantor.

Untuk memperjelas pengertian tata ruang kantor dapat dikutip tulisan dari para ahli yaitu :

Menurut Littlefield dan Paterson mengatakan bahwa "Tata ruang kantor" dapat dirumuskan sebagai penyusunan perabotan dan alat perlengkapan pada luas lantai yang

tersedia." (The Liang Gie, 1983:160)

Dalam penyusunan ruang untuk kerja perkantoran, ada beberapa tujuan yang perlu dicapai, tujuan ini merupakan pula syarat yang hendaknya dipenuhi dalam setiap tata ruang kantor yang baik, tujuan yang hendaknya dicapai untuk dijadikan pedoman itu adalah :

- a. Pekerjaan di kantor itu dalam proses pelaksanaannya dapat menempuh jarak yang sependek mungkin.
- b. Rangkaian aktifitas tata usaha dapat mengalir secara lancar.
- c. Segenap ruang dipergunakan secara efisien untuk keperluan pekerjaan.
- d. Kesehatan dan kepuasan kerja para pegawai dapat terpelihara.
- e. Pengawasan terhadap pekerjaan dapat berlangsung secara memuaskan.
- f. Pihak lain yang mengunjungi kantor yang bersangkutan dapat kesan yang baik tentang orang tersebut.
- g. Susunan tempat kerja dapat dipergunakan untuk berbagai pekerjaan administrasi mudah diubah sewaktu-waktu diperlukan.

2. Fasilitas Fisik

Fasilitas fisik adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Di mana fasilitas ini yang men-

jadi sasaran penulis adalah fasilitas alat dan perlengkapan kerja.

Dalam melakukan pekerjaan, seseorang pegawai mutlak disertai dengan alat kerja, di mana alat kerja itu dibagi atas dua jenis yaitu :

- a. Alat kerja manajemen.
- b. Alar kerja operasional.

Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya.

Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan mengatur, dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Sedangkan alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di-kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer dan lain-lain.

3. Fasilitas Non Fisik

Yang dimaksud dengan fasilitas non fisik adalah fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan tidak berupa benda di mana dalam hal ini penulis hanya menyoroti hal-hal yang erat hubungannya dengan tata ruang kantor, diantaranya sebagai berikut :

- a. Cahaya.
- b. Warna.

c. Udara.

d. Suara.

Yang tergolong dalam fasilitas non fisik ini, penulis akan menguraikan pada pembahasan selanjutnya.

E. Metode Penelitian

1. *Tipe Penelitian*

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survai (Survey Studies) dengan tipe penelitian Deskriptif Koefisien Korelasi yaitu bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel berkorelasi.

2. *Populasi*

Yang dimaksud dengan populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone, yang pada saat penelitian ini ada berjumlah 69 (enam puluh sembilan) personil.

Dalam penelitian ini merupakan penelitian populasi (Study Populasi), karena subyeknya meliputi semua yang terdapat dalam populasi.

Jadi dalam hal ini penulis memilih responden menurut strata golongan, sehingga besarnya populasi dilakukan secara sistematis yaitu : terdiri dari 69 orang responden dengan perincian sebagai berikut :

- a. Golongan I sebanyak : 3 orang responden
 - b. Golongan II sebanyak : 53 orang responden
 - c. Golongan III sebanyak : 13 orang responden
-
- Jumlah : 69 orang responden

3. Teknik Pengumpulan Data

Guna memudahkan pengumpulan data yang sesuai dengan data yang diinginkan, maka biasanya data suatu penelitian dikumpulkan dengan menggunakan berbagai macam teknik pengumpulan data.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Angket

Cara ini dapat dipandang sebagai interview tertulis, pada angket yang disebut kuesioner sampel dihubungi melalui daftar pertanyaan tertulis. Sebagai teknik angket adalah pengumpulan pendapat tentang apa yang dilakukan dan dirasakan oleh responden tersebut.

Pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone ada 69 (enam puluh sembilan) orang pegawai, maka dalam hal ini, jumlah angket yang disebarakan sebanyak 69 (enam puluh sembilan) eksamplar.

b. Observasi

Di dalam penelitian banyak dilakukan teknik observasi untuk mengumpulkan data yang berupa tata ruang kantor, fasilitas fisik/fasilitas kerja, fasilitas

non fisik (cahaya, warna, udara, dan suara).

Observasi memungkinkan peneliti mengamati dari dekat gejala yang diselidiki. Dalam hal penelitian dapat mengamati secara langsung dalam obyek penelitian.

c. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi adalah semacam teknik pengumpulan data sekunder yaitu data yang sudah baku dan siap diolah, antara lain, laporan-laporan jumlah personil, struktur organisasi pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone.

4. Pengolahan dan Analisa Data

a. Menganalisa data menurut variabel dengan memberikan simbol sebagai berikut :

X : Lingkungan Kerja (umum)

X₁ : Tata Ruang Kantor

X₂ : Fasilitas Fisik

X₃ : Fasilitas Non Fisik

X_{3A} : Cahaya

X_{3B} : Warna

X_{3C} : Udara

X_{3D} : Suara

Y₁ : Kehadiran Pegawai dalam Sebulan

Y₂ : Jam Kerja Pegawai dalam Satu Minggu pada Minggu Terakhir bulan September 1991

Y : Gairah Kerja Pegawai

- b. Berdasarkan data tersebut pada point (a) untuk membuktikan Hipotesis, maka digunakan alat analisis data melalui Komputer dengan program SPSS/oleh Manangkasi, Puskom IKIP Ujung Pandang.

Dalam pengolahan data tersebut diterapkan korelasi untuk mengetahui hubungan berbagai variabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

5. Hipotesis

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka gairah kerja pegawai akan tinggi.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan gambaran secara sistematis dari uraian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

Bab Pertama akan membahas : Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Kerangka Konseptual dan Definisi Operasional, Metode Penelitian, dan yang terakhir adalah Sistematika Pembahasan.

Bab Kedua meliputi : Tinjauan Pustaka, akan dibahas mengenai Lingkungan Kerja sebagai Salah Satu Pengaruh Terhadap Gairah Kerja Pegawai : Tata Ruang Kantor, Fasilitas Fisik, dan Fasilitas Non Fisik.

Bab Ketiga meliputi : Gambaran Umum Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone, akan diuraikan sejarah

singkat berdirinya Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone, Struktur Organisasi dan Keadaan Pegawai.

Bab Keempat akan dibahas : Hasil Pengumpulan Data dan Analisa. Di sini akan dibahas Tingkat Kegairahan Kerja Pegawai, Faktor Lingkungan Kerja Yang Dapat Mempengaruhi Kerja Pegawai, Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Gairah Kerja Pegawai.

Bab Kelima meliputi Kesimpulan dan Saran-Saran, bab ini dikemukakan beberapa pokok pikiran berupa Kesimpulan dari pembahasan Analisa Data, Serta saran-saran yang dianggap penting dari hasil penelitian.

BOSOWA



B A B II

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja sebagai Salah Satu Pengaruh terhadap Gairah Kerja Pegawai

Sebelum dikemukakan mengenai lingkungan kerja sebagai salah satu pengaruh terhadap gairah kerja pegawai, maka terlebih dahulu akan dikemukakan pengertian administrasi kepegawaian.

Istilah administrasi sebenarnya berasal dari perkataan latin yaitu "Administrare" yang dalam bahasa Inggrisnya disebut "Administration" yang berarti "to serve" artinya melayani atau mengabdikan.

Jadi secara etimologis administrasi berarti melayani dengan sebaik-baiknya. Administrasi itu pada dasarnya dapat diartikan dalam arti sempit dan dalam arti luas. Administrasi dalam arti sempit adalah tata usaha (office work) yaitu segenap kegiatan tulis menulis yang meliputi : menerima, mencatat, atau mengagendakan, mengelolah, mengagendakan, mengirim surat-surat, menghimpun, menyelenggarakan kearsipan dan dokumentasi, menetapkan sistem-sistem kerja, mengadakan standarisasi bentuk-bentuk formulir dan ukuran kertas, dan menjaga keharmonisan sistem kerja sama diantara anggota organisasi. Sedangkan Administrasi dalam arti luas adalah kegiatan-kegiatan kelompok manusia, melalui tahapan-tahapan yang teratur dan dipimpin secara efektif dan efisien dengan menggunakan segala sarana yang dibutuhkan, agar dapat

dicapai tujuan yang diinginkan.

Dari pengertian tersebut di atas, penulis akan mengutip beberapa pendapat para ahli sebagai berikut :

Menurut Sondang P. Siagian (1987:2) menyatakan bahwa :

"Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan daripada keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya."

Sedangkan menurut Soewarno Handyaningrat (1989:2) mengatakan bahwa : "Administrasi adalah sebagai kegiatan dari pada kelompok yang mengatakan kerja sama untuk menyelesaikan tujuan bersama."

Setelah mengetahui beberapa definisi tersebut di atas, maka ciri-ciri administrasi dapat digolongkan atas :

- a. Adanya kelompok manusia, yaitu kelompok yang terdiri atas dua orang atau lebih;
- b. Adanya kerja sama dari kelompok tersebut;
- c. Adanya kegiatan, proses, atau usaha;
- d. Adanya bimbingan, kepemimpinan dan pengawasan;
- e. Adanya tujuan.

Selanjutnya dikemukakan pengertian Administrasi Kepegawaian menurut para sarjana yaitu :

"Istilah kepegawaian berasal dari kata pegawai yang artinya secara singkat adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan usaha swasta. Tanpa unsur manusia sebagai pegawai maka tujuan organisasi (wadah yang ditentukan) tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan." (Musaneff, 1989:5)

Menurut The Liang Gie (1972:309) menyatakan bahwa :

"Administrasi Kepegawaian adalah segenap aktivitas yang bersangkutan-paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Masalah pokoknya terutama berkisar pada penerimaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan pemberhentian."

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud administrasi kepegawaian adalah :

- a. Merupakan seni memilih pegawai baru, mempergunakan dan mempekerjakan pegawai lama sedemikian rupa, sehingga tercapai hasil yang memuaskan, baik yang ditinjau dari tercapainya tujuan organisasi maupun bagi para pegawai yang bersangkutan.
- b. Merupakan segala kegiatan yang menyangkut persoalan pegawai mulai dari penerimaan pegawai sampai pada pelepasan pegawai dalam rangka menjalani masa pensiun untuk kembali kemasyarakat.
- c. Merupakan fungsi daripada seorang administrator yang bertujuan mengadakan penyusunan dan pengendalian segenap kegiatan-kegiatan untuk mendapatkan, memelihara, mengembangkan dan menggunakan pegawai sesuai dan seimbang dengan volume/beban kerja dan tujuan daripada organisasi.

Sehubungan dengan ini semua, maka pegawai negeri dapat didefinisikan sebagai "Unsur Aparatur Negara, untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional." (Nainggolan., 1985:23)

Kemudian daripada itu pegawai negeri menurut yang ter-

dapat dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pasal 1 huruf a dengan perumusan sebagai berikut :

"Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan Perundang undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Sastra Djatmika dan Marsono (1990:8) mengemukakan definisi pegawai negeri dapat diperinci dalam 4 (empat) pokok sebagai berikut :

- a. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan,
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang,
- c. Diserahi tugas dalam sesuatu jabatan Negeri, dan
- d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku!

Dari uraian tersebut di atas, maka dapat dikemukakan pengertian pegawai negeri adalah merupakan abdi negara, abdi masyarakat dalam rangka memberikan pelayanan terhadap rakyat serta dalam mensukseskan pembangunan disegala bidang.

Sesuai dengan penjelasan-penjelasan tersebut di atas maka lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai suatu medan atau tempat di mana didalamnya pegawai berada dalam dan melakukan kegiatan-kegiatannya sehari-hari.

Dalam lingkungan kerja tersebut, akan terjalin ikatan bathin yang kuat antara orang-orang dalam lingkungan itu, karena pada hakekatnya lingkungan kerja itu telah menjadi rumah tangga yang kedua bagi pekerja. Oleh karena itu, kebe-

basan yang didambakan oleh pegawai, lepas dari ikatan hirarki dan tidak berarti lepas dari ikatan kolegal dengan teman sekeluarga kerja. Di sini para pegawai diberi kebebasan untuk mendirikan suatu organisasi pegawai, sesuai dengan keinginan berkelompok sebagai suatu kebutuhan kemanusiaan.

Organisasi pegawai yang dibentuk tidaklah dimaksudkan untuk melawan pada organisasi tempat bekerja, tetapi sebaliknya untuk menemukan suatu sistem kerja sama yang tetap untuk bersama-sama mengajukan dan mengembangkan organisasi kerja.

Memang dalam hubungan kerja antara orang atau kelompok orang dengan orang lain sebagai pemberi kerja, adalah semacam garis batas yang membedakan fungsi antara keduanya.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam lingkungan kerja ada 3 (tiga) poin yang menjadi pusat perhatian penulis, yaitu sebagai berikut :

1. Tata Ruang Kantor
2. Fasilitas Fisik
3. Fasilitas Non Fisik

Ketiga hal tersebut di atas adalah merupakan bagian dari lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi gairah kerja para pegawai. Penulis akan mencoba menerangkan ketiga hal tersebut di atas yaitu :

ad. 1. *Tata Ruang Kantor.*

Salah satu faktor yang turut menentukan kelan-

caran administrasi perkantoran adalah penyusunan tempat kerja dan alat-alat perlengkapan kantor dengan sebaik-baiknya, maka dari itu penggunaan dari setiap alat perlengkapan kantor harus diatur dan disesuaikan dari organisasi (kantor) yang bersangkutan, penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturannya yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi para pegawai.

Menurut The Liang Gie (1983:160) menyatakan bahwa "Penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi para pegawai disebut tata ruang kantor."

Tata ruang kantor yang baik dapat menambah efisiensi, menghemat penggunaan lantai, mempengaruhi semangat kerja dan adanya penghematan karena pengawasan yang lebih baik, komunikasi yang sempurna dan arus pekerjaan yang lebih lancar. Adapun tujuan tata ruang kantor (lay out) ialah untuk memperlancar komunikasi, mempermudah koordinasi dan pengawasan, dengan demikian dapat meningkatkan efisiensi kerja dan menghilangkan pemborosan berupa waktu, tenaga maupun biaya.

Adapun tujuan umum tata ruang kantor yang dikemukakan oleh Moekijat (1989:119) adalah :

1. Arus pekerjaan yang efektif.
2. Ruang yang luas, tetapi dipergunakan dengan baik.

3. Kesenangan dan rasa puas pegawai.
4. Memudahkan pengawasan.
5. Kesan yang baik bagi para langganan dan tamu.
6. Fleksibelitas yang besar untuk kebutuhan-kebutuhan yang berlainan."

Dari uraian di atas maka diperlukan adanya perencanaan tata ruang kantor (space planning) yang baik. Adapun yang dimaksud dengan space planning adalah perencanaan penyusunan letak atau unit tempat kerja pada suatu kantor dengan setepat-tepatnya. Masalah perencanaan tata ruang kantor berkaitan dengan 5 (lima) faktor yaitu :

"Bentuk organisasi (seperti departementalisasi kantor, kantor pusat, kantor pribadi, ruang komputer); sistem dan prosedur kantor; menampakkan lahiriah (seperti rancangan gedung, tempat penerimaan tamu), perlengkapan dan perabot yang digunakan (seperti arsip, meja dan bangku); selain daripada itu jumlah orang yang saat ini bertugas dan akan bertugas dikemudian hari juga merupakan masalah bagi perencanaan tata ruang kantor."
(Komaruddin, 1981:154)

Kelima faktor perencanaan tata ruang kantor tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bentuk organisasi

Pembagian kerja dalam suatu struktur organisasi atau kerja sama dari orang-orang yang bertugas disebut organisasi. Orang sering kali mempengaruhi tata ruang kantor, hubungan antara bagian, jumlah peserta atau orang yang bertugas, arus kerja perlu mendapat perhatian dari perencanaan tata ruang

kantor.

2. *Sistim dan prosedur kerja*

Penempatan meja dan kursi, mesin kantor dan perlengkapan kantor lainnya dapat mempengaruhi prosedur dan sistem kantor (tata kerjanya).

3. *Penampakan gedung secara lahiriah*

Kondisi lahiriah dari gedung seperti ruangan elevator, lemari yang terpadu dengan dinding, jamban dan kafeteria dapat direncanakan pada tempat yang diperkirakan dapat membetahkan para petugas dan menimbulkan kepuasan kerja.

4. *Penempatan dan perlengkapan atau perabot*

Penempatan perabot sering kali mengganggu prosedur kerja, apabila penempatannya tidak baik atau tidak sesuai dengan semestinya. Perencanaan penempatan perlengkapan dan perabot, membutuhkan data-data mengenai jumlah, berat benda dan luas maksimum dari setiap potong perlengkapan dan perabot yang digunakan, adapun prinsip-prinsip dari penempatan perabot adalah :

- a. Ruangannya besar dan terbuka dirasakan lebih baik daripada ruangannya besar tapi dibagi-bagi menjadi kamar kecil dengan ruangannya yang besar, maka pencahayaan dan penganginan lebih baik, dan komunikasi akan lancar dan pengawasan akan lebih baik, jika dibandingkan dengan ruang yang terbagi-

bagi.

- b. Kursi dan meja sebaiknya menghadap kearah yang sama, kecuali kursi dan meja yang digunakan oleh pekerja/pegawai yang bekerja sama.
- c. Meja-meja yang ditempatkan tidak boleh menghadap langsung kearah cahaya.
- d. Tidak boleh ada pegawai yang bekerja yang mendapat angin langsung kearah badannya.
- e. Seorang petugas yang sering berkomunikasi dengan orang lain atau bagian lain, sebaiknya ditempatkan ditempat yang paling dekat dengan pintu.
- f. Tempat arsip-arsip kantor hendaknya berada pada dinding atau susur tangga yang mudah terjangkau oleh petugas.

5. Jumlah personil

Jumlah personil dan luas ruangan yang akan digunakan banyak dipengaruhi oleh jumlah orang yang ditempatkan di situ pada saat sekarang dan akan datang. Adapun tujuan yang hendak dicapai dari perencanaan tata ruang kantor harus berpedoman pada :

1. Pekerjaan di kantor itu dalam proses pelaksanaannya dapat menempuh jarak yang sependek mungkin.
2. Rangkaian aktivitas tata usaha dalam mengalir secara lancar.
3. Segenap ruang dipergunakan secara efisien untuk keperluan pekerjaan.
4. Kesehatan dan kepuasan bekerja para pegawai dapat terpelihara.
5. Pengawasan terhadap pekerjaan dapat berlangsung secara memuaskan.

6. Pihak luar yang mengunjungi kantor yang bersangkutan mendapat kesan yang baik tentang organisasi tersebut.
7. Susunan tempat kerja dapat dipergunakan untuk perlbagai pekerjaan dan mudah diubah sewaktu-waktu diperlukan."
(The Liang Gie, 1983:162)

Kemudian daripada itu, ada beberapa asas yang harus dijadikan pedoman kalau hendak menyusun suatu tempat kerja yang baik untuk kerja perkantoran, adalah :

a. *Asas mengenai jarak pendek*

Dengan tidak mengabaikan hal-hal yang khusus, tata ruang yang terbaik adalah yang memungkinkan proses penyelesaian suatu pekerjaan menempuh jarak yang sependek-pendeknya. Dalam hal ini garis lurus antara 2 (dua) titik adalah jarak yang terpendek. Dalam menyusun tempat kerja dan menempatkan alat-alat, hendaknya asas ini dijalankan sejauh mungkin.

b. *Asas mengenai rangkaian kerja*

Dengan tidak mengabaikan hal-hal yang khusus, suatu tata ruang yang terbaik ialah yang menempatkan para pegawai dan alat-alat kantor menurut rangkaian yang sejalan dengan urutan-urutan penyelesaian pekerjaan yang bersangkutan. Asas ini merupakan kelengkapan daripada asas mengenai jarak terpendek. Jarak terpendek tercapai kalau para pekerja atau alat-alat ditaruh

berderet-deret menurut urutan proses penyelesaian pekerjaan tersebut. Menurut asas ini suatu pekerjaan harus senantiasa bergerak maju dari permulaan dikerjakan sampai selesainya, tidak ada gerak mundur atau menyilang. Hal ini tidak berarti bahwa jalan yang ditempuh harus selalu berbentuk garis lurus. Yang terpenting ialah proses itu selalu mengarah maju ke muka menuju kepenyelesaian.

c. *Asas mengenai penggunaan segenap ruang*

Suatu tata ruang yang terbaik ialah yang mempergunakan sepenuhnya ruangan yang ada. Ruang itu tidak hanya yang berupa luas lantai saja (ruang datar) melainkan juga ruang vertikal ke atas maupun ke bawah.

d. *Asas mengenai perubahan susunan tempat kerja*

Dengan tidak mengabaikan hal-hal yang khusus, suatu tata ruang yang terbaik ialah yang dapat diubah atau disusun kembali dengan tidak terlampau sukar atau tidak memakan biaya yang besar.

ad. 2. *Fasilitas Fisik*

Fasilitas fisik adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Di mana fasilitas ini yang

menjadi sasaran penulis adalah fasilitas alat dan fasilitas perlengkapan kerja.

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja, di mana alat kerja itu di bagi atas dua jenis yaitu :

1. Alat kerja manajemen.
2. Alat kerja operasional.

Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi alat kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer dan lain sebagainya.

Kemudian dari pada itu yang dimaksud dengan perlengkapan kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

Yang termasuk dalam perlengkapan kerja ini adalah :

1. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, ter-

masuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.

2. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai, dengan lay out yang efisien.
3. Penerangan yang cukup. Dewasa ini penerangan sangat tergantung pada listrik. Penggunaan lampu TL dianggap lebih baik dan hemat dari penggunaan bola lampu pijar. 100 watt TL luas yang diterangi dan kekuatan cahayanya 3 kali lipat dari pemakaian bola lampu pijar (100 watt TL = 300 watt lampu pijar). Warna lampu TL hendaknya yang netral dan jangan digunakan warna lain.
4. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja, kursi, lemari yang diperlukan ditempat kerja.
5. Alat komunikasi berupa telepon, telex dan kendaraan bermotor, kegunaan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
6. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, exhaust fan, air conditioning.
7. Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih pecah belah dan lain-lain).

ad. 3. Fasilitas Non Fisik

Yang dimaksud dengan fasilitas non fisik adalah fasilitas yang digunakan oleh pegawai yang tidak berupa benda di mana didalamnya hal ini penulis hanya menyoroti hal-hal yang berhubungan dengan tata ruang kantor, diantaranya sebagai berikut :

- a. Cahaya
- b. Warna
- c. Udara
- d. Suara

Di mana keempat hal ini mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat prestasi kerja pegawai.

A. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai. Karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah. Banyak ketidakberesan pekerjaan tata usaha disebabkan karena penerangan yang buruk, misalnya ruangan yang terlampau gelap atau pegawai-pegawai harus bekerja di bawah penerangan yang menyilaukan. Penerangan yang baik membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

Keuntungan penerangan yang baik adalah :

- a. Perpindahan pegawai berkurang,

- b. Prestise lebih besar,
- c. Semangat kerja lebih tinggi,
- d. Hasil pekerjaan lebih banyak,
- e. Ketidakhadiran berkurang,
- f. Kesalahan berkurang,
- g. Keletihan berkurang.

Menurut C. L. Littlefield dan R. L. Paterson menyatakan bahwa :

"Keuntungan penerangan yang baik adalah :

1. Produktivitas yang bertambah (meskipun untuk mengukur berapa banyaknya).
2. Kualitas pekerjaan yang lebih baik.
3. Mengurangi ketegangan mata dan kelelahan rohani.
4. Semangat kerja pegawai yang lebih baik.
5. Prestise yang lebih baik untuk perusahaan."

(Moekijat, 1989:136)

ad. 1. *Produktivitas yang bertambah*

Perubahan kondisi penerangan yang kurang menjadi kondisi penerangan yang baik hampir selalu mengakibatkan tambahan dalam tingkat hasil pekerjaan.

ad. 2. *Kualitas pekerjaan yang lebih baik*

Ketelitian dan kerapihan pekerjaan kantor dapat diperbaiki dengan memberikan penerangan yang cukup. Di mana kebutuhan penglihatan tidak terpenuhi, maka sering dibuat kesalahan, mungkin karena ketidakmampuan melihat dengan seksama dalam penerangan yang kurang baik yang sebagian karena kete-

gangan dan kelelahan mata yang mengganggu kemampuan melihat secara normal.

ad. 3. *Mengurangi ketegangan mata dan kelelahan rohaniah*

Mengerjakan pekerjaan tata usaha (kantor) dalam waktu lama dengan penerangan yang kurang baik mengakibatkan ketegangan mata dan dapat mengakibatkan kerusakan penglihatan mata. Juga harus dikeluarkan tenaga yang lebih banyak dan hal ini mengakibatkan tambahnya kelelahan.

ad. 4. *Semangat kerja pegawai yang lebih baik*

Semangat kerja para pegawai yang lebih baik akan diperoleh, apabila mereka merasa bahwa manajemen (pimpinan) menaruh perhatian terhadap keadaan baik mereka (their well-being) dan apabila suasana bekerja menyenangkan. Penerangan yang baik dan penggunaan warna yang tepat dapat membuat suasana demikian.

Selanjutnya semangat kerja pegawai yang baik mempunyai keuntungan — produktivitas yang tinggi, perpindahan tenaga kerja yang berkurang, dan ketidakhadiran yang menurun, juga pelamar pekerjaan dengan mutu yang baik dapat ditarik.

ad. 5. *Prestise yang lebih baik untuk perusahaan*

Pemberian penerangan yang bagus dan menarik memberi kesan yang baik kepada semua tamu yang

datang ke perusahaan, hal ini menambah reputasi (nama baik) perusahaan untuk kemajuan dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan.

Ada 4 sistem penerangan yang penting yakni :

- a. Sistem penerangan langsung
- b. Sistem penerangan setengah langsung
- c. Sistem penerangan tidak langsung
- d. Sistem penerangan setengah tidak langsung

Yang dimaksud dengan sistem penerangan langsung adalah sistem penerangan di mana cahaya dari sumbernya memancar secara langsung ke permukaan kerja.

Sistem penerangan setengah langsung adalah sistem penerangan di mana sebagian cahaya dari sumbernya memancar kearah langit-langit, kemudian cahaya itu dipantulkan ke bawah ruang kerja.

Sistem penerangan tidak langsung adalah sistem penerangan, di mana cahaya memancar kearah langit-langit, kemudian cahaya itu dipantulkan ke bawah ke tempat kerja.

Sedangkan sistem penerangan setengah tidak langsung adalah sistem penerangan, di mana kebanyakan cahaya memancar kearah langit-langit, kemudian ke bawah ke ruangan kerja, tetapi beberapa cahaya memancar langsung ke bawah.

B. Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna yang akan mempengaruhi keadaan, jika mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketegangan para pegawai akan terpelihara. Selain itu warna yang tepat juga akan menjaga kesilauan yang mungkin timbul karena cahaya yang berlebih-berlebihan.

Warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam mana pekerjaan kantor itu dilakukan. Karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis.

Ada beberapa warna yang dapat digunakan yaitu warna kuning, jingga dan merah dipandang sebagai warna yang panas; warna ini biasanya mempunyai pengaruh psikologis, mendorong kehangatan dan perasaan gembira. Sebaliknya warna-warna yang sejuk seperti warna kuning tua, kuning agak kelabu, dan kuning gading agak merangsang, sedangkan warna ungu dan biru menekan.

Dalam penggunaan warna yang baik, ada beberapa keuntungan yang dapat diperoleh yaitu :

- a. Memungkinkan kantor menjadi tampak menyenangkan dan menarik pandangan.

- b. Mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas pegawai.

Warna mempunyai pengaruh yang penting terhadap penerangan kantor. Warna muda menambah penggunaan penerangan, warna gelap mengurangi intensitas penerangan. Hal ini disebabkan warna muda memantulkan sinar (cahaya), sedang warna tua menyerap sinar penerangan. Karena itu setiap ruangan yang agak gelap akan menjadi lebih terang, bilamana warna muda dipergunakan untuk langit-langit, tembok dan lantai.

C. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang penting sekali ialah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

Tubuh manusia secara terus menerus mengeluarkan panas agar bisa hidup terus. Udara dapat memancarkan panas itu, perlulah udara disekelilingnya mempunyai suhu yang lebih rendah daripada suhu badan manusia. Badan manusia yang normal mempunyai suhu 37 derajat celcius.

Sebuah perhimpunan pada insinyur dalam bidang pemanasan dan peredaran udara di Amerika Serikat menyatakan bahwa syarat yang paling mendekati untuk bekerja dengan enak bagi sebagian besar pekerja ialah udara dengan suhu 25,6 derajat celcius dan

nilai kelembaban sebesar 45 persen. 189.

Prof. Soetarnan mengatakan bahwa: ada beberapa hal sebagai usaha yang dapat mengatasi udara yang panas-lembab itu adalah :

- "1. Mengatur suhu udara dalam ruang kerja dengan alat air conditioning. Walaupun alat tersebut masih sangat mahal harganya tapi pekerjaan-pekerjaan yang menghendaki ketelitian sebesar-sebesarnya, alat itu merupakan keharusan apabila dikehendaki mutu pekerjaan yang tinggi.
2. Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruang kerja. Hal ini dapat mencapai dengan membuat lobang-lobang udara yang cukup banyak pada dinding-dinding kamar. Demikian pula sewaktu bekerja jendela-jendela dibuka sebanyak mungkin.
3. Mengatur pakaian kerja yang sebaik-sebaiknya dipakai oleh para pekerja. Untuk bekerja di Indonesia, mengenakan pakaian jas lengkap dengan dasi secara barat adalah kurang tepat." (The Liang ie, 1983:190)

Keuntungan udara yang baik adalah :

- "a. Produktivitas yang lebih tinggi.
- b. Mutu pekerjaan yang lebih tinggi.
- c. Kesenangan dan kesehatan pegawai yang bertambah.
- d. Semangat kerja yang lebih tinggi.
- e. Kesan yang lebih menyenangkan bagi para tamu." (Moekijat, 1989:145)

D. Suara

Untuk mengatasi faktor suara yang sering-sering mengurangi efisiensi kerja para pegawai hendaknya diperhatikan letak alat-alat gaduh, karena suara yang gaduh tidak menyenangkan dan menimbulkan

kekacauan.

Suara yang gaduh menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

Menurut para dokter, suara merupakan perubahan dalam peredaran darah dan fikiran. Seseorang mungkin tidak menyadari pengaruhnya, tetapi setelah beberapa waktu orang akan menjadi sangat lelah dan lekas marah sebagai pengaruh suara yang gaduh.

Pengaruh suara yang gaduh adalah :

- a. Gangguan mental dan saraf pegawai.
- b. Kesulitan mengadakan konsentrasi, mengurangi hasil, kesalahan yang lebih banyak, kesulitan dalam menggunakan telepon dan ketidakhadiran yang lebih banyak.
- c. Kelelahan yang bertambah dan semangat kerja pegawai yang berkurang.

Banyak sumber suara terdapat dalam kantor : percakapan, gesekan kursi-kursi pada lantai, dan mesin-mesin kantor yang mengeluarkan suara. Akan tetapi sumber suara yang penting adalah sumber dari luar kantor.

Permukaan yang keras memantulkan suara dan menyebabkan gema-gema, sedangkan permukaan yang lunak menyebabkan gelombang-gelombang suara. Syarat bangunan gedung yang modern memerlukan penggunaan

bahan-bahan gedung yang keras.

Dengan adanya lingkungan kerja yang berupa fasilitas fisik dan fasilitas non fisik di atas, motivasi kerja juga merupakan faktor pendorong dalam melaksanakan tugas pegawai.

Untuk mengembangkan pegawai pada suatu instansi/kantor sering ditentukan oleh banyaknya faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, demi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan terlebih dahulu. Adapun faktor yang dimaksud adalah faktor penghasil, faktor lingkungan, faktor kesehatan bagi pegawai, dan untuk mengetahui sejauh mana faktor ini dapat berpengaruh terhadap pegawai, maka dapat kita lihat lewat daripada kebutuhan itu sendiri sebagai mahluk biasa.

Abraham Maslow bertitik tolak dari tiga asumsi pokok manusia dalam kebutuhannya yaitu :

1. Manusia adalah mahluk yang selalu berkeinginan. Keinginan mereka selalu tidak pernah terpenuhi seluruhnya.
2. Kebutuhan dan keinginan yang sudah terpenuhi sudah tidak menjadi pendorong lagi.
3. Kebutuhan manusia tersusun menurut hirarki tingkat pentingnya.

Berdasarkan asumsi ini, manusia selalu dituntut oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya, tetapi sekali terpenuhi kebutuhan, ia tidak lagi menjadi faktor pendorong.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa motivasi se-

seungguhnya merupakan proses psikologis dalam mana menjadi interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, proses belajar, dan pemecahan persoalan.

Jadi, motivasi diawali dengan keinginan untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Keinginan tersebut melalui proses persepsi diterima oleh seorang. Proses persepsi ini ditentukan oleh kepribadian, sikap, pengalaman, dan harapan seseorang.

Dorongan atau motivasi merupakan tindakan seseorang akan ditentukan oleh dorongan yang paling kuat dalam diri orang tersebut.

Pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Drs. Adam I Indrawijaya (1986:67) menyatakan bahwa : "Motivasi merupakan fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi. Ia merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis."

Menurut Drs. H. Achmad Batinggi, MPA (1990:4) mengatakan sebagai berikut : "Motivasi adalah interaksi antara faktor kondisi fisik pekerjaan, kondisi sosial pekerjaan dan kebutuhan individu."

Beberapa pendapat tentang motivasi manusia dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Suatu kebutuhan yang terinteraksi dari organisme manusia harus menjadi dasar dari teori motivasi.
2. Dorongan lapar (dorongan psysiological lainnya) bukan merupakan hal pokok atau model untuk teori motivasi yang de-

fenitif semua dorongan yang berlandaskan jasmania dan dapat ditentukan tepatnya merupakan ciri individual, bukan ciri umum berlaku bagi motivasi manusia.

3. Teori motivasi manusia harus menekankan dan berpusat pada tujuan tertinggi atau mendasar, bukan pada tujuan yang dipermukaan saja. Penekanan ini bermakna bahwa penekanan harus diberikan kepada motivasi tak sadar daripada motivasi sadar.
4. Biasanya terdapat beberapa cara sesuai budaya masing-masing untuk mencapai tujuan yang sama. Oleh sebab itu keinginan (desires) yang bersifat sadar (conscious), spesifik dan lokal serta budaya bukan hal pokok dalam teori motivasi dibanding dengan tujuan yang tidak sadar (unconscious).
5. Semua perilaku yang bermotivasi, harus dimengerti sebagai suatu penyaluran (channel) di mana banyak kebutuhan dasar dinyatakan atau dipenuhi secara simultan. Atau boleh dikatakan satu tindakan mempunyai lebih dari satu motivasi.
6. Secara peraktis dapat dikatakan bahwa semua keadaan organisme (organismic states) harus dimengerti sebagai termotivasi atau termotivasi.
7. Kebutuhan-kebutuhan manusia mengatur dirinya sendiri ke dalam suatu hirarki yang berdasar kepentingannya. Maksudnya, timbulnya suatu kebutuhan biasanya berdasarkan pemuasan kebutuhan lain sebelumnya yang lebih penting atau

lebih mendasar, manusia pada dasarnya merupakan makhluk yang terus menerus mempunyai keinginan. Demikian pula tidak ada kebutuhan atau dorongan (drive) yang dianggap berdiri sendiri atau terpisah dari lainnya. Semua dorongan tergantung pada pemuasan atau tidak adanya pemuasan dorongan lainnya.

8. Membuat daftar dorongan tidak membantu mencapai tujuan atas alasan teoritis dan praktis. Lebih-lebih lagi klasifikasi, motivasi harus berkaitan dengan tingkat kekhususan dan generalisasi motive yang akan diklasifikasikan.
9. Klasifikasi motivasi harus berdasarkan tujuan bukan berdasarkan dorongan atau perilaku termotivasi.
10. Teori motivasi harus berpusat pada manusia bukan pada binatang.
11. Situasi atau medan dimana organisme itu bereaksi harus diperhitungkan tetapi medan itu sendiri jarang berfungsi sebagai satu-satunya penjelasan tingkah laku. Medan (field) itu sendiri harus ditafsirkan dalam kaitannya dengan organisme. Teori medan (field theory) tidak akan dapat menggantikan teori motivasi.
12. Bukan saja interaksinya organisme yang harus diperhitungkan tetapi juga kemungkinan reaksi terpisah sendiri, spesifik atau sebagian.
13. Teori motivasi tidak sama dengan teori perilaku (behavior theory). Motivasi hanya merupakan satu bagian yang menentukan perilaku. Sementara perilaku selalu bermotivasi,

juga harus selalu bersifat biologis, budaya dan situasi juga.

Tulisan ini adalah merupakan suatu usaha untuk menyusun suatu teori motivasi positif yang sesuai dengan tuntutan teoritis tersebut di atas dan juga sejalan dengan fakta yang ada bersifat klinis, observasional dan eksperimental.

Jadi kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak nampak secara nyata, tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja walaupun sulit atau abstrak tetap perlu mendapatkan perhatian. Beberapa diantaranya alasan tersebut adalah :

Pertama : Alasan nilai. Kita mengetahui bahwa para pegawai menggunakan sebagian waktu bangunnya dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu, baik manajer maupun bawahan, menginginkan agar waktu tersebut dapat digunakan dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebahagiaan.

Kedua : Alasan kesehatan jiwa. Pekerjaan khususnya dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Juga sudah umum diketahui bahwa seorang yang melibat pekerjaannya sebagai sesuatu yang tidak berharga atau sebagai sesuatu yang tidak penting, cenderung membawanya kelingkungan keluar-

ganya dan masyarakat sekitarnya.

Ketiga : Alasan kesehatan jasmania. Manusia yang menyenangi pekerjaannya cenderung berumur lebih panjang dibandingkan dengan yang menghadapi pekerjaan yang kurang mereka senangi. Mengingat bahwa faktor pekerjaan hanyalah salah satu faktor yang dapat menyebabkan tekanan psikologis. Selain dapat kepuasan batinia, orang yang menyenangi pekerjaan tersebut dan dengan demikian lebih mempunyai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan fisiknya dengan baik, misalnya pakaian, makanan, perumahan dan sebagainya.

Ketiga alasan tersebut diatas, dalam kehidupan organisasi modern sering dijadikan sebagai ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dan karenanya sering dianggap sebagai kewajiban organisasi untuk selalu memperhatikannya.

Beberapa alasan lain yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja antara lain :

- a. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian,
- b. Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang cukup,
- c. Pekerjaan yang menyediakan informasi yang cukup lengkap,
- d. Pimpinan yang lebih banyak mendorong pencapaian suatu hasil dan tidak terlalu banyak atau ketat melakukan pengawasan,
- e. Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang cukup memadai,
- f. Pekerjaan yang memberikan tantangan untuk lebih menyumbangkan diri,

- g. Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan ketenangan,
- h. Harapan yang dikandung pegawai itu sendiri.



B A B III

GAMBARAN UMUM LEMBAGA PEMASYARAKATAN

KELAS II B WATAMPONE

A. Sejarah Singkat Berdirinya Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone

Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1917, yang terdiri dari 28 kamar tahanan, 2 sumur umum, beserta WC dan sebuah dapur.

Adapun mengenai status dan pelaksanaannya masih di bawah naungan Raja Bone, segala sesuatunya tentang hal ihwal kerumahtanggaan termasuk Anggaran Rumah Tangga, dan sebagainya masih ada ditangan Raja Bone, jadi statusnya masih bernama penjara bukan Lembaga Pemasyarakatan. Hal ini berlangsung hingga Raja Bone yang ketiga puluh satu (XXXI), yang bernama Andi Mappanyukki, tahun 1945.

Pada tahun 1945 sebelum pencetusan Prklamasi 17 Agustus pernah dihuni oleh 700 orang tahanan yang kebanyakan terdiri dari pemuda-pemuda revolusioner dari berbagai Kabupaten di Sulawesi Selatan dan Tenggara antara lain Raha, Palopo dan lain-lain.

Tahun 1947 diadakan perbaikan-perbaikan karena kerusakan-kerusakan, atas usul Kepala Penjara (Pak Kasen dan orang Manado) kepada Pemerintah Daerah yang dilaksanakan oleh Pekerjaan Umum (PU), serta statusnya sudah berada di bawah naungan Departemen Kehakiman, tapi masih dikoor-

dinir oleh pemerintah daerah dengan nama Jawatan Kepenja-
raan Departemen Kehakiman.

Dalam rangka penyesuaian keadaan dan kebudayaan
serta dari segi sosial culturil kepribadian Bangsa Indone-
sia, maka oleh pejabat-pejabat kepenjaraan mengadakan kon-
prensi kerja yang berturut-turut dilakukan pada :

1. Tanggal 12 s/d 15 November 1951 di Nusakambangan.
2. Tanggal 21 s/d 25 Juli 1956 di Sarangan.
3. Tanggal 27 s/d 7 Mei 1965 di Lembang Bandung.

Dari konprensi tersebut di atas maka didapatkan
hasil bahwa sistim kepenjaraan tidak cocok dengan kepriba-
dian Bangsa Indonesia karena itu namanya diganti dengan
sistim Pemasyarakatan. Demikian halnya dengan penjara di
Watampone beralih nama menjadi Lembaga Pemasyarakatan
sejak hasil konprensi tersebut.

Mulai dari tahun 1948 hingga tahun 1957 kepala pen-
jara di Watampone saling bergantian mulai dari :

- Estavanus (orang Manado, 1948 - 1952),
- Said (orang Bugis, 1952 - 1953),
- Arif (orang Bugis, 1953 - 1954),
- Madjid (orang Bugis, 1954 - 1956),
- J.W. Klarwater (orang Belanda, 1956 - 1965).

J.W. Klarwater adalah gembong PKI dan meninggal se-
waktu penyerbuan massa (rakyat), yang menyerbu penjara
(Lembaga Pemasyarakatan Watampone) karena antek-antek PKI
ditempatkan di Lembaga Pemasyarakatan tersebut sewaktu me-

letusnya G.30 S/PKI yang mana menelan korban sekitar 100 jiwa manusia, termasuk sebagian besar PKI serta beberapa tahanan yang tidak bisa dihalau oleh pasukan keamanan.

Atas inisiatif J.W. Klarwater, warga-warga penjara (napi dan tahanan) sebelumnya (sebelum pecah G.30 S/PKI) telah membuat duplikat lubang buaya yang diletakkan kurang lebih 2 km. dari pusat kota, dengan nama "Kejolak".

Akhir tahun 1965 dan memasuki awal 1966, Kepala Lembaga Pemasyarakatan Watampone dijabat sementara oleh Sinring, pegawai senior yang ada pada waktu itu. Tahun 1967 diganti oleh Anwar Bachtiar (orang Padang), beliau mengadakan pembangunan berupa :

- Sebuah rumah dinas untuk Kepala Lembaga;
- Pagar tembok keliling;
- Sebuah mesjid kecil;
- Ruangan kantor; dan
- Ruangan pendidikan.

Memasuki tahun 1971 pimpinan Lembaga Pemasyarakatan beralih ketangan Andi Moh. Tato (orang Bugis) dan beliau ini pula membangun dan melengkapi perlengkapan Lembaga antara lain :

- Satu rumah dinas dalam bentuk permanen.
- Tempat Penjagaan.
- Sumur dalam bentuk permanen sebanyak 2 buah.
- Bak mandi.
- WC dalam bentuk permanen.

- Perlengkapan alat tulis menulis.
- Ruang kesehatan.
- Ruang perpustakaan dan perbaikan lainnya yang rusak karena peristiwa G.30 S/PKI.

Pada tahun 1977, Kepala Lembaga Pemasyarakatan Watampone beralih lagi ketangan Roeslan Widjojo. Dalam masa dinasnya beliau sangat memperhatikan sarana-sarana penunjang untuk lebih berfungsinya Lembaga Pemasyarakatan dengan segala usahanya yaitu :

- Pembersihan kamar-kamar tahanan hingga cat-catnya pun diperbaharui pula.
- Pembersihan di halaman-halaman pada setiap saat.
- Perbaikan sarana-sarana kantor.
- Perbaikan bahan-bahan pengobatan dan lain-lain.

Dengan keluarnya surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor : YS 4/2/23 Tahun 1976, tertanggal 11 Maret 1976 tentang pembentukan kantor-kantor Direktorat Jendral Bina Tuna Warga di Kabupaten/Kotamadya. Maka di Watampone telah ditetapkan Kantor Direktorat Jendral Bina Tuna Warga, yaitu meliputi :

- Lembaga Pemasyarakatan Watampone,
- Lembaga Pemasyarakatan Sengkang, dan
- Lembaga Pemasyarakatan Soppeng.

Disusul Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor : YS 4/6/3 Tahun 1977 tentang penetapan klasifikasi Lembaga Pemasyarakatan dan Balai Bimbingan Kemasyara-

katan dan Pengentasan Anak (Balai Bispa).

Pada tahun 1980 Kepala Lembaga Pemasyarakatan Watampone diganti oleh pejabat baru yaitu S. Duma Dase, BA. Dan pada tahun 1982 dibangunlah Lembaga Pemasyarakatan baru yang berlokasi di Desa Cellu yang jaraknya 4 km dari pusat kota Watampone.

Adapun sebab-sebab dibangunnya Lembaga Pemasyarakatan yang baru, karena bangunan yang lama sudah tidak memenuhi syarat lagi yaitu kapasitasnya sudah tidak sesuai lagi dengan sistim pembinaan bagi narapidana di Lembaga Pemasyarakatan dan juga letaknya berlokasi di tengah-ditengah kota.

Dengan selesainya pembangunan Lembaga Pemasyarakatan yang baru ini maka ditetapkan Lembaga Pemasyarakatan Watampone menjadi Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone, di mana jumlah kapasitas dayaampungnya dapat mencapai 250 orang narapidana.

Kapasitas Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone ini meliputi :

- Kamar tahanan berjumlah 25 kamar, di mana tiap kamar dapat menampung 10 orang narapidana dan dilengkapi dengan WC di dalamnya.
- Ruang serba guna
- Ruang makan
- Ruang kegiatan kerja
- Ruang kusta

- Poliklinik
- Mushallah
- Dan juga terdapat sel-sel bagi narapidana yang melakukan pelanggaran

- Sumur empat buah

- Serta pos penjagaan atas, ada empat dua

Selain fasilitas tersebut diatas, maka juga dilengkapi dengan rumah dinas yang semuanya ada 4 (empat) rumah.

Adapun yang menempati rumah dinas tersebut masing-masing :

- Satu untuk kepala Lembaga Pemasyarakatan

- Satu untuk Kepala bagian keamanan

- Satu untuk seksi pembinaan

- Satu untuk Sub Bagian Tata Usaha.

Bangunan baru Lembaga Pemasyarakatan ini mulai dimanfaatkan/ditempati sejak tanggal 7 Mei 1986.

Kemudian sejak tanggal 17 November 1986. Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone mengalami penggantian pimpinan yang baru yakni Detomo Ismail Bc. IP. yang bertugas hingga saat ini.

B. Struktur Organisasi dan Keadaan Pegawai

Untuk memperoleh pengertian yang jelas mengenai hakekat dari satu susunan organisasi perlu kiranya lebih dahulu diperjelas pengertian dari organisasi itu sendiri sebagai titik tolak berfikir dalam uraian pembahasan.

Organisasi adalah merupakan rangka yang menjadi wadah daripada usaha kerja sama sekelompok manusia dalam rangka mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Sebagaimana M. Manullang (1976:49) menyatakan bahwa:

"Organisasi dalam arti dinamis adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan, pembatasan tugas-tugas atau tanggung jawab-tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan-hubungan antara unsur-unsur organisasi sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerja bersama-sama seefektif mungkin untuk mencapai sesuatu tujuan."

Selanjutnya F.X. Soedjadi (1989:43) mendefinisikan organisasi sebagai berikut : "Organisasi pada pokoknya adalah sekelompok manusia yang dengan sengaja dipersatukan dalam suatu kerjasama yang efisien untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan."

Sedangkan Munasef (1989:27) merumuskan pengertian organisasi sebagai berikut :

"Organisasi adalah keseluruhan daripada sumber-sumber yang telah tersedia, baik sumber yang bersifat manusia maupun yang non manusia, serta pengelompokan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu

kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Atau dengan kata lain organisasi adalah ajang, jaringan tata kerjasama kelompok orang-orang secara teratur dan kontinue untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan, di mana di dalamnya selalu terdapat tata cara bekerja samanya dan hubungan antara atasan dan bawahan."

Dari pengertian-pengertian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa organisasi merupakan segenap aktivitas kerja sama orang-orang secara teratur dan kontinue untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, di mana dalam mencapai tujuan tersebut manusia sebagai anggota organisasi saling mengadakan hubungan kerja satu sama lainnya dengan bentuk hubungan antara wewenang dan tanggung jawab.

Dengan demikian pada setiap organisasi akan ditemui 3 (tiga) unsur pokok yaitu :

- a. Adanya sekelompok orang,
- b. Kerja sama atau pembagian pekerjaan, dan
- c. Adanya tujuan tertentu.

Bila ketiga unsur pokok ini terpenuhi, terciptalah organisasi.

Agar kerja sama manusia dalam organisasi dapat berjalan dengan baik, maka organisasi diperlukan adanya pengelompokkan yang jelas antara manusia-manusia anggota organisasi berdasarkan tugas, wewenang dan tanggung jawab, serta hubungan kerja sama dalam suatu susunan organisasi yang jelas atau lazim disebut dengan struktur organisasi.

Suatu organisasi dapat dikatakan mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, jika mempunyai struktur organisasi yang mapan menghadapi permasalahan yang serba kompleks untuk mencapai tujuannya.

Struktur organisasi dalam arti sempit adalah merupakan bentuk atau susunan organisme yang menjadi tugas dan kewenangan dengan cara penyusunan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Mengenai struktur organisasi ini, Winardi (1971:48) mengemukakan bahwa :

"Struktur organisasi adalah keseluruhan yang menunjukkan hubungan antara fungsi-fungsi dan otoritas relatif dan tanggung jawab individu yang memimpin atau bertanggungjawab masing-masing fungsi respektif."

Sehubungan dengan konsepsi tersebut di atas, penulis akan mengemukakan pula definisi yang dikemukakan oleh John Priffer dan S. Owen Lane yang diterjemahkan oleh Drs. The Liang Gie (1983:71) sebagai berikut :

"Struktur organisasi adalah hubungan diantara karyawan-karyawan dan aktivitas-aktivitas mereka satu sama lain serta terhadap keseluruhan, di mana bagian bagiannya adalah tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau fungsi-fungsi dan masing-masing anggota dari kelompok pegawai yang melaksanakannya."

Dari kedua pendapat para sarjana tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi dapat menentukan arah dan tujuan suatu organisasi, hal ini dapat dikatakan demikian karena dengan adanya struktur ini me-

mudahkan pembagian tugas dan wewenang dari pelaksana organisasi yang bersangkutan, sehingga dengan demikian dapat tercipta suatu hubungan yang harmonis antara satu sama lain demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan.

Dengan adanya struktur organisasi, maka masing-masing anggota organisasi mengetahui dengan pasti dan jelas tentang apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya, sehingga akan membantu memudahkan pimpinan mengadakan koordinasi dan pengawasan terhadap jalannya kegiatan pelaksanaan atau pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Struktur organisasi dan tata kerja Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone diatur dalam Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor : M.01-PR.07.03 Tahun 1985 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan.

Lembaga Pemasyarakatan menurut keputusan tersebut adalah unit pelaksana teknis dibidang pemasyarakatan yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Kehakiman.

Hingga tugas pokoknya selain sebagai unit pelaksana teknis dibidang pemasyarakatan, juga melaksanakan Pemasyarakatan narapidana/anak didik. Dengan melihat tugas pokok tersebut, maka bertambah jelaslah bahwa aparat pelaksanaanya dituntut untuk menjalankan koordinasi dan berdisiplin tinggi agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin.

Untuk melaksanakan tugas-tugas ini, maka Lembaga Pemasyarakatan mempunyai fungsi-fungsi sebagai berikut :

- a. Melakukan pembinaan narapidana/anak didik,
- b. Memberikan bimbingan, mempersiapkan sarana dan mengolah hasil kerja,
- c. Melakukan bimbingan sosial/kerohanian terhadap narapidana/anak didik,
- d. Melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Secara hirarki, Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone terdiri dari :

- Kepala Lembaga Pemasyarakatan,
- Sub Bagian Tata Usaha,
- Seksi Bimbingan Narapidana/Anak Didik dan Kegiatan Kerja
- Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib, serta
- Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan (K.P.L.P).

Masing-masing sub bagian/seksi membawahi beberapa urusan atau sub seksi, yang secara terperinci adalah sebagai berikut :

1. *Sub Bagian Tata Usaha*, membawahi :
 - a. Urusan Kepegawaian dan Keuangan;
 - b. Urusan Umum.

2. *Seksi Bimbingan Narapidana/Anak Didik dan Kegiatan Kerja*, membawahi 3 (tiga) sub seksi, yaitu :
 - a. Sub Seksi Registrasi dan Bimbingan Kemasyarakatan;
 - b. Sub Seksi Perawatan Narapidana/Anak Didik;

c. Sub Seksi Kegiatan Kerja.

3. *Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib*, membawahi 2 (dua) sub seksi, yaitu :

a. Sub Seksi Keamanan;

b. Sub Seksi Pelaporan dan Tata Tertib.

Untuk Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasarakatan (K.P.L.P) berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala Lembaga Pemasarakatan, yang mana mempunyai tugas menjaga keamanan dan ketertiban Lembaga Pemasarakatan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, maka Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasarakatan (K.P.L.P) mempunyai fungsi :

- a. Melakukan penjagaan dan pengawasan terhadap narapidana/ anak didik;
- b. Melakukan pemeliharaan keamanan dan ketertiban;
- c. Melakukan pengawalan penerimaan, penempatan dan pengeluaran narapidana/anak didik;
- d. Membuat laporan harian dan berita acara pelaksanaan pengamanan.

Sedangkan tugas dari masing-masing Sub Bagian/Urusan /Seksi/Sub Seksi, dapat dilihat pada ulasan di bawah ini :

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga Lembaga Pemasarakatan, yang dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut mempunyai

fungsi :

- a. Melakukan urusan kepegawaian dan keuangan;
- b. Melakukan urusan surat menyurat, perlengkapan dan rumah tangga.

Untuk seksi Bimbingan Narapidana/Anak Didik dan Kegiatan Kerja mempunyai tugas memberikan bimbingan permasyarakatan bagi narapidana/anak didik dan bimbingan kerja, yang untuk melaksanakan tugas tersebut maka seksi ini mempunyai fungsi :

- a. Melakukan registrasi dan membuat statistik dokumentasi sidik jari serta memberi bimbingan permasyarakatan bagi narapidana/anak didik;
- b. Mengurus kesehatan dan memberikan perawatan bagi narapidana/anak didik;
- c. Memberikan bimbingan kerja, mempersiapkan fasilitas sarana kerja dan mengelolah hasil kerja.

Sedangkan untuk Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib mempunyai tugas mengatur jadwal tugas, pembagian tugas pengamanan dan penggunaan perlengkapan, menerima laporan harian dan berita acara dari status pengamanan yang bertugas serta menyusun laporan berkala dibidang keamanan dan menegakkan tata tertib. Dalam melaksanakan tugas tersebut, maka seksi ini mempunyai fungsi :

- a. Mengatur jadwal tugas, penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengamanan;

- b. Menerima laporan harian dan berita acara dari satuan pengamanan yang bertugas serta mempersiapkan laporan berkala dibidang keamanan dan menegakkan tata tertib.

Kemudian untuk melaksanakan program pembinaan narapidana dalam Lembaga Pemasyarakatan, maka dibentuk suatu badan yang disebut Tim Pembina Pemasyarakatan (TPP).

Pembentukan Tim ini didasarkan atas surat Edaran Kepala Direktorat Pemasyarakatan Nomor : TPP.4.1/14/14 Prihal : Peningkatan Pembina Terhadap Narapidana.

Tim Pembinaan Pemasyarakatan merupakan suatu badan dalam kedudukannya sebagai mekanisme kerja dalam instalasi pelaksanaan adalah sebagai penggerak proses pembinaan dalam keseluruhannya yang merupakan pembantu pimpinan.

Dewan ini diketuai oleh seorang staf pimpinan dan anggota-anggotanya adalah juga dari beberapa staf pimpinan dan tugasnya berhubungan dengan pembinaan narapidana dan jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan.

Secara garis besarnya Tim pembina kemasyarakatan ini berfungsi sebagai :

1. Menentukan dan mempertimbangkan program pembinaan yang diberikan kepada narapidana dan anak didik.
2. Mengevaluasi program-program pembinaan yang telah dilaksanakan untuk menentukan program lanjutan.
3. Memberikan pertimbangan kepada narapidana dan anak didik yang akan bekerja di luar lembaga terutama bagi narapidana yang akan diberikan program release (Ter-

- masuk pemberian cuti bersyarat).
4. Memberikan pertimbangan kepada narapidana yang akan mendapat remisi (Ampunan).
 5. Memberikan pertimbangan dalam rangka pemindahan narapidana dan anak didik.
 6. Memberikan pertimbangan dalam pemberian hukuman disiplin kepada narapidana yang melakukan tindakan yang menyalahi peraturan-peraturan yang berlaku dalam lembaga pemasyarakatan.
 7. Memberikan pertimbangan kepada narapidana yang mendapatkan program pelepasan bersyarat.
 8. Menyelesaikan jika terjadi perkelahian narapidana didalam lembaga pemasyarakatan.
 9. Menyelesaikan seluruh persoalan narapidana yang dihadapi terutama ada kecenderungan kesulitan tersebut disebabkan oleh pihak-pihak yang berada di luar Lembaga Pemasyarakatan.

Tim Pembinaan Pemasyarakatan (TPP) dalam melaksanakan kegiatannya, dilakukan melalui sidang-sidang resmi yang artinya semua anggota atau sebagian anggota sesuai forum yang hadir dalam persidangan tersebut.

Jadi dengan adanya pembagian tugas/fungsi dari masing-masing unit kerja tersebut, maka kelancaran kerja dapat tercapai dengan semaksimal mungkin melalui penerapan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi.

Struktur organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone dapat dilihat pada lampiran 1.

Selaku pelaksana dari tugas-tugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone, maka saat sekarang ini bekerja 69 orang pegawai yang keseluruhannya dari Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan (PNS dpb).

Untuk mengetahui status golongan kepangkatan dari pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone tersebut menurut golongannya, dapat dilihat pada tabel 1.



Tabel 1 : Keadaan Jumlah Pegawai Pada Kantor Lembaga
Pemasyarakatan Kelas II B Watampone
Menurut Golongan Kepegawaian

NO.	UNIT KERJA	GOLONGAN KEPEGAWAIAN												JUMLAH
		GOLONGAN I				GOLONGAN II				GOLONGAN III				
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1.	Kepala Lapas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2.	Sub. Bag. Tata Usaha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
3.	Urusan Umum	-	-	-	-	2	1	-	-	1	-	-	-	4
4.	Urusan Kepegawaian & Keuangan	-	-	-	-	-	-	3	-	1	-	-	-	4
5.	Seksi Bimbingan Napi & Kegiatan Kerja	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
6.	Sub. Seksi Registrasi & Bimbingan Kemasyarakatan	-	-	-	-	2	6	3	1	1	1	1	-	14
7.	Sub. Seksi Perawatan Napi/ Anak Didik	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	-	3
8.	Sub. Seksi Kegiatan Kerja	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	-	3
9.	Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
10.	Sub. Seksi Keamanan	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	2
11.	Sub. Seksi Pelaporan dan Tata Tertib	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
12.	K P L P	-	3	-	-	16	11	-	-	1	1	1	-	33
J U M L A H		-	3	-	-	19	21	7	8	6	3	1	-	69

Dengan melihat tabel 1 tersebut di atas, maka jelaslah bahwa di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone pada saat ini, golongan tertinggi adalah III/d yaitu golongan kepangkatan yang dimiliki oleh Kepala Lembaga Pemasyarakatan. Sesuai dengan Peraturan Kepangkatan bahwa seorang pegawai tidak bisa memiliki golongan kepangkatan dari atasan langsungnya, sehingga di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone tidak terdapat golongan IV/a.

Apabila dilihat dari jumlah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone adalah Pegawai Negeri Sipil, maka seharusnya tingkat kedisiplinan cenderung mengarah tinggi karena meraka terkena Peraturan Pemerintah No. 30/1980.

Pada umumnya pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone mempunyai pendidikan tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, prosentase pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas adalah 71.01 persen.

Penyebaran para pegawai cukup merata, demikian juga tingkat pendidikan yang lainnya ditempatkan sesuai dengan kebutuhan unit kerja masing-masing, meskipun untuk memenuhi atau menempatkan pegawai yang tepat pada tempatnya masih sulit untuk diterapkan.

Jumlah seluruh pegawai dan penyebarannya menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 : Keadaan Pendidikan Personil dalam Lingkungan Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Watampone

NO.	JENIS PENDIDIKAN	PERSONIL	PROSENTASE
1.	Sarjana lengkap	2	2,9 persen
2.	Sarjana Muda	6	8,7 persen
3.	SLTA dan Sederajat	49	71,01 persen
4.	SLTP dan Sederajat	5	7,25 persen
5	Sekolah Dasar	7	10,14 persen
Jumlah		69	100 persen

Sumber Data : Hasil Pengolahan Kuesioner, 1991

B A B IV

HASIL PENGUMPULAN DATA DAN ANALISA

A. Tingkat Kegairahan Kerja Pegawai

Kegairahan kerja secara ilmiah menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, walaupun gairah kerja pegawai itu tidak begitu nampak secara nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan dan tidak adanya tingkat absensi yang tinggi atau naik, karena walaupun kegairahan kerja itu sulit dan abstrak, tapi perlu mendapat perhatian khusus dengan alasan bahwa, para pegawai menggunakan sebagian waktu bangunnya untuk bekerja, sehingga baik bawahan maupun pimpinan menginginkan agar waktu tersebut dipergunakan dengan penuh kesenangan, kegembiraan dan kebahagiaan.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa tingkat kegairahan kerja pegawai yang ada pada kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone dapat dikatakan baik, karena hasil pengolahan data mengenai tingkat absensi sangat kurang.

Dalam kegairahan kerja pegawai, penulis hanya melihat jumlah kehadiran pegawai dalam sebulan dan jumlah jam kerja dalam minggu terakhir pada bulan September 1991.

Sebagaimana yang telah ditetapkan jadwal jam kerja pada kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone adalah terbagi atas 2 (dua) yaitu jam kerja untuk pegawai staf dan jam kerja untuk petugas keamanan.

Dalam jam kerja pegawai staf adalah :

Hari Senin - Kamis : Jam 07.00 - 14.00

Hari Jum'at : Jam 07.00 - 11.00

Hari Sabtu : Jam 07.00 - 12.30

Sedangkan jam kerja untuk petugas keamanan adalah :

P a g i : Jam 06.00 - 13.00

S i a n g : Jam 13.00 - 18.00

M a l a m : Jam 18.00 - 06.00 pagi.

Dari hasil pengolahan data bahwa ada 40 responden yang mempunyai hari kerja selama sebulan adalah sebanyak 24 hari, dan responden yang mempunyai hari kerja selama 23 hari adalah 11 orang, dan responden yang mempunyai hari kerja selama 22 hari adalah 5 orang, responden yang mempunyai hari kerja selama 21 hari adalah 2 orang, dan responden yang mempunyai hari kerja selama 20 hari adalah 4 orang, dan responden yang mempunyai hari kerja selama 19 hari adalah 1 orang, responden yang mempunyai hari kerja selama 18 hari adalah 2 orang, dan responden yang mempunyai hari kerja selama 17 hari adalah 1 orang, dan responden yang mempunyai hari kerja selama 16 hari adalah 2 orang, sedangkan responden yang mempunyai hari kerja selama 8 hari adalah 1 orang. Ini semua disebabkan karena adanya beberapa faktor.

Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3 : Tingkat Kehadiran Pegawai Dalam Sebulan

NO.	KEHADIRAN PEGAWAI	FREKUENSI	PROSENTASE
1.	22 - 24	56	81,1
2.	19 - 21	7	10,1
3.	17 - 18	3	4,3
4.	16 Ke bawah	3	4,3
T O T A L		69	100,0

Sumber Data : Hasil Pengolahan Kuesioner, 1991

Dengan adanya data tersebut di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang mempunyai kehadiran 16 hari ke bawah maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut tingkat gairah kerjanya sangat kurang.

Mengenai tingkat kehadiran pegawai, grafiknya dapat dilihat pada hasil analisis yang menggambarkan PLOT OF Y WITH Y_1 , pada lampiran II halaman 6.

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa jam kerja pegawai selama satu minggu bulan terakhir September 1991 adalah responden yang mempunyai jam kerja selama 45.25 adalah sebanyak 1 orang, dan yang mempunyai jam kerja selama 45.15 adalah 1 orang, yang mempunyai jam kerja selama 45.05 adalah 1 orang, dan yang mempunyai jam kerja selama 45.00 adalah 1 orang, dan yang mempunyai jam kerja selama 37.30 adalah sebanyak 50 orang, dan yang mempunyai jam kerja selama 36.60 adalah 1 orang, dan yang mempunyai jam kerja selama 35.20 adalah 1 orang, yang mempu-

nyai jam kerja selama 34.50 adalah 1 orang, yang mempunyai jam kerja selama 33.30 adalah 1 orang, yang mempunyai jam kerja selama 32.00 adalah 2 orang, yang mempunyai jam kerja selama 30.30 adalah 2 orang, yang mempunyai jam kerja selama 30.13 adalah 1 orang, dan yang mempunyai jam kerja selama 26.30 adalah 1 orang, dan yang mempunyai jam kerja selama 23.30 adalah 1 orang, yang mempunyai jam kerja selama 20.50 adalah 1 orang, dan yang mempunyai jam kerja selama 11.00 adalah 1 orang, sedangkan pegawai yang tidak pernah masuk bekerja/kantor selama seminggu terakhir bulan September 1991 adalah sebanyak 2 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4 : Hasil Analisis Jam Kerja Pegawai selama satu Minggu Pada Minggu Terakhir Bulan September 1991

NO.	JAM KERJA PEGAWAI SELAMA SEMINGGU	FREKUENSI	PROSENTASE
1.	45.25	1	1,4
2.	45.15	1	1,4
3.	45.04	1	1,4
4.	45.00	1	1,4
5.	37.30	50	72,5
6.	36.60	1	1,4
7.	35.20	1	1,4
8.	34.50	1	1,4
9.	33.30	1	1,4
10.	32.00	2	2,9
11.	30.30	2	2,9
12.	30.13	1	1,4
13.	26.30	1	1,4
14.	23.30	1	1,4
15.	20.50	1	1,4

16.	11.00		1		1,4
17.	0.0		2		2,9
Sum	2420.880		69		100,0
Mean	35.085	=====			

Sumber Data : Hasil Analisis Komputer, 1991

Dilihat dari data tersebut diatas dapat dikatakan bahwa rata-rata jam kerja pegawai dalam seminggu pada minggu terakhir bulan September 1991 adalah sebanyak 35.085.

B. Faktor Lingkungan Kerja Yang Dapat Mempengaruhi Gairah Kerja Pegawai

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan bersih, maka dapat mempengaruhi gairah kerja pegawai. Disamping itu adanya bunyi-bunyian seperti musik/tape yang merdu, ruang yang bersih dan sejuk turut pula mempengaruhi.

Telah dijelaskan terlebih dahulu bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitarnya tempat bekerja para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam lingkungan kerja ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi gairah kerja pegawai, yang menjadi pusat perhatian penulis, yaitu

1. Tata Ruang Kantor
2. Fasilitas Fisik
3. Fasilitas non fisik

ad. 1. *Tata Ruang Kantor*

Dalam menata ruang kantor adalah mutlak dilakukan dalam rangka efisiensi pelaksanaan pekerjaan kantor, sehingga dapat mencegah penghamburan tenaga dan waktu para pegawai karena berjalan mondar-mandir yang sebetulnya tidak perlu dan juga dalam rangka pemakaian ruang secara efisiensi, jadi masalah tata ruang kantor perlu mendapat perhatian utama, agar suasana yang ditimbulkan dapat menambah semangat/kegairahan kerja pegawai.

Sebagaimana kita ketahui bahwa, tujuan tata ruang kantor adalah untuk memperlancar komunikasi, mempermudah koordinasi dan pengawasan, dengan demikian dapat meningkatkan efisiensi kerja dan menghilangkan pemborosan berupa waktu, tenaga maupun biaya. Namun sebelum dijelaskan lebih jauh terlebih dahulu diperhatikan grafik pengaruh tata ruang terhadap gairah kerja pegawai, pada PLOT OF Y WITH X_1 pada lampiran II halaman 8.

Berdasarkan hasil pengolahan dari data 69 responden mengenai tata ruang kantor, dapat dikategorikan baik karena ada 54 orang (78,3%) yang menyatakan bahwa tata ruang kantor yang ada pada Kantor Lembaga Masyarakat Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone sangat baik, dan yang menyatakan cukup baik adalah sebanyak 6 orang (8,7%), dan

yang mengatakan bahwa kurang baik adalah sebanyak 9 orang (13,0%), sedangkan yang mengatakan tidak baik adalah tidak ada. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5 : Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Gairah Kerja Pegawai

No	TATA RUANG KANTOR	FREKUENSI	PROSENTASE
1.	Sangat Baik	54	78,3
2.	Cukup Baik	6	8,7
3.	Kurang Baik	9	13,0
4.	Tidak Baik	-	-
TOTAL		69	100,0

Sumber Data : Hasil Pengolahan Kuesioner, 1991

ad. 2. Fasilitas Fisik/Kerja

Fasilitas fisik adalah fasilitas yang terdiri dari fasilitas alat dan fasilitas perlengkapan kerja yaitu fasilitas yang mutlak dimiliki oleh sebuah kantor, karena tanpa fasilitas tersebut, mustahil proses pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik.

Untuk mengetahui alat dan perlengkapan kerja yang ada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6 : Fasilitas Kerja/Fasilitas Perlengkapan Kerja Yang Ada Pada Kantor Lembaga Masyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone

No.	FASILITAS PERLENGKAPAN KERJA	J U M L A H
1.	Fasilitas Meja dan jenisnya	
	a. Meja Biro	3 buah
	b. Meja setengah biro	18 buah
	c. Meja pelaksana	12 buah
	d. meja sidang rapat	4 buah
2.	Fasilitas Kursi dan jenisnya	
	a. Kursi pimpinan	1 buah
	b. Kursi pelaksana	12 buah
	c. Kursi rapat	12 buah
	d. Kursi lipat	3 buah
3.	Fasilitas lemari dan jenisnya	
	a. Lemari kayu gandeng	-
	b. Lemari kayu tunggal	28 buah
	c. Lemari kaca	2 buah
	d. Lemari tanam	-
4.	Fasilitas rak dan jenisnya	
	a. Rak surat	2 buah
	b. Rak buku	1 buah
5.	Fasilitas filling dan jenisnya	
	a. Filling besi	-
	b. Filling kayu	1 buah
6.	Fasilitas meja dan jenisnya	
	a. Mesin stensil	-
	b. Mesin ketik	8 buah
	c. Mesin hitung	3 buah
	d. Komputer	-
7.	Fasilitas Kendaraan	
	a. Kendaraan roda empat	1 buah
	b. Kendaraan roda dua	-

Sumber Data : Sub Bagian Tata Usaha, 1991

Dilihat dari fasilitas yang ada pada kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone dapat dikategorikan cukup lengkap. Namun sebelum dijelaskan lebih jauh terlebih dahulu diperhatikan grafik pengaruh fasilitas fisik/kerja terhadap gairah kerja pegawai, pada PLOT OF Y WITH X_2 pada lampiran II Halaman 9.

Dari hasil pengolahan data dari 69 responden yang mengatakan bahwa fasilitas kerja yang ada pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone sangat lengkap, sebanyak 24 orang (34,8%), dan yang mengatakan cukup lengkap adalah sebanyak 42 orang (60,9%), dan yang mengatakan kurang lengkap adalah sebanyak 3 orang (4,3%), sedangkan yang menyatakan tidak lengkap adalah tidak ada. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7 : Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Kerja Yang Ada Pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone

No.	FASILITAS KERJA	FREKUENSI	PROSENTASE
1.	Sangat lengkap	24	34,8
2.	Cukup lengkap	42	60,9
3.	Kurang lengkap	3	4,3
4.	Tidak lengkap	-	-
TOTAL		69	100,0

Sumber Data : Hasil Pengolahan Kuesioner, 1991

ad. 3. Fasilitas Non Fisik

Fasilitas non fisik yang ada pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone adalah yang erat hubungannya dengan tata ruang kantor yaitu cahaya, warna, udara, dan suara.

a. Cahaya

Pada umumnya ruang kerja yang terdapat pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone, menggunakan sinar matahari sebagai sumber cahaya/penerangan pada waktu siang hari, dan hanya sebagian kecil ruang kerja yang menggunakan cahaya lampu, itu-pun dilakukan pada waktu malam hari. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab terdahulu bahwa cahaya matahari yang langsung keruang kerja dapat mengganggu penglihatan para pegawai. Apabila ada beberapa meja kerja yang terkena langsung cahaya matahari pada waktu pagi misalnya yang terletak pada bagian timur kantor, maka dapat mengganggu kelancaran proses pekerjaan pegawai.

Mengenai grafik pengaruh cahaya terhadap gairah kerja pegawai, dapat dilihat pada PLOT OF Y WITH X_{3A} pada lampiran II Halaman 9.

Dari data responden yang menyatakan bahwa

cahaya matahari/lampu sangat baik untuk sumber penerangan adalah sebanyak 54 orang (78,3%), dan yang menyatakan cukup baik adalah sebanyak 4 orang (5,8%), dan yang menyatakan kurang baik adalah sebanyak 5 orang (7,2%), sedangkan yang menyatakan tidak baik adalah sebanyak 6 orang (8,7%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8 : Tanggapan Responden Tentang Cahaya Lampu/Cahaya Matahari Sebagai Sumber Penerangan

NO.	CAHAYA MATAHARI/ CAHAYA LAMPU	FREKUENSI	PROSENTASE
1.	Sangat baik	54	78,3
2.	Cukup baik	4	5,8
3.	Kurang baik	5	7,2
4.	Tidak baik	6	8,7
T O T A L		69	100,0

Sumber Data : Hasil Pengolahan Kuesioner, 1991

b. Warna

Warna ruang merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna yang akan mempengaruhi keadaan, jika mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya, sehingga dapat menambah kegembiraan dan ketenangan para pegawai akan terpelihara. Selain itu warna yang tepat juga akan menjaga kesilauan yang mungkin

timbul karena cahaya yang berlebih-lebihan.

Sebagaimana hasil pengamatan penulis bahwa warna yang digunakan pada kantor Lembaga Pemasarakan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone adalah warna putih dan warna cream, hal ini menurut penulis sudah memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dan pada umumnya kantor pemerintahanpun menggunakan warna tersebut sebagai warna patokan. Namun sebelum dijelaskan lebih jauh terlebih dahulu diperhatikan grafik pengaruh warna terhadap gairah kerja pegawai, pada PLOT OF Y WITH X_{3B} pada lampiran II halaman 10.

Dari data responden yang menyenangi warna putih untuk dinding ruang kerjanya adalah sebanyak 43 orang (62,3%), dan yang menyenangi warna cream untuk ruang kerjanya adalah sebanyak 26 orang (37,7%), sedangkan yang menyenangi warna lain-lain adalah tidak ada. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9 : Tanggapan Responden tentang Warna Ruang yang Disenangi

NO.	WARNA YANG DISENANGI	FREKUENSI	PROSEN
1.	Warna putih	43	62,3
2.	Warna cream	26	37,7
3.	Warna lain-lain	--	----
T O T A L		69	100,0

Sumber Data : Hasil Pengolahan Kuesioner, 1991

c. Udara

Sebagaimana kita di Indonesia ini, mempunyai iklim tropis yang cukup panas, sehingga dapat mempengaruhi para pegawai yang bekerja di kantor. Jadi dalam merancang suatu tata ruang kantor seharusnya memperhitungkan ventilasi yang baik, dengan beberapa jendela serta beberapa lubang-lubang udara sehingga memungkinkan peredaran udara yang cukup.

Khususnya kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone, menurut pengamatan penulis bahwa udara ruang kerja pegawai cukup baik karena adanya ventilasi dan jendela mempunyai peredaran udara yang cukup baik. Sebelum dijelaskan lebih jauh terlebih dahulu diperhatikan grafik pengaruh udara terhadap gairah kerja pegawai, pada PLOT OF Y WITH X₃₀, pada lampiran II halaman 10.

Dari 69 responden yang menyatakan bahwa peredaran udara yang ada pada kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone adalah baik, sebanyak 49 orang (71,0%), dan yang menyatakan cukup baik adalah 20 orang (29,0%) sedangkan yang menyatakan tidak baik adalah tidak ada. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10 : Tanggapan Responden Tentang Peredaran Udara Yang Ada Pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone

NO.	PEREDARAN UDARA	FREKUENSI	PROSENTASE
1.	B a i k	49	71,0
2.	Cukup baik	20	29,0
3.	Tidak baik	--	----
T O T A L		69	100,0

Sumber Data : Hasil Pengolahan Kuesioner, 1991

d. Suara

Suara dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, jika mereka selalu mendengar suara-suara yang tidak beraturan/gaduh, pada waktu melaksanakan tugasnya, faktor ini adalah merupakan salah satu masalah karena ada beberapa ruang kerja yang menggunakan ruang terbuka, di mana terdapat alat atau perabot kerja yang menggunakan suara gaduh, misalnya bunyi mesin ketik. Dan juga ada beberapa ruang kerja yang bersebelahan dengan lapangan parkir kendaraan bermotor sehingga dengan jelas suara kendaraan tersebut dapat didengar dalam ruang kerja pegawai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kurangnya gairah kerja adalah suara yang bersumber dari pegawai itu sendiri, yang sering bercakap-cakap dalam ruang kantor, hal ini disebabkan

kan karena penyusunan meja kerja yang berhadapan antara meja kerja yang satu dengan meja kerja yang lainnya.

Selain dari pengaruh tersebut di atas, suara musik/tape dapat memberi kesenangan dalam bekerja sehingga rasa lelah dan bosan dapat dihindari.

Mengenai grafik pengaruh suara terhadap gairah kerja pegawai dapat dilihat pada PLOT OF Y WITH X_{3D} pada lampiran II halaman 11.

Dari hasil penelitian penulis, yang berdasarkan atas angket yang diedarkan kepada responden maka dengan adanya pengaruh bunyi-bunyian seperti bunyi radio/tape maka dapat menambah gairah kerja pegawai. Dari 69 responden yang menyatakan bahwa bunyi tape yang merdu sangat baik untuk melaksanakan pekerjaan adalah sebanyak 28 orang (40,6%), dan yang menyatakan bahwa kurang baik adalah sebanyak 27 orang (39,1%), dan yang menyatakan tidak baik adalah sebanyak 9 orang (13,0%), sedangkan yang menyatakan biasa-biasa saja adalah 5 orang (7,2%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 11 : Tanggapan responden tentang pengaruh Bunyi Radio Terhadap Pekerjaannya

No.	PENGARUH BUNYI TAPE	FREKUENSI	PROSEN
1.	Sangat baik	28	40,6
2.	Kurang baik	27	39,1
3.	Tidak baik	9	13,0
4.	Biasa-biasa saja	5	7,2
T O T A L		69	100,0

Sumber Data : Hasil Pengolahan kousioner, 1991

Dengan adanya data tersebut diatas yang menyatakan bahwa bunyi musik sangat baik untuk menambah semangat bekerja adalah sebanyak 40,6%, ini menandakan bahwa pada umumnya pegawai tersebut mempunyai kebutuhan yang sifatnya menghibur.

C. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Gairah Kerja Pegawai

Setelah digambarkan secara analisis tingkat kegairahan kerja pegawai dan analisis faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi gairah kerja pegawai, maka dalam sub bab ini akan dilihat bagaimana hubungan lingkungan kerja terhadap gairah kerja pegawai dengan hasil analisa korelasi, yang mana rumus korelasi yang dapat kita gunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

1. Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Gairah Kerja Pegawai

Suatu hal yang membuktikan bahwa berbagai variabel tata ruang kantor mempunyai hubungan yang kuat dengan gairah kerja. Dengan demikian berarti bahwa dari hasil analisis tata ruang kantor terhadap pengaruhnya dengan gairah kerja pegawai, dan pengaruh tata ruang kantor terhadap kehadiran pegawai selama sebulan, dan pengaruh tata ruang kantor terhadap jam kerja pegawai dalam minggu terakhir pada bulan September 1991, mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan hasil perhitungan komputer tentang korelasi antar variabel tata ruang kantor dengan variabel gairah kerja pegawai, pada tabel berikut ini.

Tabel 12 : Hasil Analisis Korelasi Antara Tata Ruang Kantor dengan Kegairahan Kerja Pegawai

No.	VARIABEL BEBAS	VARIABEL TERIKAT	SKOR KORELASI
1.	Tata Ruang Kantor (X_1)	Kehadiran Pegawai (Y_1)	0,3635*
2.	Tata Ruang Kantor (X_1)	Jam Kerja Pegawai (Y_2)	0,6148**
3.	Tata Ruang Kantor (X_1)	Garah Kerja Pegawai (Y)	0,6249**

Sumber Data : Lampiran

Keterangan : Signifikan * -0,01
** -0,001

2. Pengaruh Fasilitas Fisik Terhadap Gairah Kerja Pegawai

Dalam kenyataan yang ada telah terbukti bahwa pengaruh fasilitas fisik terhadap gairah kerja pegawai dapat digolongkan kurang berpengaruh, dibanding dengan variabel tata ruang kantor. Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan hasil perhitungan komputer tentang korelasi antara variabel fasilitas fisik dengan variabel gairah kerja pegawai, pada tabel berikut ini.

Tabel 13 : Hasil Analisis Korelasi Antara Fasilitas Fisik Dengan Gairah Kerja Pegawai

No.	VARIABEL BEBAS	VARIABEL TERIKAT	SKOR KORELASI
1.	Fasilitas Fisik (X_2)	Kehadiran Pegawai (Y_1)	0,1095
2.	Fasilitas Fisik (X_2)	Jam Kerja Pegawai (Y_2)	0,2107
3.	Fasilitas Fisik (X_2)	Garah Kerja Pegawai (Y)	0,2098

3. Pengaruh Fasilitas Non Fisik Terhadap Gairah Kerja

Dapat dibuktikan bahwa berbagai variabel fasilitas non fisik mempunyai hubungan yang kuat dengan gairah kerja pegawai. Dengan demikian berarti bahwa seluruh jenis fasilitas non fisik mulai dari cahaya, warna, udara dan suara sangat kuat hubungannya dengan gairah kerja pegawai. Namun sebelum dijelaskan lebih jauh, terlebih dahulu diperhatikan hasil perhitungan komputer tentang korelasi antara variabel fasilitas non fisik dengan

variabel gairah kerja pegawai, pada tabel berikut ini.

Tabel 14 : Hasil Analisa Korelasi Antara Fasilitas non Fisik dengan Gairah Kerja Pegawai

No.	VARIABEL BEBAS	VARIABEL TERIKAT	SKOR KORELASI
1.	Cahaya (X_{3A})	Kehadiran Pegawai (Y_1)	0,4278**
2.	Cahaya (X_{3A})	Jam Kerja Pegawai (Y_2)	0,3039*
3.	Cahaya (X_{3A})	Gairah Kerja Pegawai (Y)	0,3811**
4.	Warna (X_{3b})	Kehadiran Pegawai (Y_1)	0,2519
5.	Warna (X_{3b})	Jam Kerja Pegawai (Y_2)	0,1931
6.	Warna (X_{3b})	Gairah Kerja Pegawai (Y)	0,2364
7.	Udara (X_{3c})	Kehadiran Pegawai (Y_1)	0,1222
8.	Udara (X_{3c})	Jam Kerja Pegawai (Y_2)	0,0594
9.	Udara (X_{3c})	Gairah Kerja Pegawai (Y)	0,0857
10.	Suara (X_{3d})	Kehadiran Pegawai (Y_1)	0,3762**
11.	Suara (X_{3d})	Jam Kerja Pegawai (Y_2)	0,4241**
12.	Suara (X_{3d})	Gairah Kerja Pegawai (Y)	0,4676**

Sumber Data : Lampiran

Keterangan : Signifikan * -0,01
** -0,001

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa antara fasilitas non fisik dengan gairah kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan signifikan. Namun bila dilihat dari setiap variabel cahaya, warna, udara dan suara, nampaknya masih ada fasilitas non fisik yang kurang mempunyai hubungan dengan gairah kerja. Untuk fasilitas non fisik yang berupa cahaya dan suara mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan dengan gairah kerja, sedangkan fasilitas non fisik yang berupa warna, udara mempunyai hubungan yang tergolong kurang dan signifikan.

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara lingkungan kerja terhadap gairah kerja pegawai dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 15 : Hasil Analisis Korelasi Antara Lingkungan Kerja terhadap Gairah Kerja Pegawai

No.	VARIABEL BEBAS	VARIABEL TERIKAT		
		Y ₁	Y ₂	Y
1.	X ₁	0,3635*	0,6148**	0,6249**
2.	X ₂	0,1095	0,2107	0,2098
3.	X ₃	0,5253**	0,4501**	0,5330**
4.	X _{3A}	0,4278**	0,3039*	0,3811**
5.	X _{3B}	0,2519	0,1931	0,2364
6.	X _{3C}	0,1222	0,0594	0,0857
7.	X _{3D}	0,3762**	0,4241**	0,4676**

Sumber Data : Hasil Komputer Analisis Korelasi, 1991

Keterangan : Signifikan * -0,01
** -0,001

Dari hasil analisis korelasi antara variabel tersebut di atas dapat dibuktikan bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap gairah kerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat dan signifikan baik dilihat dari segi tata ruang kantor, fasilitas fisik, maupun dari segi fasilitas non fisik. Namun apabila dilihat dari berbagai variabel tersebut di atas variabel tata ruang kantor dan fasilitas non fisik yang lebih tinggi pengaruhnya terhadap gairah kerja pegawai sedangkan fasilitas fisik dapat digolongkan kurang mempengaruhi. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap gairah kerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat dan signifikan, berarti hipotesisnya telah terbukti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kegairahan kerja pegawai dipengaruhi adanya kehadiran pegawai selama sebulan dan jumlah jam kerja pegawai selama seminggu pada minggu terakhir bulan September 1991. Kehadiran pegawai dapat dikatakan baik, karena yang hadir selama 22-24 hari adalah sebanyak 56 orang atau 81,1 %, sedangkan pegawai yang bekerja selama 37,30 jam dalam seminggu adalah 50 orang atau 72,5 %.
2. Faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi gairah pegawai adalah tata ruang kantor, fasilitas fisik, fasilitas non fisik (cahaya, warna, udara dan suara).
3. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap gairah kerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat dan pengaruhnya cukup besar serta diterima secara signifikan, dengan nilai lingkungan kerja yang berupa tata ruang kantor 0,6249 dan fasilitas non fisik 0,5330 berarti hipotesis terbukti. Untuk lingkungan kerja yang berupa fasilitas non fisik yang tergolong sangat kuat pengaruhnya adalah variabel suara dan variabel cahaya, sedangkan yang tergolong lemah adalah variabel warna dan variabel udara.

B. Saran-Saran

Wujud buah pikiran penulis yang merupakan input kepada Kepala Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Daerah Tingkat II Bone, dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Mengingat bahwa fasilitas fisik sangat kurang pengaruhnya terhadap gairah kerja pegawai, hendaknya fasilitas fisik ditambah, agar pegawai dapat meningkatkan kegairahan kerjanya.
2. Sejogyanya fasilitas non fisik yang berupa warna dan udara lebih diperhatikan karena terbukti masih kurang pengaruhnya terhadap gairah kerja pegawai.
3. Agar dapat menambah gairah kerja pegawai, hendaknya diperhatikan lingkungan kerja yang baik dan bersih.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- Agus, Dharma. 1985. Manajemen Prestasi Kerja: Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia untuk Meningkatkan Prestasi Kerja, Jakarta : Raja Wali Press.
- Arikuntoro, Suharsimi. 1986. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta : PT. Bina Aksara.
- 1990. Manajemen Penelitian, Jakarta : Rineka Aksara.
- Batinggi, Achmad dan Muh. Akmal Ibrahim. 1990. Manusia dan Produktivitas, Ujung Pandang : LEPHAS.
- Djatmika, Sastra dan Marsono. 1990. Hukum Kepegawaian di Indonesia, Jakarta : Jambatan.
- Handayaniingrat, Soewarno. 1989. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta : CV. Masagung.
- Indrawijaya, Adam I. 1985. Perubahan dan Pengembangan Organisasi, Bandung : Sinar Baru.
- 1986. Perilaku Organisasi, Bandung : Sinar Baru.
- Komaruddin. 1981. Manajemen Kantor, Teori dan Praktek, Bandung : Sinar Baru.
- Manullang. 1964. Management Personalialia, Jakarta: Aksara Baru.
- 1976. Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Musanef. 1989. Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Moenir, A.S. 1987. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Jakarta : Gunung Agung.
- Nainggolan. 1985. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Jakarta : Badan Administrasi Negara.
- Nitisemito, Alex S., ec. 1983. Manajemen Personalialia, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwadarminta, 'W.J.S. 1976. Kamus Umum Bahasa Indonesia, Jakarta : Balai Pustaka.

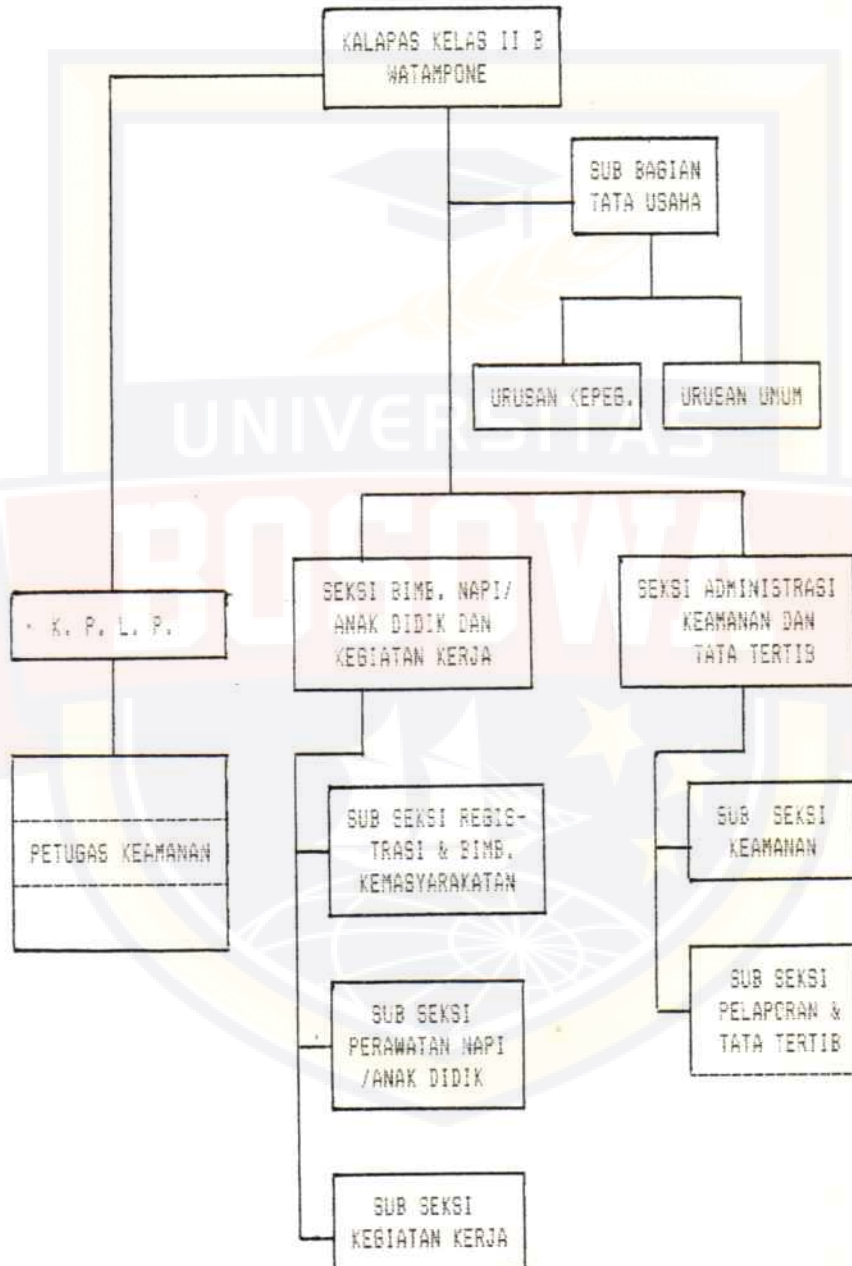
- Siagian, Sondang P. 1982. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Jakarta : Gunung Agung.
- 1987. Administrasi Pembangunan, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. Metode Penelitian Survei, Jakarta : LP3ES.
- Soedjadi, F.X. 1989. Organization and Methods, Penunjang berhasilnya Proses Manajemen, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Soetarto. Dasar-Dasar Organisasi, Gajah Mada University Press.
- The Liang Gie. 1972. Kamus Administrasi, Jakarta : Gunung Agung.
- 1983. Administrasi Perkantoran Modern, Yogyakarta : Nur Cahaya.
- Thoha, Miftah. 1983. Perilaku Organisasi, Jakarta : CV. Rajawali.
- Tjokroamidjojo, Bintoro. 1974. Pengantar Administrasi Pembangunan, Jakarta : LP3ES.
- Winardi. 1982a. Manajemen Perkantoran dan Pengawasan, Bandung : Alumni.
- 1982b. Administrasi Perkantoran dan Motivasi, Bandung : Alumni.

DOKUMEN-DOKUMEN

- Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia. Nomor M.01-PR.07.03 Tahun 1985. Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan Menteri Kehakiman Republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 8. Tahun 1874. Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 8. Tahun 1978. Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Lampiran 1

STRUKTUR ORGANISASI LEMBAGA PEMASYARAKATAN
KELAS II B KABUPATEN DAERAH TINGKAT II BONE



LAMPIRAN II

DATA DAN PLOT PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI PADA KANTOR LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KELAS II B KABUPATEN DAERAH TINGKAT II BONE



SUMBER DATA
HASIL OLAHAN KUESIONER
TAHUN 1991

The raw data or transformation pass is proceeding
69 cases are written to the uncompressed active file.

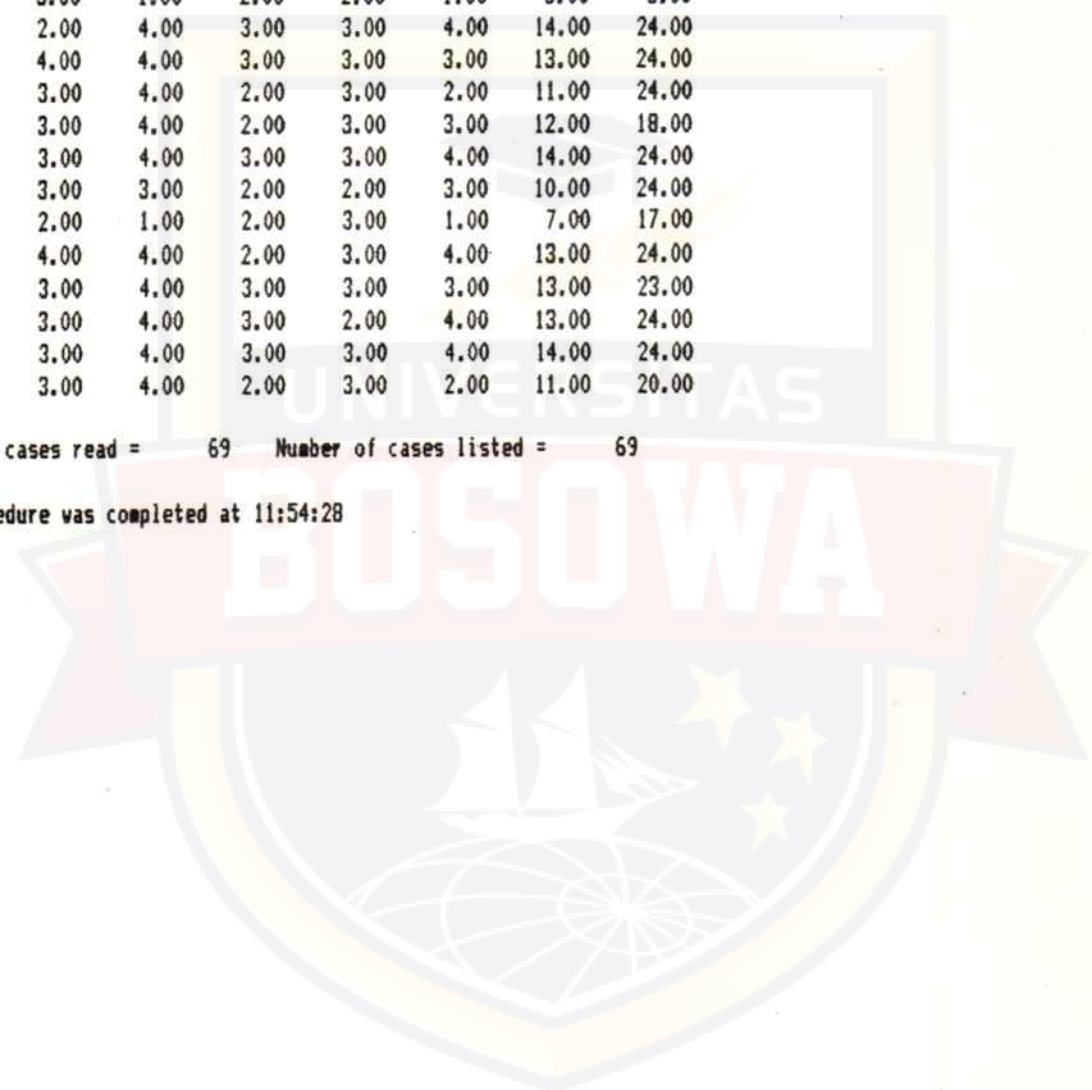
* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
*** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

X1	X2	X3A	X3B	X3C	X3D	X3	Y1
4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	11.00	24.00
4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	1.00	10.00	24.00
1.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	12.00	23.00
4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	12.00	24.00
4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	12.00	24.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	12.00	22.00
4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	13.00	24.00
1.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	12.00	23.00
4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	12.00	21.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	13.00	24.00
4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00	10.00	22.00
1.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	14.00	16.00
4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	13.00	23.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	12.00	23.00
4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	12.00	24.00
4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	12.00	24.00
4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	13.00	24.00
4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	13.00	24.00
4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	12.00	18.00
4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	4.00	10.00	24.00
4.00	2.00	4.00	3.00	2.00	1.00	10.00	23.00
4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	4.00	12.00	21.00
1.00	3.00	2.00	2.00	3.00	1.00	8.00	20.00
4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	13.00	24.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	13.00	23.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	14.00	24.00
4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	13.00	23.00
1.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	10.00	22.00
4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	11.00	24.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	14.00	24.00
4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	12.00	24.00
4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	12.00	24.00
4.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	10.00	20.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	14.00	21.00
1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	8.00	16.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	14.00	20.00
3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	10.00	22.00
4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	12.00	24.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	14.00	23.00
4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	13.00	24.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	13.00	24.00
4.00	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00	9.00	24.00
4.00	4.00	1.00	3.00	2.00	4.00	10.00	22.00
4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	13.00	24.00
3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	13.00	24.00
4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	14.00	24.00

4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	13.00	24.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	14.00	24.00
4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	2.00	11.00	24.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	14.00	24.00
3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	14.00	24.00
4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	12.00	24.00
3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	13.00	24.00
3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	12.00	19.00
4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	13.00	23.00
4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	12.00	23.00
3.00	3.00	1.00	2.00	2.00	1.00	6.00	8.00
4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	14.00	24.00
1.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	13.00	24.00
1.00	3.00	4.00	2.00	3.00	2.00	11.00	24.00
4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	12.00	18.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	14.00	24.00
4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	10.00	24.00
1.00	2.00	1.00	2.00	3.00	1.00	7.00	17.00
4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	13.00	24.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	13.00	23.00
4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	13.00	24.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	14.00	24.00
4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	2.00	11.00	20.00

Number of cases read = 69 Number of cases listed = 69

This procedure was completed at 11:54:28



*** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Y2	X4	Y
37.30	3.00	61.30
37.30	3.00	61.30
32.00	3.00	55.00
37.30	3.00	61.30
37.30	3.00	61.30
23.30	3.00	45.30
37.30	3.00	61.30
37.30	3.00	60.30
37.30	3.00	61.30
37.30	3.00	61.30
37.30	3.00	59.30
20.50	3.00	36.50
37.30	3.00	60.30
30.30	2.00	53.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	55.30
37.30	2.00	61.30
32.00	2.00	55.00
37.30	2.00	58.30
11.00	2.00	31.00
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	60.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	60.30
26.30	2.00	48.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
35.20	2.00	55.20
34.50	2.00	55.50
0.0	2.00	16.00
45.05	2.00	65.05
37.30	2.00	59.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	60.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
45.25	2.00	67.25
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30



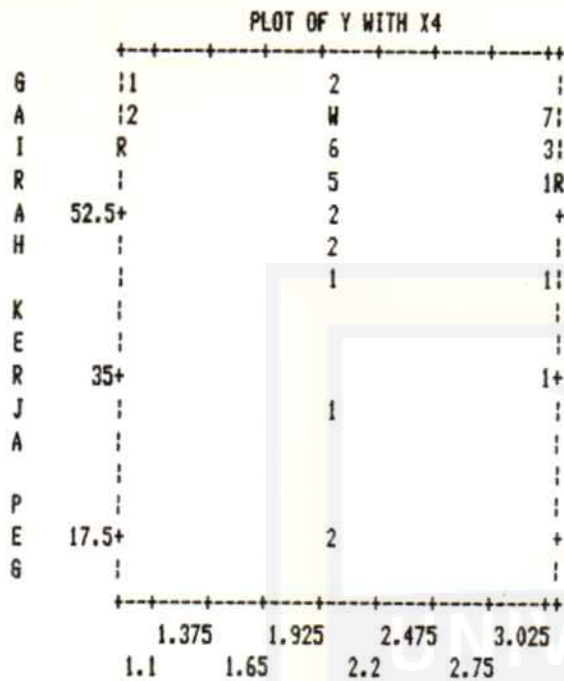
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
30.13	2.00	49.13
30.30	2.00	53.30
33.30	2.00	56.30
36.60	2.00	44.60
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
45.00	2.00	63.00
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	61.30
0.0	2.00	17.00
37.30	2.00	61.30
37.30	2.00	60.30
37.30	1.00	61.30
37.30	1.00	61.30
45.15	1.00	65.15

Number of cases read = 69 Number of cases listed = 69

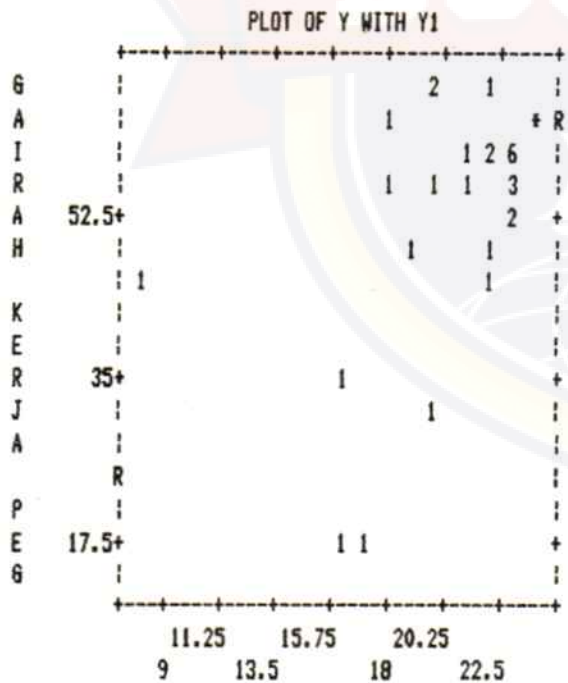
This procedure was completed at 11:54:43

UNIVERSITAS
BOSOWA

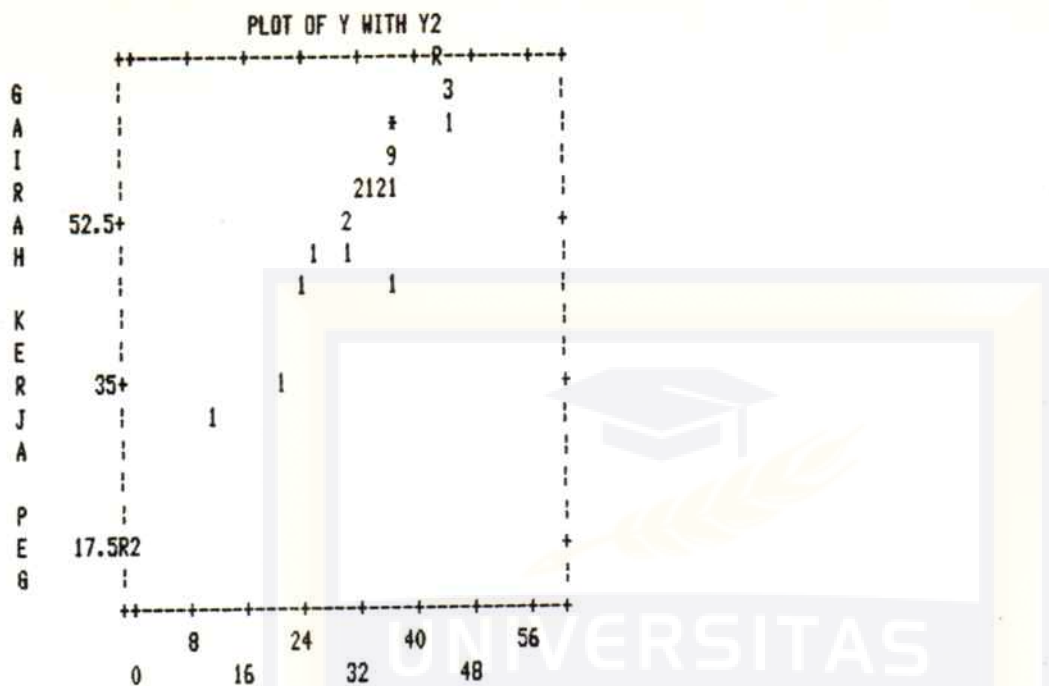




69 cases plotted. Regression statistics of Y on X4:
 Correlation $-.06293$ R Squared $.00396$ S.E. of Est 9.37341 Sig. $.6075$
 Intercept(S.E.) $60.37080(5.39014)$ Slope(S.E.) $-1.26828(2.45728)$



69 cases plotted. Regression statistics of Y on Y1:
 Correlation $.63856$ R Squared $.40775$ S.E. of Est 7.22787 Sig. $.0000$
 Intercept(S.E.) $8.15836(7.33878)$ Slope(S.E.) $2.19329(.32293)$



SKOR JAM KERJA SEPT 91

69 cases plotted. Regression statistics of Y on Y2:
 Correlation .96415 R Squared .92959 S.E. of Est 2.49222 Sig. .0000
 Intercept(S.E.) 17.58760(1.38006) Slope(S.E.) 1.14187(.03839)

This procedure was completed at 11:57:14

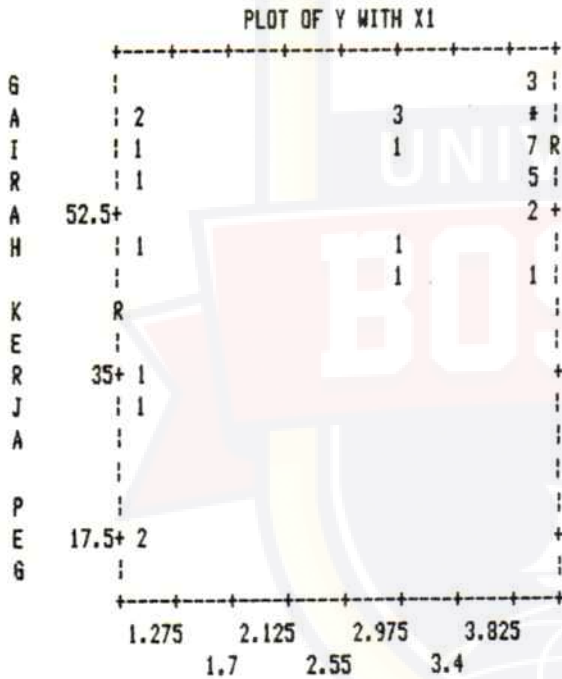
PLOT requires 4256 BYTES of workspace for execution.

***** P L O T *****

Data Information

69 unweighted cases accepted.

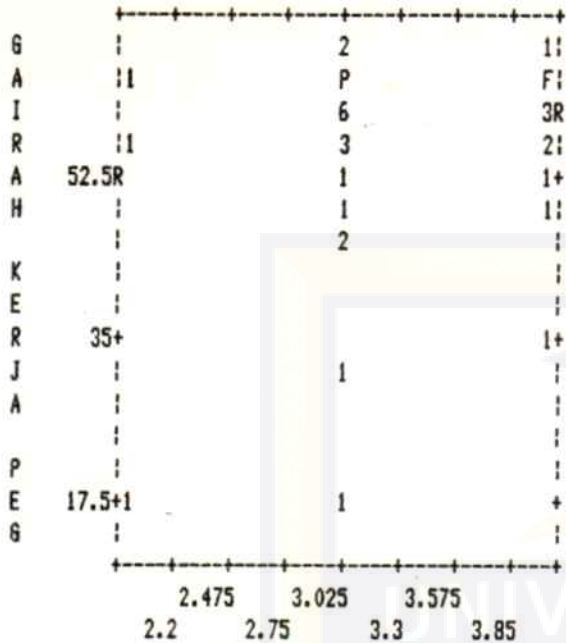
* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
*** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***



SKOR TATA RUANG KANTOR

69 cases plotted. Regression statistics of Y on X1:
 Correlation .62493 R Squared .39054 S.E. of Est 7.33218 Sig. .0000
 Intercept(S.E.) 37.60148(3.18461) Slope(S.E.) 5.69291(.86884)

PLOT OF Y WITH X2

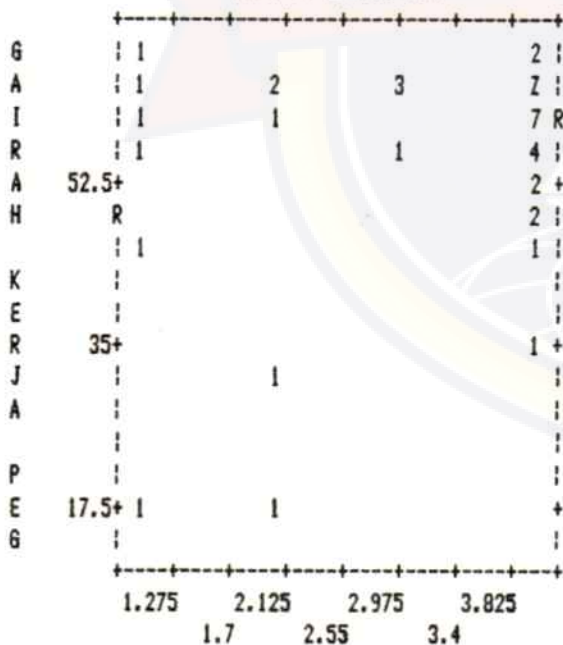


SKOR FASIL FISIK/KERJA

69 cases plotted. Regression statistics of Y on X2:

Correlation .20980 R Squared .04402 S.E. of Est 9.18300 Sig. .0836
 Intercept(S.E.) 45.91038(6.77493) Slope(S.E.) 3.55291(2.02283)

PLOT OF Y WITH X3A

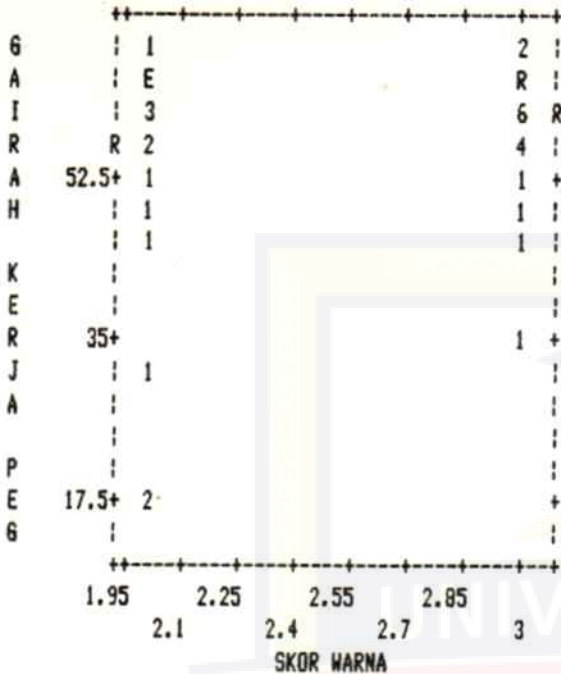


SKOR CAHAYA

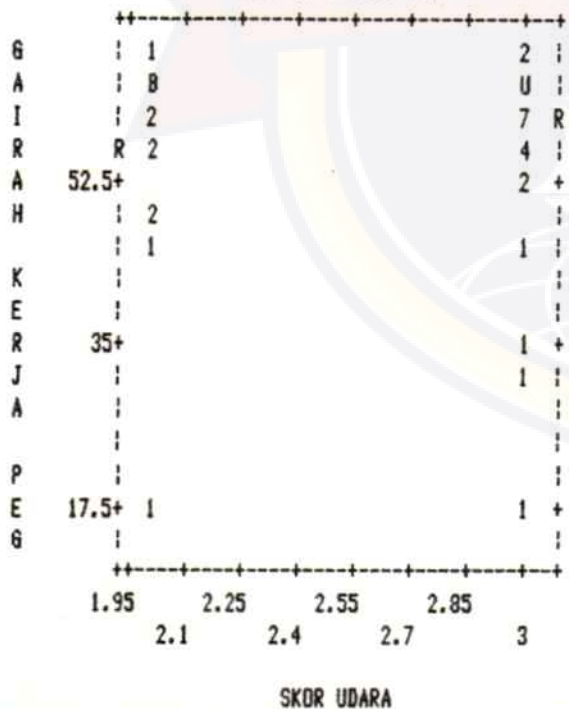
69 cases plotted. Regression statistics of Y on X3A:

Correlation .38114 R Squared .14527 S.E. of Est 8.68309 Sig. .0012
 Intercept(S.E.) 44.61262(4.00254) Slope(S.E.) 3.68692(1.09258)

PLOT OF Y WITH X3B



PLOT OF Y WITH X3C



SKOR UDARA

LAMPIRAN III

HASIL ANALISIS KORELASI ANTARA PENGARUH LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI PADA KANTOR LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KELAS II B KABUPATEN DATI II BONE



SUMBER DATA

HASIL OLAHAN DATA COMPUETER DATA MELALAU PROGRAM

SPSS OLEH MANANGKASI /PC

PUSKOM IKIP UP.

Correlations:	X1	X2	X3A	X3B	X3C	X3D
X1	1.0000	.0011	.1893	.2227	.0451	.3379*
X2	.0011	1.0000	.0482	-.0595	.1220	.3615*
X3A	.1893	.0482	1.0000	.1545	.1244	.2555
X3B	.2227	-.0595	.1545	1.0000	-.1013	.2458
X3C	.0451	.1220	.1244	-.1013	1.0000	.0926
X3D	.3379*	.3615*	.2555	.2458	.0926	1.0000
X3	.3483*	.2259	.7483**	.4585**	.3446*	.7411**
X4	-.1310	.1130	.0870	-.0151	-.0071	-.1510
Y1	.3635*	.1095	.4278**	.2519	.1222	.3762**
Y2	.6148**	.2107	.3039*	.1931	.0594	.4241**
Y	.6249**	.2098	.3811**	.2364	.0857	.4676**

N of cases: 69 1-tailed Signif: * - .01 ** - .001

* . * is printed if a coefficient cannot be computed

Correlations:	X3	X4	Y1	Y2	Y
X1	.3483*	-.1310	.3635*	.6148**	.6249**
X2	.2259	.1130	.1095	.2107	.2098
X3A	.7483**	.0870	.4278**	.3039*	.3811**
X3B	.4585**	-.0151	.2519	.1931	.2364
X3C	.3446*	-.0071	.1222	.0594	.0857
X3D	.7411**	-.1510	.3762**	.4241**	.4676**
X3	1.0000	-.0358	.5253**	.4501**	.5330**
X4	-.0358	1.0000	.0392	-.0881	-.0629
Y1	.5253**	.0392	1.0000	.4115**	.6386**
Y2	.4501**	-.0881	.4115**	1.0000	.9642**
Y	.5330**	-.0629	.6386**	.9642**	1.0000

N of cases: 69 1-tailed Signif: * - .01 ** - .001

* . * is printed if a coefficient cannot be computed

This procedure was completed at 11:57:53

LAMPIRAN IV

HISTOGRAM FREQUENCY



HASIL OLAHAN DATA COMPUTER MELALUI PROGRAM

SPSS OLEH MANANGKASI /PC

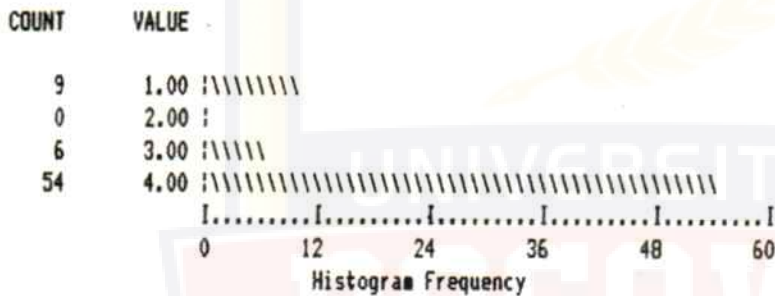
PUSKOM IKIP UP.

***** Memory allows a total of 13612 Values, accumulated across all Variables.
 There also may be up to 1701 Value Labels for each Variable.

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

X1 SKOR TATA RUANG KANTOR

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
BIASA-2	1.00	9	13.0	13.0	13.0
KURMEHP	3.00	6	8.7	8.7	21.7
SANGHEM	4.00	54	78.3	78.3	100.0
TOTAL		69	100.0	100.0	



X1 SKOR TATA RUANG KANTOR

Mean	3.522	Std Err	.123	Median	4.000
Mode	4.000	Std Dev	1.023	Variance	1.047
Kurtosis	2.241	S E Kurt	.570	Skewness	-1.968
S E Skew	.289	Range	3.000	Minimum	1.000
Maximum	4.000	Sum	243.000		

Valid Cases 69 Missing Cases 0

X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
KURLENG	2.00	3	4.3	4.3	4.3
CUKLENG	3.00	42	60.9	60.9	65.2
SANLENG	4.00	24	34.8	34.8	100.0
TOTAL		69	100.0	100.0	



* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA

Mean	3.304	Std Err	.066	Median	3.000
Mode	3.000	Std Dev	.551	Variance	.303
Kurtosis	-.573	S E Kurt	.570	Skewness	.022
S E Skew	.289	Range	2.000	Minimum	2.000
Maximum	4.000	Sum	228.000		

Valid Cases 69 Missing Cases 0

X3A SKOR CAHAYA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
BIASA-2	1.00	6	8.7	8.7	8.7
TIDMEMP	2.00	5	7.2	7.2	15.9
KURMEMP	3.00	4	5.8	5.8	21.7
SANMEMP	4.00	54	78.3	78.3	100.0
TOTAL		69	100.0	100.0	

X3A SKOR CAHAYA
COUNT VALUE



Mean	3.536	Std Err	.116	Median	4.000
Mode	4.000	Std Dev	.964	Variance	.929
Kurtosis	2.057	S E Kurt	.570	Skewness	-1.882
S E Skew	.289	Range	3.000	Minimum	1.000
Maximum	4.000	Sum	244.000		

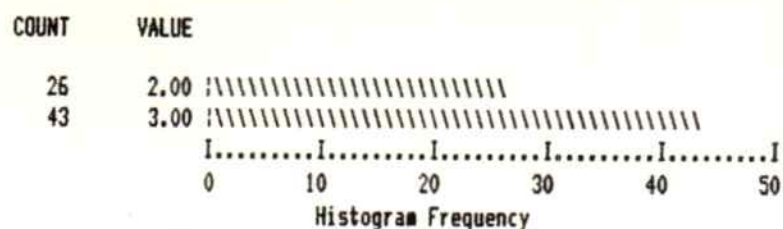
Valid Cases 69 Missing Cases 0

X3B SKOR WARNA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
CREAM	2.00	26	37.7	37.7	37.7
PUTIH	3.00	43	62.3	62.3	100.0
TOTAL		69	100.0	100.0	

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91

*** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***



X3B SKOR WARMA

Mean	2.623	Std Err	.059	Median	3.000
Mode	3.000	Std Dev	.488	Variance	.238
Kurtosis	-1.782	S E Kurt	.570	Skewness	-.520
S E Skew	.289	Range	1.000	Minimum	2.000
Maximum	3.000	Sum	181.000		

Valid Cases 69 Missing Cases 0

X3C SKOR UDARA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
CUKUP	2.00	20	29.0	29.0	29.0
BAIK	3.00	49	71.0	71.0	100.0
	TOTAL	69	100.0	100.0	



X3C SKOR UDARA

Mean	2.710	Std Err	.055	Median	3.000
Mode	3.000	Std Dev	.457	Variance	.209
Kurtosis	-1.137	S E Kurt	.570	Skewness	-.947
S E Skew	.289	Range	1.000	Minimum	2.000
Maximum	3.000	Sum	187.000		

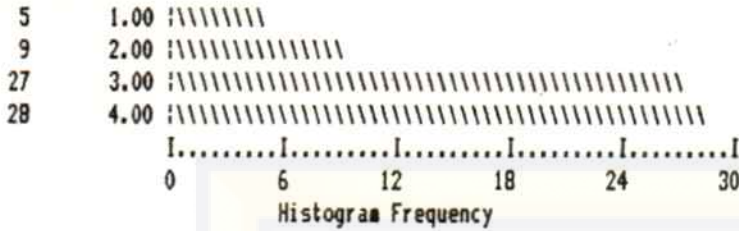
Valid Cases 69 Missing Cases 0

X3D SKOR SUARA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
BIASA-2	1.00	5	7.2	7.2	7.2
TIDMEMP	2.00	9	13.0	13.0	20.3
KURMEMP	3.00	27	39.1	39.1	59.4
SANMEMP	4.00	28	40.6	40.6	100.0
	TOTAL	69	100.0	100.0	

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

X3D SKOR SUARA
 COUNT VALUE



Mean	3.130	Std Err	.109	Median	3.000
Mode	4.000	Std Dev	.906	Variance	.821
Kurtosis	.050	S E Kurt	.570	Skewness	-.875
S E Skew	.289	Range	3.000	Minimum	1.000
Maximum	4.000	Sum	216.000		

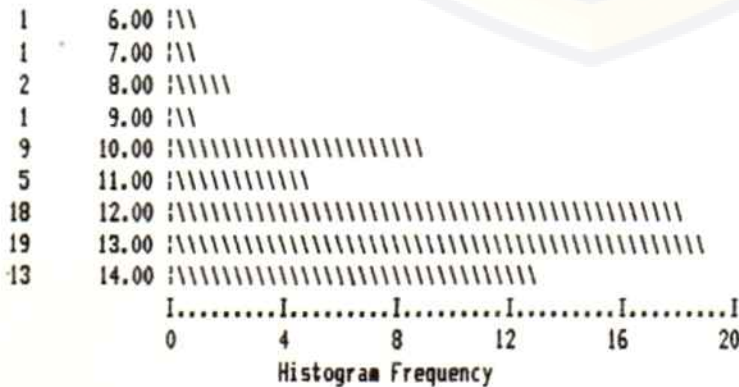
Valid Cases 69 Missing Cases 0

X3 FASILITAS NON FISIK

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	6.00	1	1.4	1.4	1.4
	7.00	1	1.4	1.4	2.9
	8.00	2	2.9	2.9	5.8
	9.00	1	1.4	1.4	7.2
	10.00	9	13.0	13.0	20.3
	11.00	5	7.2	7.2	27.5
	12.00	18	26.1	26.1	53.6
	13.00	19	27.5	27.5	81.2
	14.00	13	18.8	18.8	100.0
	TOTAL	69	100.0	100.0	

X3 FASILITAS NON FISIK

COUNT VALUE



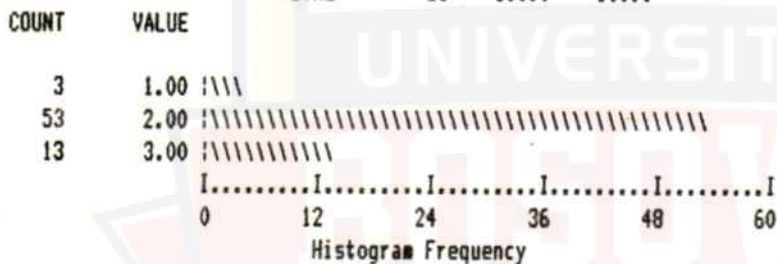
* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PENASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

X3 FASILITAS NON FISIK

Mean	12.000	Std Err	.214	Median	12.000
Mode	13.000	Std Dev	1.774	Variance	3.147
Kurtosis	1.550	S E Kurt	.570	Skewness	-1.221
S E Skew	.289	Range	8.000	Minimum	6.000
Maximum	14.000	Sum	828.000		
Valid Cases	69	Missing Cases	0		

X4 GOLONGAN

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
GOL - 1	1.00	3	4.3	4.3	4.3
GOL - 2	2.00	53	76.8	76.8	81.2
GOL - 3	3.00	13	18.8	18.8	100.0
	TOTAL	69	100.0	100.0	



X4 GOLONGAN

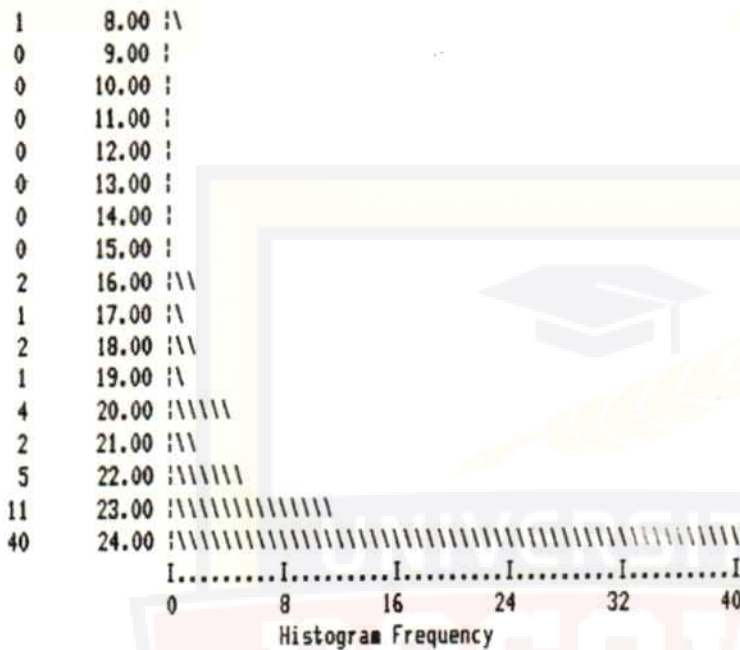
Mean	2.145	Std Err	.056	Median	2.000
Mode	2.000	Std Dev	.463	Variance	.214
Kurtosis	1.118	S E Kurt	.570	Skewness	.530
S E Skew	.289	Range	2.000	Minimum	1.000
Maximum	3.000	Sum	148.000		
Valid Cases	69	Missing Cases	0		

Y1 SKOR KEHADIRAN SEPT 91

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	8.00	1	1.4	1.4	1.4
	16.00	2	2.9	2.9	4.3
	17.00	1	1.4	1.4	5.8
	18.00	2	2.9	2.9	8.7
	19.00	1	1.4	1.4	10.1
	20.00	4	5.8	5.8	15.9
	21.00	2	2.9	2.9	18.8
	22.00	5	7.2	7.2	26.1
	23.00	11	15.9	15.9	42.0
	24.00	40	58.0	58.0	100.0
	TOTAL	69	100.0	100.0	

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Y1 SKOR KEHADIRAN SEPT 91
 COUNT VALUE



Y1 SKOR KEHADIRAN SEPT 91

Mean	22.565	Std Err	.327	Median	24.000
Mode	24.000	Std Dev	2.714	Variance	7.367
Kurtosis	11.977	S E Kurt	.570	Skewness	-3.045
S E Skew	.289	Range	16.000	Minimum	8.000
Maximum	24.000	Sum	1557.000		

Valid Cases 69 Missing Cases 0

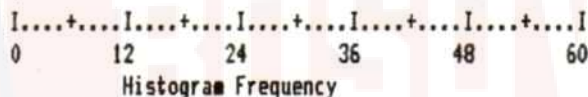
Y2 SKOR JAM KERJA SEPT 91

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	0.0	2	2.9	2.9	2.9
	11.00	1	1.4	1.4	4.3
	20.50	1	1.4	1.4	5.8
	23.30	1	1.4	1.4	7.2
	26.30	1	1.4	1.4	8.7
	30.13	1	1.4	1.4	10.1
	30.30	2	2.9	2.9	13.0
	32.00	2	2.9	2.9	15.9
	33.30	1	1.4	1.4	17.4
	34.50	1	1.4	1.4	18.8
	35.20	1	1.4	1.4	20.3
	36.60	1	1.4	1.4	21.7
	37.30	50	72.5	72.5	94.2

45.00	1	1.4	1.4	95.7
45.05	1	1.4	1.4	97.1
45.15	1	1.4	1.4	98.6
45.25	1	1.4	1.4	100.0
<hr/>				
TOTAL	69	100.0	100.0	

Y2 SKOR JAM KERJA SEPT 91

Count	Midpoint
2	-1 \\\
0	2 :
0	5 :
0	8 :
1	11 \\\
0	14 :
0	17 :
1	20 \\\
1	23 \\\
1	26 \\\
3	29 \\\
3	32 \\\
2	35 \\\
51	38 \\\
0	41 :
4	44 \\\
0	47 :



Y2 SKOR JAM KERJA SEPT 91

Mean	35.085	Std Err	.948	Median	37.300
Mode	37.300	Std Dev	7.872	Variance	61.964
Kurtosis	11.426	S E Kurt	.570	Skewness	-3.154
S E Skew	.289	Range	45.250	Minimum	0.0
Maximum	45.250	Sum	2420.880		

Valid Cases 69 Missing Cases 0

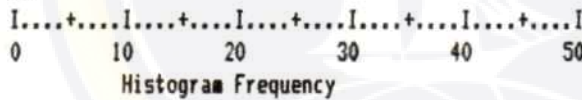
Y GAIRAH KERJA PEGAWAI

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	16.00	1	1.4	1.4	1.4
	17.00	1	1.4	1.4	2.9
	31.00	1	1.4	1.4	4.3
	36.50	1	1.4	1.4	5.8
	44.60	1	1.4	1.4	7.2
	45.30	1	1.4	1.4	8.7
	48.30	1	1.4	1.4	10.1
	49.13	1	1.4	1.4	11.6
	53.30	2	2.9	2.9	14.5
	55.00	2	2.9	2.9	17.4

55.20	1	1.4	1.4	18.8
55.30	1	1.4	1.4	20.3
55.50	1	1.4	1.4	21.7
56.30	1	1.4	1.4	23.2
58.30	1	1.4	1.4	24.6
59.30	2	2.9	2.9	27.5
60.30	6	8.7	8.7	36.2
61.30	40	58.0	58.0	94.2
63.00	1	1.4	1.4	95.7
65.05	1	1.4	1.4	97.1
65.15	1	1.4	1.4	98.6
67.25	1	1.4	1.4	100.0
TOTAL	69	100.0	100.0	

Y GAIRAH KERJA PEGAWAI

Count	Midpoint
1	15.03 \
1	18.36 \
0	21.69
0	25.02
0	28.35
1	31.68 \
1	35.01 \
0	38.34
0	41.67
2	45.00 \\\
2	48.33 \\\
2	51.66 \\\
6	54.99 \\\
3	58.32 \\\
47	61.65 \\\
2	64.98 \\\
1	68.31 \



Y GAIRAH KERJA PEGAWAI

Mean	57.650	Std Err	1.122	Median	61.300
Mode	61.300	Std Dev	9.323	Variance	86.913
Kurtosis	10.756	S E Kurt	.570	Skewness	-3.171
S E Skew	.289	Range	51.250	Minimum	16.000
Maximum	67.250	Sum	3977.880		

Valid Cases 69 Missing Cases 0

This procedure was completed at 11:56:00

LAMPIRAN V

M U L T I P L E R E G R E S S I O N



HASIL OLAHAN DATA COMPUTER MELALUI PROGRAM

SPSS OLEH MANANGKASI /PC

PUSKOM IKIP UP.

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y GAIRAH KERJA PEGAWAI

Beginning Block Number 1. Method: Enter

X1 X2 X3A X3B X3C X3D X3

Variable(s) Entered on Step Number

1.. X3 FASILITAS NON FISIK
 2.. X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA
 3.. X3C SKOR UDARA
 4.. X1 SKOR TATA RUANG KANTOR
 5.. X3B SKOR WARNA
 6.. X3D SKOR SUARA

Multiple R .72699
 R Square .52852
 Adjusted R Square .48289
 Standard Error 6.70399

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	6	3123.59032	520.59839
Residual	62	2786.49257	44.94343

F = 11.58342 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	2.16708	.88756	.41237	2.442	.0175
X2	2.33600	1.62256	.13794	1.440	.1550
X3C	-2.01739	2.11808	-.09890	-.952	.3446
X1	4.65737	.86439	.51125	5.388	.0000
X3B	-1.13194	2.05882	-.05927	-.550	.5844
X3D	-.37924	1.51353	-.03686	-.251	.8030
(Constant)	17.14843	8.60591		1.993	.0507

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X3A	-1.00000	-1.00000	-8.679E-16	0.0	.

End Block Number 1 Tolerance = .010 Limits reached.

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y GAIRAH KERJA PEGAWAI

Residuals Statistics:

	Min	Max	Mean	Std Dev	N
*PRED	32.9520	64.4960	57.6504	6.7775	69
*RESID	-23.0933	17.7229	-.0000	6.4014	69
*ZPRED	-3.6442	1.0100	-.0000	1.0000	69
*ZRESID	-3.4447	2.6436	-.0000	.9549	69
Total Cases =	69				
Durbin-Watson Test =	1.48516				

Outliers - Standardized Residual

Case #	*ZRESID
35	-3.44471
60	2.64364
64	-2.37948
12	-2.09187
6	-1.98156
8	1.87934
59	1.87410
55	-1.51565
37	1.50454
43	1.40288

Histogram - Standardized Residual

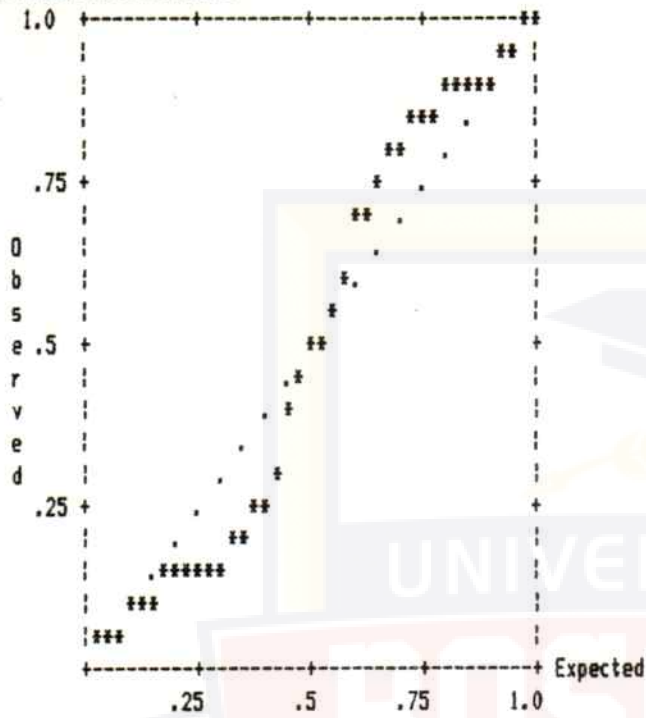
NExp N (* = 1 Cases, . : = Normal Curve)

0	.05	Out
0	.11	3.00
1	.27	2.67 *
0	.62	2.33 .
2	1.26	2.00 :*
1	2.31	1.67 *.
3	3.79	1.33 ***.
1	5.57	1.00 * .
6	7.33	.67 *****.
*	8.64	.33 *****:***
*	9.13	0.0 *****:*****
*	8.64	-.33 *****:***
2	7.33	-.67 ** .
3	5.57	-1.00 *** .
1	3.79	-1.33 * .
1	2.31	-1.67 *.
2	1.26	-2.00 :*
1	.62	-2.33 :
0	.27	-2.67
0	.11	-3.00
1	.05	Out *

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

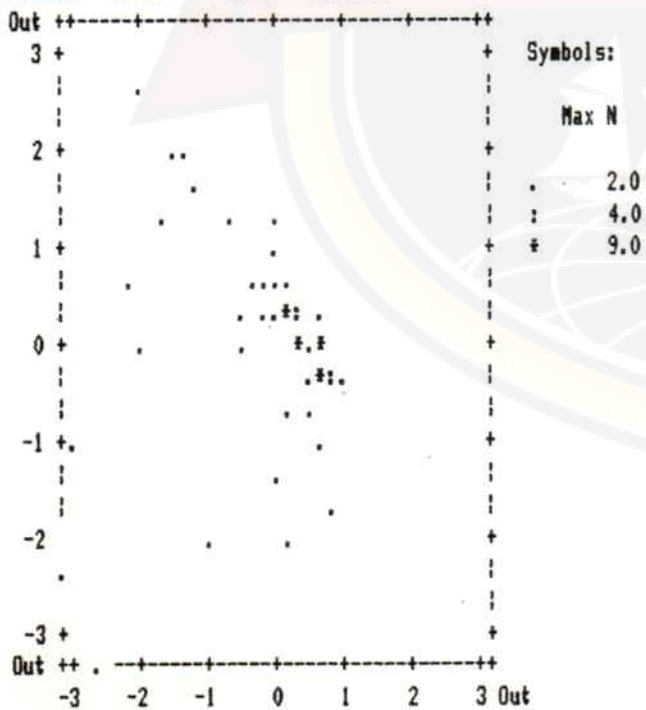
Normal Probability (P-P) Plot

Standardized Residual



Standardized Scatterplot

Across - *ZPRED Down - *ZRESID



This procedure was completed at 11:58:45

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y GAIRAH KERJA PEGAWAI

Beginning Block Number 1. Method: Enter

Variable(s) Entered on Step Number

1..	X3	FASILITAS NON FISIK
2..	X2	SKOR FASIL FISIK/KERJA
3..	X3C	SKOR UDARA
4..	X1	SKOR TATA RUANG KANTOR
5..	X3B	SKOR WARNA
6..	X3D	SKOR SUARA

Multiple R	.72699
R Square	.52852
Adjusted R Square	.48289
Standard Error	6.70399

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	6	3123.59032	520.59839
Residual	62	2786.49257	44.94343

F = 11.58342 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	2.16708	.88756	.41237	2.442	.0175
X2	2.33600	1.62256	.13794	1.440	.1550
X3C	-2.01739	2.11808	-.09890	-.952	.3446
X1	4.65737	.86439	.51125	5.388	.0000
X3B	-1.13194	2.05882	-.05927	-.550	.5844
X3D	-.37924	1.51353	-.03686	-.251	.8030
(Constant)	17.14843	8.60591		1.993	.0507

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X3A	-1.00000	-1.00000	-8.679E-16	0.0	.

End Block Number 1 Tolerance = .010 Limits reached.

Beginning Block Number 2. Method: Backward

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y GAIRAH KERJA PEGAWAI

Variable(s) Removed on Step Number

7.. X3D SKOR SUARA

Multiple R .72666
 R Square .52804
 Adjusted R Square .49058
 Standard Error 6.65393

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	5	3120.76863	624.15373
Residual	63	2789.31426	44.27483

F = 14.09726 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	2.00866	.61829	.38222	3.249	.0019
X2	2.21399	1.53622	.13074	1.441	.1545
X3C	-1.84136	1.98327	-.09027	-.928	.3567
X1	4.62387	.84761	.50758	5.455	.0000
X3B	-1.01682	1.99191	-.05324	-.510	.6115
(Constant)	17.60429	8.34860		2.109	.0390

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X3A	.03920	.03181	.18031	.251	.8030
X3D	-.03686	-.03181	.26660	-.251	.8030

Variable(s) Removed on Step Number

8.. X3B SKOR WARNA

Multiple R .72532
 R Square .52609
 Adjusted R Square .49647
 Standard Error 6.61538

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	4	3109.23132	777.30783
Residual	64	2800.85157	43.76331

F = 17.76163 Signif F = .0000

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y GAIRAH KERJA PEGAWAI

----- Variables in the Equation -----					
Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	1.84647	.52733	.35136	3.502	.0008
X2	2.35452	1.50260	.13904	1.567	.1221
X3C	-1.53340	1.87834	-.07517	-.816	.4173
X1	4.60750	.84210	.50578	5.471	.0000
(Constant)	15.64198	7.36801		2.123	.0376

----- Variables not in the Equation -----					
Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X3A	.06336	.05794	.30694	.461	.6466
X3B	-.05324	-.06418	.54121	-.510	.6115
X3D	-.01881	-.01662	.36059	-.132	.8955

Variable(s) Removed on Step Number
 9.. X3C SKOR UDARA

Multiple R	.72191
R Square	.52115
Adjusted R Square	.49905
Standard Error	6.59839

Analysis of Variance			
	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	3	3080.06547	1026.68849
Residual	65	2830.01741	43.53873

F = 23.58104 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----					
Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	1.70263	.49574	.32399	3.434	.0010
X2	2.30382	1.49746	.13604	1.538	.1288
X1	4.66348	.83715	.51193	5.571	.0000
(Constant)	13.18269	6.70674		1.966	.0536

----- Variables not in the Equation -----					
Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X3A	.08447	.07883	.35894	.633	.5293
X3B	-.02378	-.02994	.66354	-.240	.8114
X3C	-.07517	-.10152	.73542	-.816	.4173
X3D	.01340	.01226	.40064	.098	.9222

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y GAIRAH KERJA PEGAWAI

Variable(s) Removed on Step Number

10.. X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA

Multiple R .70973
 R Square .50372
 Adjusted R Square .48868
 Standard Error 6.66637

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	2977.01222	1488.50611
Residual	66	2933.07067	44.44046

F = 33.49439 Signif F = 0.0

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	1.88609	.48615	.35890	3.880	.0002
X1	4.55412	.84272	.49992	5.404	.0000
(Constant)	18.97896	5.60569		3.386	.0012

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X2	.13604	.18744	.82784	1.538	.1288
X3A	.04130	.03863	.39571	.312	.7563
X3B	-.05027	-.06324	.72598	-.511	.6112
X3C	-.06921	-.09188	.77027	-.744	.4596
X3D	.07379	.06976	.43999	.564	.5748

End Block Number 2 POUT = .100 Limits reached.

Residuals Statistics:

	Min	Max	Mean	Std Dev	N
*PRED	36.7357	63.6007	57.6504	6.6166	69
*RESID	-22.6218	17.0200	-.0000	6.5676	69
*ZPRED	-3.1609	.8993	-.0000	1.0000	69
*ZRESID	-3.3934	2.5531	-.0000	.9852	69

Total Cases = 69

Durbin-Watson Test = 1.67060

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIKRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Outliers - Standardized Residual

Case #	#ZRESID
35	-3.39342
64	-2.96049
60	2.55311
6	-2.17937
8	2.12018
12	-2.01584
59	1.98726
43	1.67913
3	1.32514
55	-1.26224

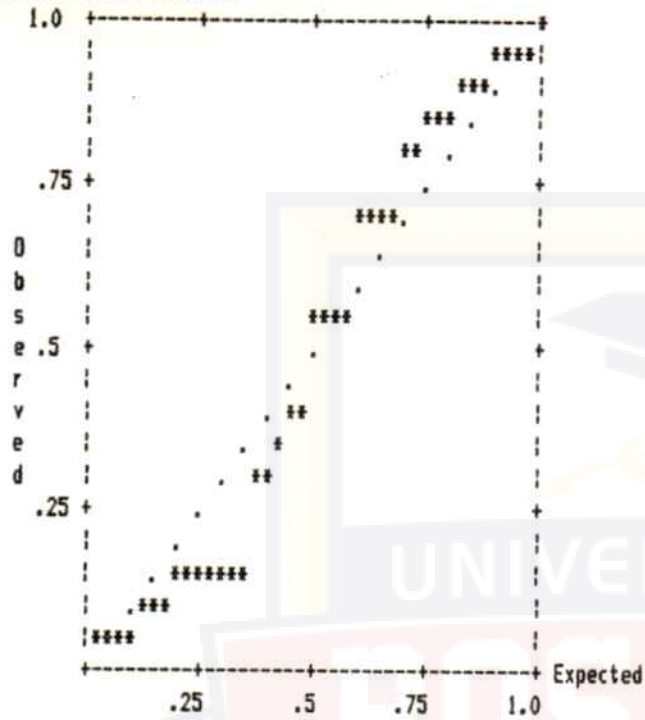
Histogram - Standardized Residual

NExp N (* = 1 Cases, . : = Normal Curve)

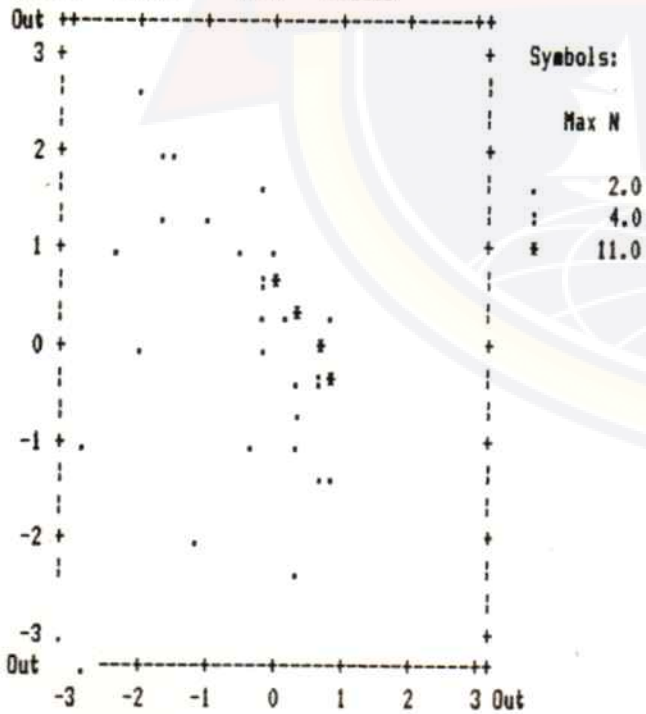
0	.05	Out
0	.11	3.00
1	.27	2.67 *
0	.62	2.33 .
2	1.26	2.00 ;*
1	2.31	1.67 *.
2	3.79	1.33 ** .
3	5.57	1.00 *** .
8	7.33	.67 *****;*
*	8.64	.33 *****;****
*	9.13	0.0 *****;*****
*	8.64	-.33 *****;*****
2	7.33	-.67 ** .
3	5.57	-1.00 *** .
2	3.79	-1.33 ** .
0	2.31	-1.67 .
1	1.26	-2.00 :
1	.62	-2.33 :
0	.27	-2.67
1	.11	-3.00 *
1	.05	Out *

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
*** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Normal Probability (P-P) Plot
Standardized Residual



Standardized Scatterplot
Across - #ZPRED Down - #ZRESID



This procedure was completed at 12:00:11

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y GAIRAH KERJA PEGAWAI

Beginning Block Number 1. Method: Enter X1 X2 X3

Variable(s) Entered on Step Number

1.. X3 FASILITAS NON FISIK
 2.. X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA
 3.. X1 SKOR TATA RUANG KANTOR

Multiple R .72191
 R Square .52115
 Adjusted R Square .49905
 Standard Error 6.59839

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	3	3080.06547	1026.68849
Residual	65	2830.01741	43.53873

F = 23.58104 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	1.70263	.49574	.32399	3.434	.0010
X2	2.30382	1.49746	.13604	1.538	.1288
X1	4.66348	.83715	.51193	5.571	.0000
(Constant)	13.18269	6.70674		1.966	.0536

End Block Number 1 All requested variables entered.

Residuals Statistics:

	Min	Max	Mean	Std Dev	N
*PRED	34.3722	64.8887	57.6504	6.7302	69
*RESID	-22.3787	17.8134	-.0000	6.4512	69
*ZPRED	-3.4588	1.0755	-.0000	1.0000	69
*ZRESID	-3.3915	2.6997	-.0000	.9777	69

Total Cases = 69

Durbin-Watson Test = 1.50595

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Outliers - Standardized Residual

Case #	*ZRESID
35	-3.39153
60	2.69967
64	-2.63280
12	-2.18209
6	-2.10349
8	1.94093
59	1.83444
55	-1.49826
3	1.48685
43	1.39001

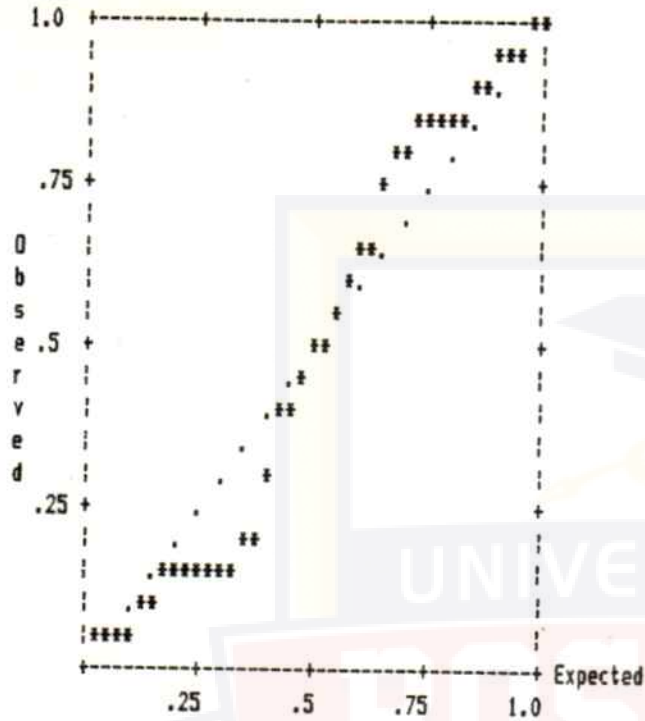
Histogram - Standardized Residual

NExp N (# = 1 Cases, . = Normal Curve)

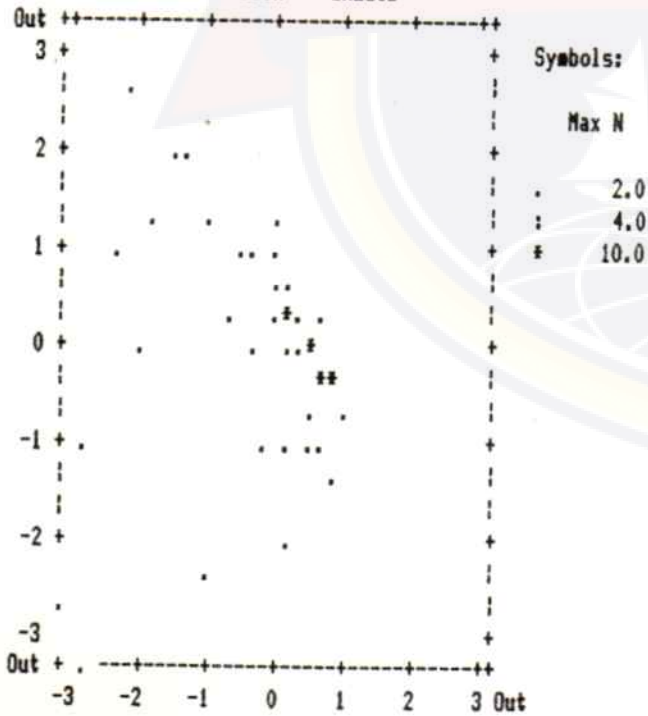
0	.05	Out
0	.11	3.00
1	.27	2.67 *
0	.62	2.33 .
2	1.26	2.00 :*
0	2.31	1.67 .
3	3.79	1.33 ***.
5	5.57	1.00 *****.
3	7.33	.67 *** .
*	8.64	.33 *****;*****
*	9.13	0.0 *****;*****
*	8.64	-.33 *****;*****
2	7.33	-.67 ** .
5	5.57	-1.00 *****.
1	3.79	-1.33 * .
0	2.31	-1.67 .
1	1.26	-2.00 :
1	.62	-2.33 :
1	.27	-2.67 *
0	.11	-3.00
1	.05	Out *

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
*** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Normal Probability (P-P) Plot
Standardized Residual



Standardized Scatterplot
Across - *ZPRED Down - *ZRESID



This procedure was completed at 12:00:48

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y GAIRAH KERJA PEGAWAI

Beginning Block Number 1. Method: Enter

Variable(s) Entered on Step Number

1.. X3 FASILITAS NON FISIK
 2.. X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA
 3.. X1 SKOR TATA RUANG KANTOR

Multiple R .72191
 R Square .52115
 Adjusted R Square .49905
 Standard Error 6.59839

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	3	3080.06547	1026.68849
Residual	65	2830.01741	43.53873

F = 23.58104 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	1.70263	.49574	.32399	3.434	.0010
X2	2.30382	1.49746	.13604	1.538	.1288
X1	4.66348	.83715	.51193	5.571	.0000
(Constant)	13.18269	6.70674		1.966	.0536

End Block Number 1 All requested variables entered.

Beginning Block Number 2. Method: Backward

Variable(s) Removed on Step Number

4.. X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA

Multiple R .70973
 R Square .50372
 Adjusted R Square .48868
 Standard Error 6.66637

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	2977.01222	1488.50611
Residual	66	2933.07067	44.44046

F = 33.49439 Signif F = 0.0

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y GAIRAH KERJA PEGAWAI

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	1.88609	.48615	.35890	3.880	.0002
X1	4.55412	.84272	.49992	5.404	.0000
(Constant)	18.97896	5.60569		3.386	.0012

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X2	.13604	.18744	.82784	1.538	.1288

End Block Number 2 POUT = .100 Limits reached.

Residuals Statistics:

	Min	Max	Mean	Std Dev	N
*PRED	36.7357	63.6007	57.6504	6.6166	69
*RESID	-22.6218	17.0200	-.0000	6.5676	69
*ZPRED	-3.1609	.8993	.0000	1.0000	69
*ZRESID	-3.3934	2.5531	-.0000	.9852	69

Total Cases = 69

Durbin-Watson Test = 1.67060

Outliers - Standardized Residual

Case #	*ZRESID
35	-3.39342
64	-2.96049
60	2.55311
6	-2.17937
8	2.12018
12	-2.01584
59	1.98726
43	1.67913
3	1.32514
55	-1.26224

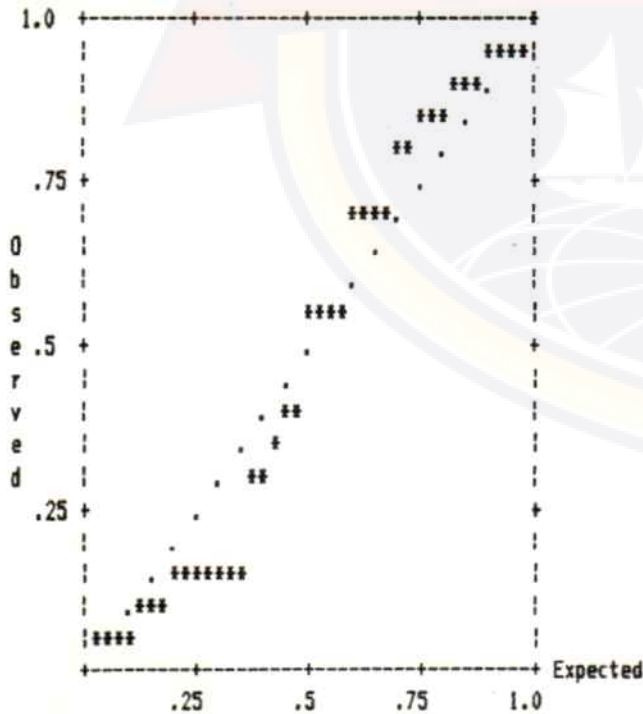
* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Histogram - Standardized Residual

NExp N (* = 1 Cases, . : = Normal Curve)

0	.05	Out
0	.11	3.00
1	.27	2.67 *
0	.62	2.33 .
2	1.26	2.00 ;*
1	2.31	1.67 *,
2	3.79	1.33 ** .
3	5.57	1.00 *** .
8	7.33	.67 *****;*
*	8.64	.33 *****;****
*	9.13	0.0 *****;*****
*	8.64	-.33 *****;*****
2	7.33	-.67 ** .
3	5.57	-1.00 *** .
2	3.79	-1.33 ** .
0	2.31	-1.67 .
1	1.26	-2.00 ;
1	.62	-2.33 ;
0	.27	-2.67
1	.11	-3.00 *
1	.05	Out *

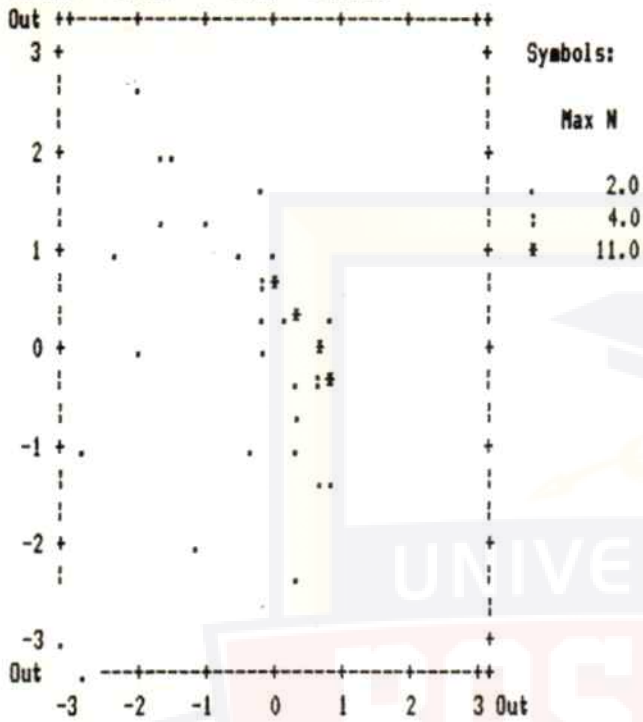
Normal Probability (P-P) Plot
 Standardized Residual



* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIKRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE,***

Standardized Scatterplot

Across - *ZPRED Down - *ZRESID



This procedure was completed at 12:01:35

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y1 SKOR KEHADIRAN SEPT 91

Beginning Block Number 1. Method: Enter

X1 X2 X3A X3B X3C X3D X3

Variable(s) Entered on Step Number

1.. X3 FASILITAS NON FISIK
 2.. X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA
 3.. X3C SKOR UDARA
 4.. X1 SKOR TATA RUANG KANTOR
 5.. X3B SKOR WARNA
 6.. X3D SKOR SUARA

Multiple R .56602
 R Square .32038
 Adjusted R Square .25461
 Standard Error 2.34335

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	6	160.49656	26.74943
Residual	62	340.45996	5.49129

F = 4.87125 Signif F = .0004

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	.88336	.31024	.57736	2.847	.0060
X2	.14408	.56716	.02922	.254	.8003
X3C	-.49320	.74037	-.08304	-.666	.5078
X1	.56843	.30214	.21432	1.881	.0646
X3B	-.21319	.71965	-.03834	-.296	.7680
X3D	-.35204	.52905	-.11752	-.665	.5082
(Constant)	12.48490	3.00816		4.150	.0001

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X3A	1.00000	1.00000	-8.679E-16	0.0	.

End Block Number 1 Tolerance = .010 Limits reached.

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIKRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Residuals Statistics:

	Min	Max	Mean	Std Dev	N
*PRED	17.2670	24.1746	22.5652	1.5363	69
*RESID	-10.1577	3.8210	.0000	2.2376	69
*ZPRED	-3.4487	1.0476	-.0000	1.0000	69
*ZRESID	-4.3347	1.6306	.0000	.9549	69

Total Cases = 69

Durbin-Watson Test = 1.98492

Outliers - Standardized Residual

Case #	*ZRESID
57	-4.33471
12	-2.76071
19	-2.12223
61	-2.06074
36	-1.71999
42	1.63059
54	-1.57241
60	1.45414
34	-1.29325
20	1.13190

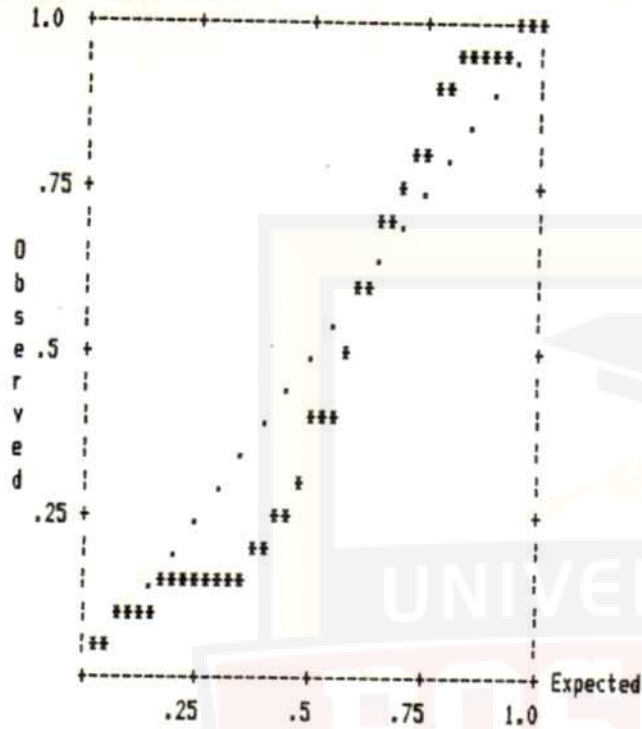
Histogram - Standardized Residual

NExp N (* = 1 Cases, . : = Normal Curve)

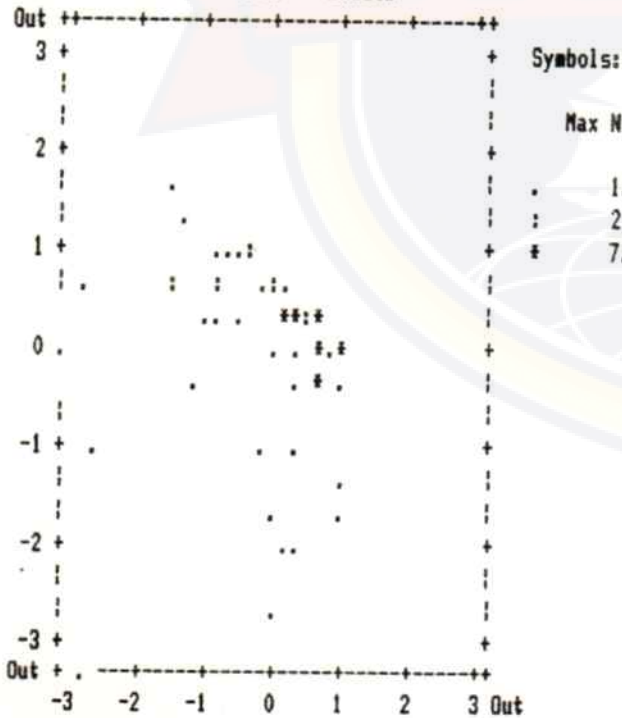
0	.05	Out
0	.11	3.00
0	.27	2.67
0	.62	2.33 .
0	1.26	2.00 .
1	2.31	1.67 * .
1	3.79	1.33 * .
5	5.57	1.00 *****.
9	7.33	.67 *****; **
*	8.64	.33 *****; *****
*	9.13	0.0 *****; *****
8	8.64	-.33 *****.
0	7.33	-.67 .
3	5.57	-1.00 *** .
1	3.79	-1.33 * .
2	2.31	-1.67 *;
2	1.26	-2.00 :*
0	.62	-2.33 .
1	.27	-2.67 *
0	.11	-3.00
1	.05	Out *

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
*** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Normal Probability (P-P) Plot
Standardized Residual



Standardized Scatterplot
Across - *ZPRED Down - *ZRESID



This procedure was completed at 12:02:21

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y1 SKOR KEHADIRAN SEPT 91

Beginning Block Number 1. Method: Enter

Variable(s) Entered on Step Number

1..	X3	FASILITAS NON FISIK
2..	X2	SKOR FASIL FISIK/KERJA
3..	X3C	SKOR UDARA
4..	X1	SKOR TATA RUANG KANTOR
5..	X3B	SKOR WARNA
6..	X3D	SKOR SUARA

Multiple R	.56602
R Square	.32038
Adjusted R Square	.25461
Standard Error	2.34335

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	6	160.49656	26.74943
Residual	62	340.45996	5.49129

F = 4.87125 Signif F = .0004

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	.88336	.31024	.57736	2.847	.0060
X2	.14408	.56716	.02922	.254	.8003
X3C	-.49320	.74037	-.08304	-.666	.5078
X1	.56843	.30214	.21432	1.881	.0646
X3B	-.21319	.71965	-.03834	-.296	.7680
X3D	-.35204	.52905	-.11752	-.665	.5082
(Constant)	12.48490	3.00816		4.150	.0001

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X3A	1.00000	1.00000	-8.679E-16	0.0	.

End Block Number 1 Tolerance = .010 Limits reached.

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y1 SKOR KEHADIRAN SEPT 91

Beginning Block Number 2. Method: Backward

Variable(s) Removed on Step Number

7.. X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA

Multiple R .56540
 R Square .31967
 Adjusted R Square .26568
 Standard Error 2.32589

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	5	160.14219	32.02844
Residual	63	340.81433	5.40975

F = 5.92050 Signif F = .0002

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	.88084	.30777	.57571	2.862	.0057
X3C	-.47715	.73217	-.08034	-.652	.5170
X1	.55958	.29789	.21099	1.878	.0649
X3B	-.23141	.71073	-.04162	-.326	.7458
X3D	-.31171	.50090	-.10406	-.622	.5360
(Constant)	12.90036	2.50592		5.148	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X2	.02922	.03225	.26660	.254	.8003
X3A	1.00000	1.00000	-8.679E-16	0.0	.

Variable(s) Removed on Step Number

8.. X3B SKOR WARNA

Multiple R .56438
 R Square .31853
 Adjusted R Square .27594
 Standard Error 2.30959

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	4	159.56868	39.89217
Residual	64	341.38784	5.33419

F = 7.47859 Signif F = .0001

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

**** MULTIPLE REGRESSION ****

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y1 SKOR KEHADIRAN SEPT 91

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	.82908	.26168	.54188	3.168	.0024
X3C	-.39004	.67676	-.06567	-.576	.5664
X1	.55149	.29478	.20794	1.871	.0659
X3D	-.26823	.47939	-.08954	-.560	.5778
(Constant)	12.57079	2.27633		5.522	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X2	.03262	.03614	.36059	.287	.7750
X3A	.08217	.04099	.06761	.326	.7458
X3B	-.04162	-.04099	.26687	-.326	.7458

Variable(s) Removed on Step Number
 9.. X3D SKOR SUARA

Multiple R	.56142
R Square	.31519
Adjusted R Square	.28359
Standard Error	2.29735

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	3	157.89874	52.63291
Residual	65	343.05778	5.27781

F = 9.97249 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	.72274	.17894	.47238	4.039	.0001
X3C	-.29524	.65174	-.04971	-.453	.6521
X1	.53355	.29147	.20117	1.831	.0718
(Constant)	12.81343	2.22280		5.765	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X2	9.2319E-03	.01082	.73542	.087	.9313
X3A	.10283	.07975	.33374	.640	.5244
X3B	-.02041	-.02080	.58431	-.166	.8683
X3D	-.08954	-.06977	.36400	-.560	.5778

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y1 SKOR KEHADIRAN SEPT 91

Variable(s) Removed on Step Number

10.. X3C SKOR UDARA

Multiple R .55949
 R Square .31303
 Adjusted R Square .29222
 Standard Error 2.28347

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	156.81565	78.40783
Residual	66	344.14087	5.21426

F = 15.03720 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	.69427	.16652	.45377	4.169	.0001
X1	.54479	.28866	.20541	1.887	.0635
(Constant)	12.31536	1.92015		6.414	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X2	7.2359E-03	.00847	.82784	.068	.9457
X3A	.11353	.09026	.39571	.731	.4676
X3B	-2.419E-03	-.00259	.72598	-.021	.9834
X3C	-.04971	-.05610	.77027	-.453	.6521
X3D	-.06645	-.05340	.43999	-.431	.6678

End Block Number 2 POUT = .100 Limits reached.

Residuals Statistics:

	Min	Max	Mean	Std Dev	N
*PRED	17.7200	24.2143	22.5652	1.5186	69
*RESID	-10.1154	3.5029	.0000	2.2496	69
*ZPRED	-3.1906	1.0859	-.0000	1.0000	69
*ZRESID	-4.4298	1.5340	.0000	.9852	69

Total Cases = 69

Durbin-Watson Test = 1.90448

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEHASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Outliers - Standardized Residual

Case #	*ZRESID
57	-4.42981
12	-2.88155
61	-2.11334
19	-2.11334
36	-1.84557
60	1.53401
54	-1.43684
42	1.42635
34	-1.40764
63	1.12231

Histogram - Standardized Residual

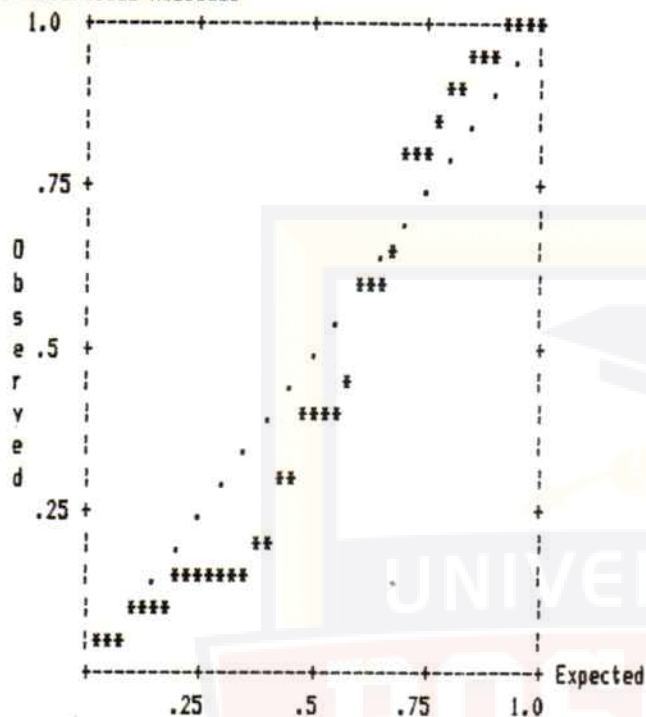
NExp N (* = 1 Cases, . : = Normal Curve)

0	.05	Out
0	.11	3.00
0	.27	2.67
0	.62	2.33 .
0	1.26	2.00 .
1	2.31	1.67 * .
1	3.79	1.33 * .
5	5.57	1.00 *****.
*	7.33	.67 *****:*****
*	8.64	.33 *****:*****
*	9.13	0.0 *****:*
7	8.64	-.33 ***** .
3	7.33	-.67 *** .
2	5.57	-1.00 ** .
2	3.79	-1.33 ** .
0	2.31	-1.67 .
3	1.26	-2.00 :**
0	.62	-2.33 .
0	.27	-2.67
1	.11	-3.00 *
1	.05	Out *

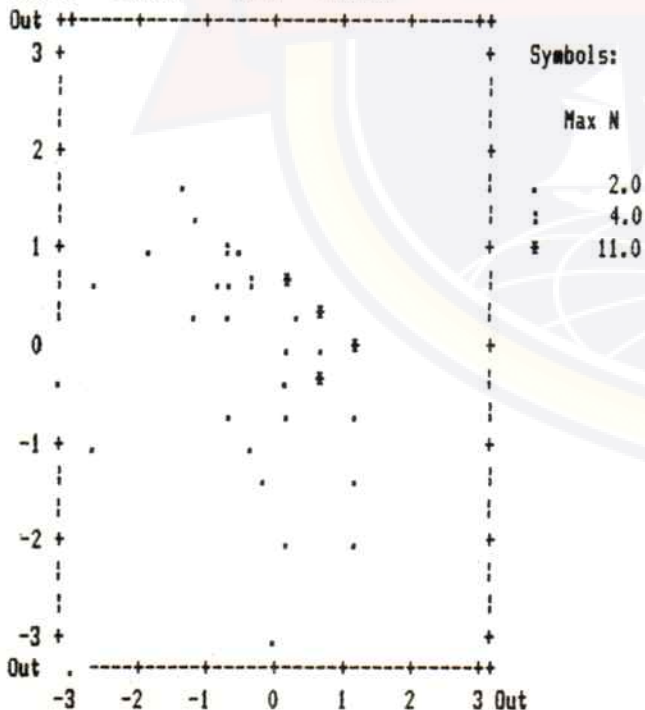


* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Normal Probability (P-P) Plot
 Standardized Residual



Standardized Scatterplot
 Across - *ZPRED Down - *ZRESID



This procedure was completed at 12:03:49

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y1 SKOR KEHADIRAN SEPT 91

Beginning Block Number 1. Method: Enter X1 X2 X3

Variable(s) Entered on Step Number

1.. X3 FASILITAS NON FISIK
 2.. X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA
 3.. X1 SKOR TATA RUANG KANTOR

Multiple R .55954
 R Square .31308
 Adjusted R Square .28138
 Standard Error 2.30089

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	3	156.84037	52.28012
Residual	65	344.11616	5.29409

F = 9.87518 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	.69143	.17287	.45191	4.000	.0002
X2	.03568	.52217	7.2359E-03	.068	.9457
X1	.54648	.29192	.20605	1.872	.0657
(Constant)	12.22560	2.33867		5.228	.0000

End Block Number 1 All requested variables entered.

Residuals Statistics:

	Min	Max	Mean	Std Dev	N
*PRED	17.6834	24.2343	22.5652	1.5187	69
*RESID	-10.1207	3.5152	.0000	2.2496	69
*ZPRED	-3.2144	1.0990	-.0000	1.0000	69
*ZRESID	-4.3986	1.5277	.0000	.9777	69

Total Cases = 69

Durbin-Watson Test = 1.90249

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Outliers - Standardized Residual

Case #	*ZRESID
57	-4.39858
12	-2.86620
19	-2.10849
61	-2.09298
36	-1.82476
60	1.52774
54	-1.43636
42	1.41622
34	-1.39015
63	1.11572

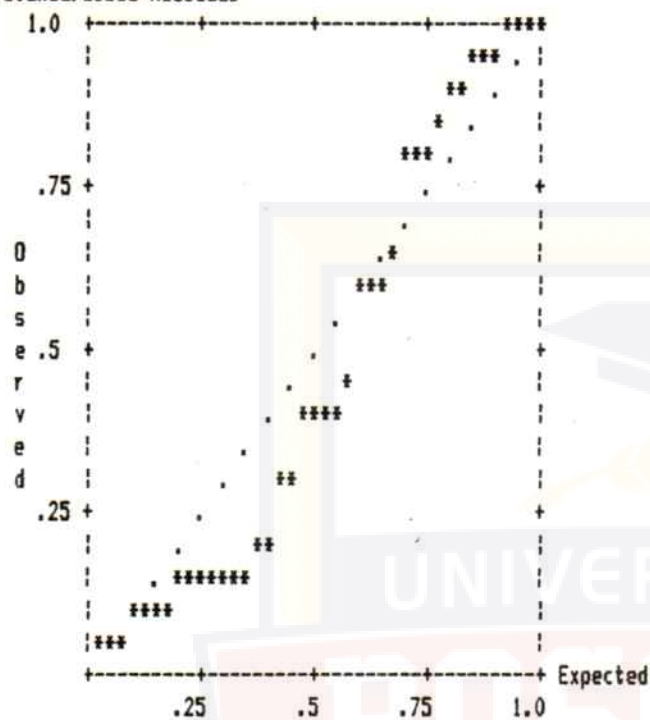
Histogram - Standardized Residual

NExp N (* = 1 Cases, . : = Normal Curve)

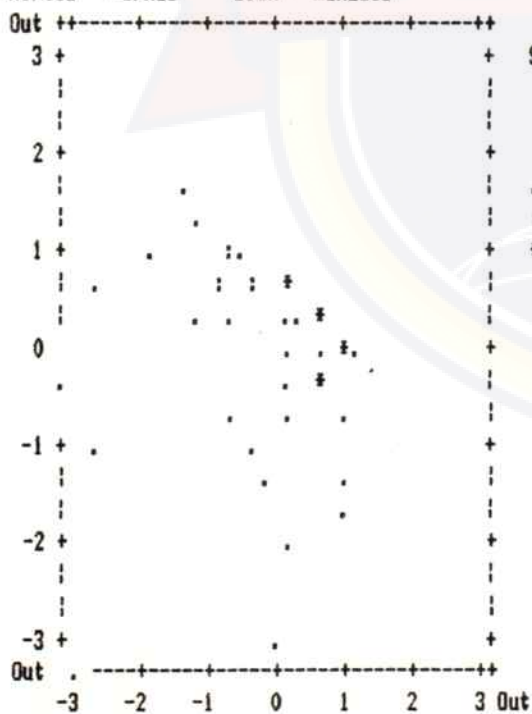
0	.05	Out
0	.11	3.00
0	.27	2.67
0	.62	2.33 .
0	1.26	2.00 .
1	2.31	1.67 *.
1	3.79	1.33 * .
5	5.57	1.00 *****.
*	7.33	.67 *****;*****
*	8.64	.33 *****;*****
*	9.13	0.0 *****;**
7	8.64	-.33 ***** .
3	7.33	-.67 *** .
2	5.57	-1.00 ** .
2	3.79	-1.33 ** .
1	2.31	-1.67 *.
2	1.26	-2.00 :*
0	.62	-2.33 .
0	.27	-2.67
1	.11	-3.00 *
1	.05	Out *

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Normal Probability (P-P) Plot
 Standardized Residual



Standardized Scatterplot
 Across - *ZPRED Down - *ZRESID



This procedure was completed at 12:04:27

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y1 SKOR KEHADIRAN SEPT 91

Beginning Block Number 1. Method: Enter

Variable(s) Entered on Step Number

1.. X3 FASILITAS NON FISIK
 2.. X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA
 3.. X1 SKOR TATA RUANG KANTOR

Multiple R .55954
 R Square .31308
 Adjusted R Square .28138
 Standard Error 2.30089

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	3	156.84037	52.28012
Residual	65	344.11616	5.29409

F = 9.87518 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	.69143	.17287	.45191	4.000	.0002
X2	.03568	.52217	7.2359E-03	.068	.9457
X1	.54648	.29192	.20605	1.872	.0657
(Constant)	12.22560	2.33867		5.228	.0000

End Block Number 1 All requested variables entered.

Beginning Block Number 2. Method: Backward

Variable(s) Removed on Step Number

4.. X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA

Multiple R .55949
 R Square .31303
 Adjusted R Square .29222
 Standard Error 2.28347

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	156.81565	78.40783
Residual	66	344.14087	5.21426

F = 15.03720 Signif F = .0000

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y1 SKOR KEHADIRAN SEPT 91

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	.69427	.16652	.45377	4.169	.0001
X1	.54479	.28866	.20541	1.887	.0635
(Constant)	12.31536	1.92015		6.414	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X2	7.2359E-03	.00847	.82784	.068	.9457

End Block Number 2 POUT = .100 Limits reached.

Residuals Statistics:

	Min	Max	Mean	Std Dev	N
*PRED	17.7200	24.2143	22.5652	1.5186	69
*RESID	-10.1154	3.5029	.0000	2.2496	69
*ZPRED	-3.1906	1.0859	-.0000	1.0000	69
*ZRESID	-4.4298	1.5340	.0000	.9852	69

Total Cases = 69

Durbin-Watson Test = 1.90448

Outliers - Standardized Residual

Case #	*ZRESID
57	-4.42981
12	-2.88155
61	-2.11334
19	-2.11334
36	-1.84557
60	1.53401
54	-1.43684
42	1.42635
34	-1.40764
63	1.12231

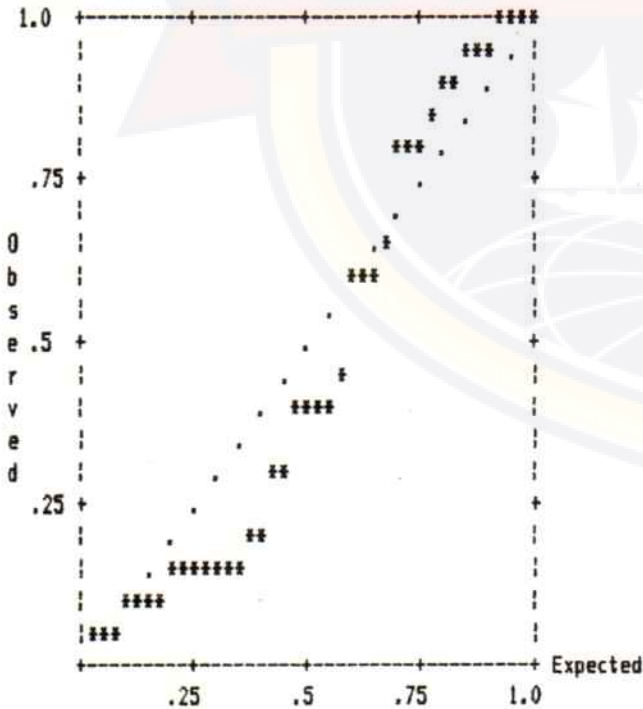
* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Histogram - Standardized Residual

NExp N (* = 1 Cases, . : = Normal Curve)

0	.05	Out
0	.11	3.00
0	.27	2.67
0	.62	2.33 .
0	1.26	2.00 .
1	2.31	1.67 *
1	3.79	1.33 * .
5	5.57	1.00 *****.
*	7.33	.67 *****;*****
*	8.64	.33 *****;*****
*	9.13	0.0 *****;**
7	8.64	-.33 ***** .
3	7.33	-.67 *** .
2	5.57	-1.00 ** .
2	3.79	-1.33 ** .
0	2.31	-1.67 .
3	1.26	-2.00 :**
0	.62	-2.33 .
0	.27	-2.67
1	.11	-3.00 *
1	.05	Out *

Normal Probability (P-P) Plot
 Standardized Residual



* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y2 SKOR JAM KERJA SEPT 91

Beginning Block Number 1. Method: Enter

X1 X2 X3A X3B X3C X3D X3

Variable(s) Entered on Step Number

1.. X3 FASILITAS NON FISIK
 2.. X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA
 3.. X3C SKOR UDARA
 4.. X1 SKOR TATA RUANG KANTOR
 5.. X3B SKOR WARNA
 6.. X3D SKOR SUARA

Multiple R .68685
 R Square .47177
 Adjusted R Square .42065
 Standard Error 5.99159

UNIVERSITAS

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	6	1987.80828	331.30138
Residual	62	2225.74504	35.89911

F = 9.22868 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	1.28372	.79324	.28930	1.618	.1107
X2	2.19192	1.45014	.15329	1.512	.1357
X3C	-1.52419	1.89301	-.08849	-.805	.4238
X1	4.08894	.77254	.53159	5.293	.0000
X3B	-.91875	1.84004	-.05697	-.499	.6193
X3D	-.02719	1.35270	-3.130E-03	-.020	.9840
(Constant)	4.66353	7.69140		.606	.5465

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X3A	-1.00000	-1.00000	-8.679E-16	0.0	.

End Block Number 1 Tolerance = .010 Limits reached.

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y2 SKOR JAM KERJA SEPT 91

Residuals Statistics:

	Min	Max	Mean	Std Dev	N
*PRED	15.6851	40.3214	35.0852	5.4067	69
*RESID	-20.6577	14.3154	.0000	5.7211	69
*ZPRED	-3.5882	.9685	-.0000	1.0000	69
*ZRESID	-3.4478	2.3892	.0000	.9549	69
Total Cases =	69				
Durbin-Watson Test =	1.57430				

Outliers - Standardized Residual

Case #	*ZRESID
35	-3.44778
64	-2.61785
60	2.38924
6	-2.05562
8	1.81369
59	1.75278
57	1.71986
69	1.65207
55	-1.61167
43	1.42521

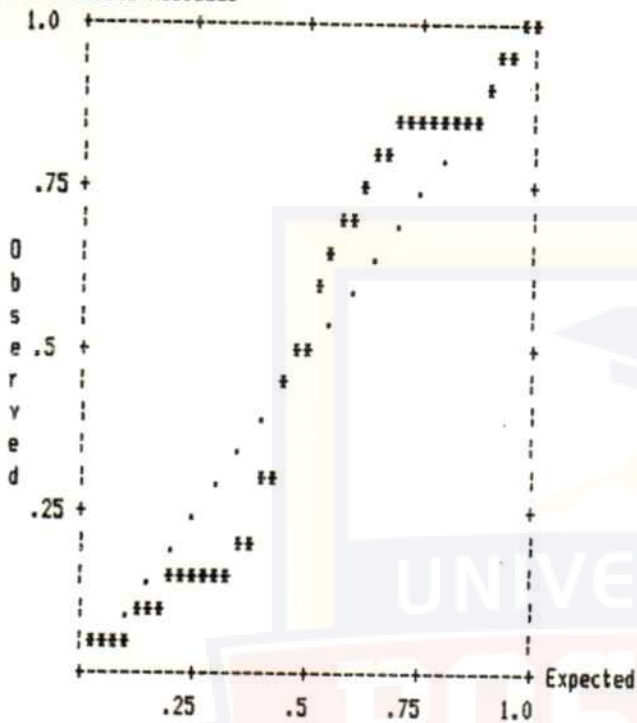
Histogram - Standardized Residual

NExp N (* = 1 Cases, . : = Normal Curve)

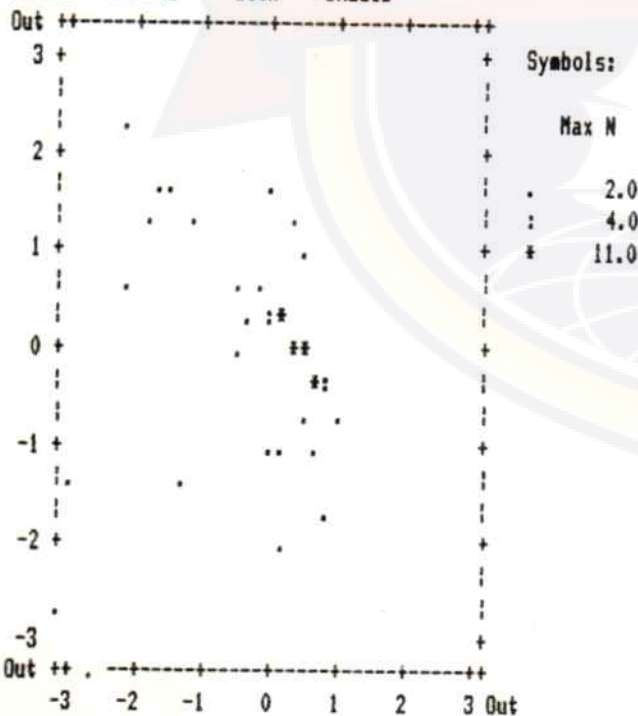
0	.05	Out
0	.11	3.00
0	.27	2.67
1	.62	2.33 :
0	1.26	2.00 .
4	2.31	1.67 *;***
4	3.79	1.33 ***;
1	5.57	1.00 * .
3	7.33	.67 *** .
*	8.64	.33 *****;*
*	9.13	0.0 *****;*****
*	8.64	-.33 *****;****
2	7.33	-.67 ** .
3	5.57	-1.00 *** .
2	3.79	-1.33 ** .
1	2.31	-1.67 * .
1	1.26	-2.00 :
0	.62	-2.33 .
1	.27	-2.67 *
0	.11	-3.00
1	.05	Out *

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Normal Probability (P-P) Plot
 Standardized Residual



Standardized Scatterplot
 Across - #ZPRED Down - #ZRESID



This procedure was completed at 12:06:00

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y2 SKOR JAM KERJA SEPT 91

Beginning Block Number 1. Method: Enter

Variable(s) Entered on Step Number

1..	X3	FASILITAS NON FISIK
2..	X2	SKOR FASIL FISIK/KERJA
3..	X3C	SKOR UDARA
4..	X1	SKOR TATA RUANG KANTOR
5..	X3B	SKOR WARNA
6..	X3D	SKOR SUARA

Multiple R	.68685
R Square	.47177
Adjusted R Square	.42065
Standard Error	5.99159

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	6	1987.80828	331.30138
Residual	62	2225.74504	35.89911

F = 9.22868 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	1.28372	.79324	.28930	1.618	.1107
X2	2.19192	1.45014	.15329	1.512	.1357
X3C	-1.52419	1.89301	-.08849	-.805	.4238
X1	4.08894	.77254	.53159	5.293	.0000
X3B	-.91875	1.84004	-.05697	-.499	.6193
X3D	-.02719	1.35270	-3.130E-03	-.020	.9840
(Constant)	4.66353	7.69140		.606	.5465

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X3A	-1.00000	-1.00000	-8.679E-16	0.0	.

End Block Number 1 Tolerance = .010 Limits reached.

Beginning Block Number 2. Method: Backward

Variable(s) Removed on Step Number

7..	X3D	SKOR SUARA
-----	-----	------------

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Multiple R .68685
 R Square .47176
 Adjusted R Square .42984
 Standard Error 5.94386

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	5	1987.79377	397.55875
Residual	63	2225.75955	35.32952

F = 11.25288 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	1.27236	.55231	.28674	2.304	.0245
X2	2.18317	1.37229	.15268	1.591	.1166
X3C	-1.51157	1.77162	-.08776	-.853	.3968
X1	4.08654	.75716	.53128	5.397	.0000
X3B	-.91049	1.77934	-.05646	-.512	.6106
(Constant)	4.69622	7.45769		.630	.5312

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X3A	3.3295E-03	.00255	.18031	.020	.9840
X3D	-3.130E-03	-.00255	.26660	-.020	.9840

Variable(s) Removed on Step Number

8.. X3B SKOR WARNA

Multiple R .68525
 R Square .46957
 Adjusted R Square .43641
 Standard Error 5.90949

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	4	1978.54312	494.63578
Residual	64	2235.01020	34.92203

F = 14.16400 Signif F = 0.0

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	1.12712	.47106	.25401	2.393	.0197
X2	2.30901	1.34226	.16148	1.720	.0902
X3C	-1.23581	1.67791	-.07175	-.737	.4641
X1	4.07188	.75224	.52938	5.413	.0000
(Constant)	2.93910	6.58180		.447	.6567

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y2 SKOR JAM KERJA SEPT 91

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X3A	.03722	.03217	.30694	.255	.7992
X3B	-.05646	-.06433	.54121	-.512	.6106
X3D	.01422	.01187	.36059	.094	.9252

Variable(s) Removed on Step Number

9.. X3C SKOR UDARA

Multiple R	.68196
R Square	.46507
Adjusted R Square	.44038
Standard Error	5.88865

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	3	1959.59944	653.19981
Residual	65	2253.95388	34.67621

F = 18.83711 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	1.01120	.44242	.22789	2.286	.0255
X2	2.26814	1.33639	.15862	1.697	.0944
X1	4.11700	.74710	.53524	5.511	.0000
(Constant)	.95709	5.98535		.160	.8735

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
X3A	.05852	.05167	.35894	.414	.6803
X3B	-.02782	-.03314	.66354	-.265	.7916
X3C	-.07175	-.09168	.73542	-.737	.4641
X3D	.04249	.03677	.40064	.294	.7694

End Block Number 2 POUT = .100 Limits reached.

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEHASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Residuals Statistics:

	Min	Max	Mean	Std Dev	N
*PRED	16.6888	40.6545	35.0852	5.3682	69
*RESID	-19.9681	14.2983	-.0000	5.7573	69
*ZPRED	-3.4269	1.0374	-.0000	1.0000	69
*ZRESID	-3.3909	2.4281	-.0000	.9777	69

Total Cases = 69

Durbin-Watson Test = 1.61510

Outliers - Standardized Residual

Case #	*ZRESID
35	-3.39095
64	-2.83406
60	2.42811
6	-2.21849
8	1.87122
57	1.76955
59	1.69950
69	1.66376
55	-1.58665
23	-1.52295

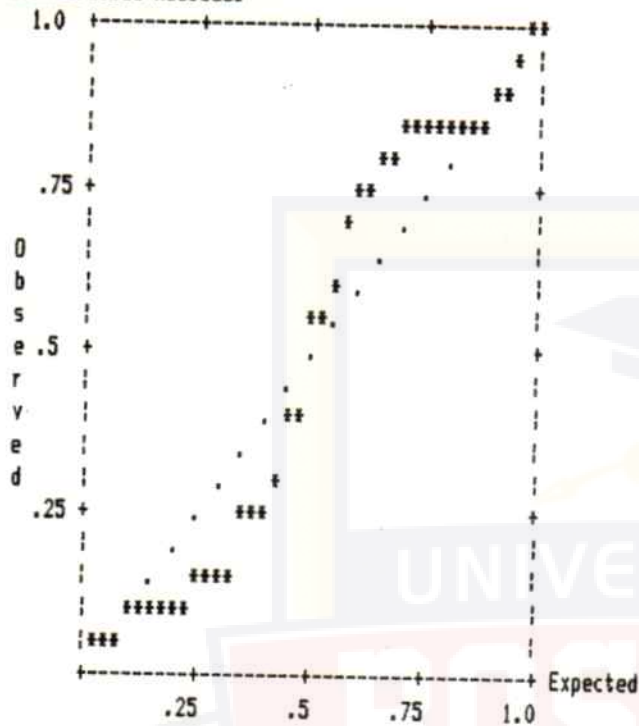
Histogram - Standardized Residual

NExp N (* = 1 Cases, . : = Normal Curve)

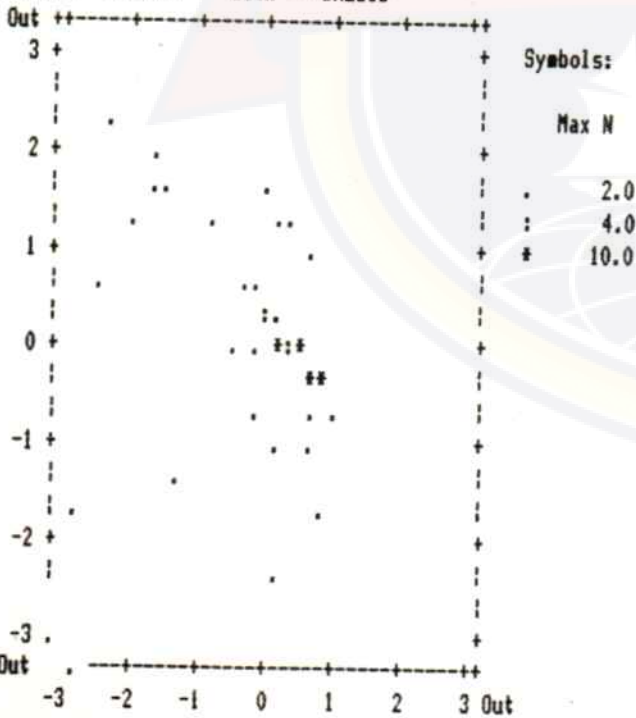
0	.05	Out
0	.11	3.00
0	.27	2.67
1	.62	2.33 :
1	1.26	2.00 :
3	2.31	1.67 **:*
4	3.79	1.33 ***;
1	5.57	1.00 * .
4	7.33	.67 **** .
5	8.64	.33 ***** .
*	9.13	0.0 *****;*****
*	8.64	-.33 *****;*****
3	7.33	-.67 *** .
2	5.57	-1.00 ** .
1	3.79	-1.33 * .
2	2.31	-1.67 **:*
0	1.26	-2.00 .
1	.62	-2.33 :
0	.27	-2.67
1	.11	-3.00 *

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
*** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Normal Probability (P-P) Plot
Standardized Residual



Standardized Scatterplot
Across - #ZPRED Down - #ZRESID



This procedure was completed at 12:07:18

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y2 SKOR JAM KERJA SEPT 91

Beginning Block Number 1. Method: Enter X1 X2 X3

Variable(s) Entered on Step Number

1.. X3 FASILITAS NON FISIK
 2.. X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA
 3.. X1 SKOR TATA RUANG KANTOR

Multiple R .68196
 R Square .46507
 Adjusted R Square .44038
 Standard Error 5.88865

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	3	1959.59944	653.19981
Residual	65	2253.95388	34.67621

F = 18.83711 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	1.01120	.44242	.22789	2.286	.0255
X2	2.26814	1.33639	.15862	1.697	.0944
X1	4.11700	.74710	.53524	5.511	.0000
(Constant)	.95709	5.98535		.160	.8735

End Block Number 1 All requested variables entered.

Residuals Statistics:

	Min	Max	Mean	Std Dev	N
*PRED	16.6888	40.6545	35.0852	5.3682	69
*RESID	-19.9681	14.2983	.0000	5.7573	69
*ZPRED	-3.4269	1.0374	-.0000	1.0000	69
*ZRESID	-3.3909	2.4281	.0000	.9777	69

Total Cases = 69

Durbin-Watson Test = 1.61510

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRATAN KABUPATEN BONE ***

Outliers - Standardized Residual

Case #	*ZRESID
35	-3.39095
64	-2.83406
60	2.42811
6	-2.21849
8	1.87122
57	1.76955
59	1.69950
69	1.66376
55	-1.58665
23	-1.52295

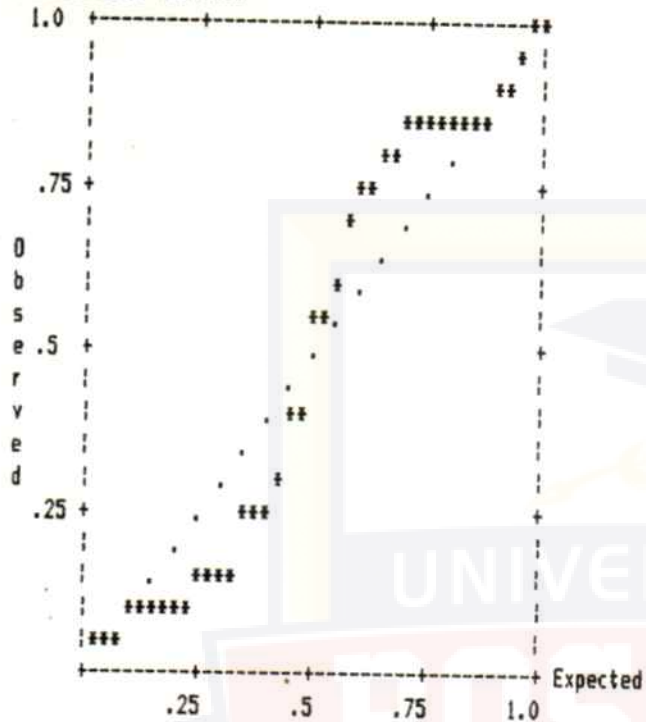
Histogram - Standardized Residual

(# = 1 Cases, . = Normal Curve)

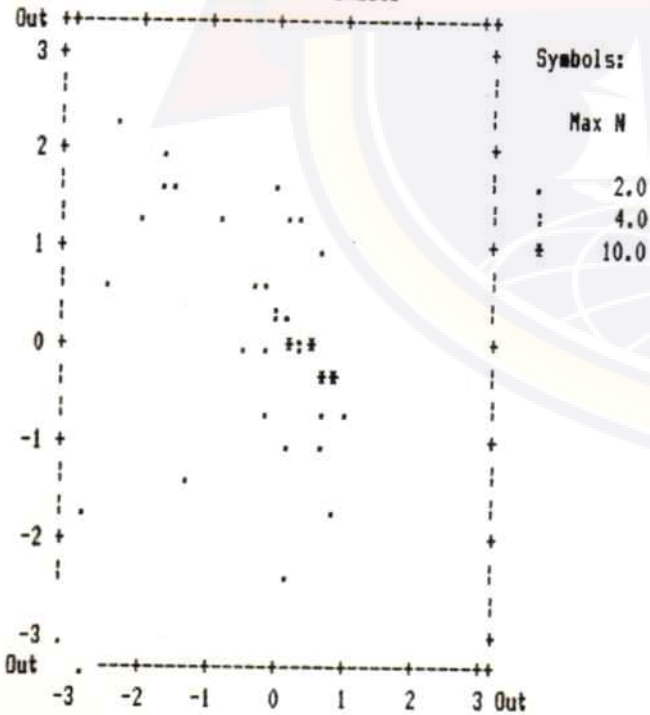
MExp	N	
0	.05	Out
0	.11	3.00
0	.27	2.67
1	.62	2.33 :
1	1.26	2.00 :
3	2.31	1.67 *;*
4	3.79	1.33 ***;
1	5.57	1.00 *
4	7.33	.67 **** .
5	8.64	.33 ***** .
*	9.13	0.0 *****;*****
*	8.64	-.33 *****;*****
3	7.33	-.67 *** .
2	5.57	-1.00 ** .
1	3.79	-1.33 * .
2	2.31	-1.67 *;
0	1.26	-2.00 .
1	.62	-2.33 :
0	.27	-2.67
1	.11	-3.00 *
1	.05	Out *

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
*** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRATAN KABUPATEN BONE ***

Normal Probability (P-P) Plot
Standardized Residual



Standardized Scatterplot
Across - *ZPRED Down - *ZRESID



This procedure was completed at 12:07:58

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y2 SKOR JAM KERJA SEPT 91

Beginning Block Number 1. Method: Enter

Variable(s) Entered on Step Number

1.. X3 FASILITAS NON FISIK
 2.. X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA
 3.. X1 SKOR TATA RUANG KANTOR

Multiple R .68196
 R Square .46507
 Adjusted R Square .44038
 Standard Error 5.88865

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	3	1959.59944	653.19981
Residual	65	2253.95388	34.67621

F = 18.83711 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
X3	1.01120	.44242	.22789	2.286	.0255
X2	2.26814	1.33639	.15862	1.697	.0944
X1	4.11700	.74710	.53524	5.511	.0000
(Constant)	.95709	5.98535		.160	.8735

End Block Number 1 All requested variables entered.

Beginning Block Number 2. Method: Backward

End Block Number 2 POUT = .100 Limits reached.
 No variables removed for this block.

Residuals Statistics:

	Min	Max	Mean	Std Dev	N
*PRED	16.6888	40.6545	35.0852	5.3682	69
*RESID	-19.9681	14.2983	.0000	5.7573	69
*ZPRED	-3.4269	1.0374	-.0000	1.0000	69
*ZRESID	-3.3909	2.4281	.0000	.9777	69

Total Cases = 69

Durbin-Watson Test = 1.61510

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Outliers - Standardized Residual

Case #	*ZRESID
35	-3.39095
64	-2.83406
60	2.42811
6	-2.21849
8	1.87122
57	1.76955
59	1.69950
69	1.66376
55	-1.58665
23	-1.52295

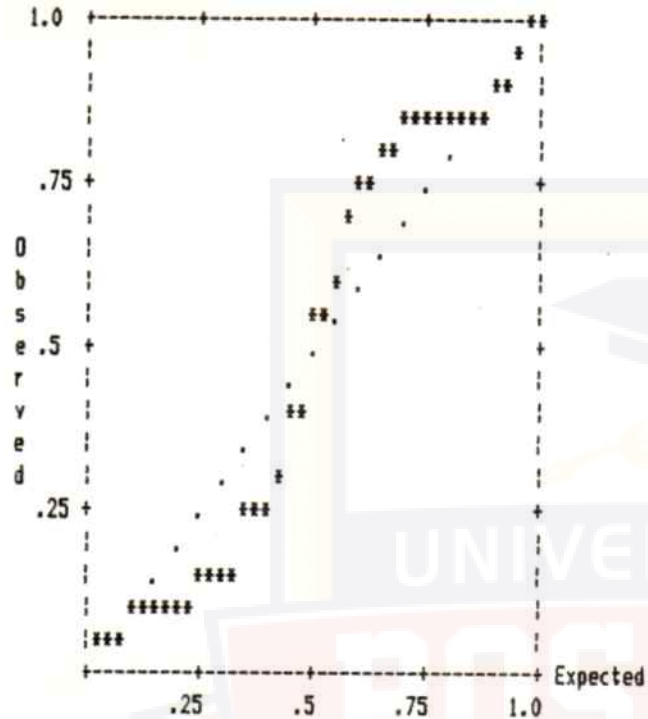
Histogram - Standardized Residual

NExp N (* = 1 Cases, . : = Normal Curve)

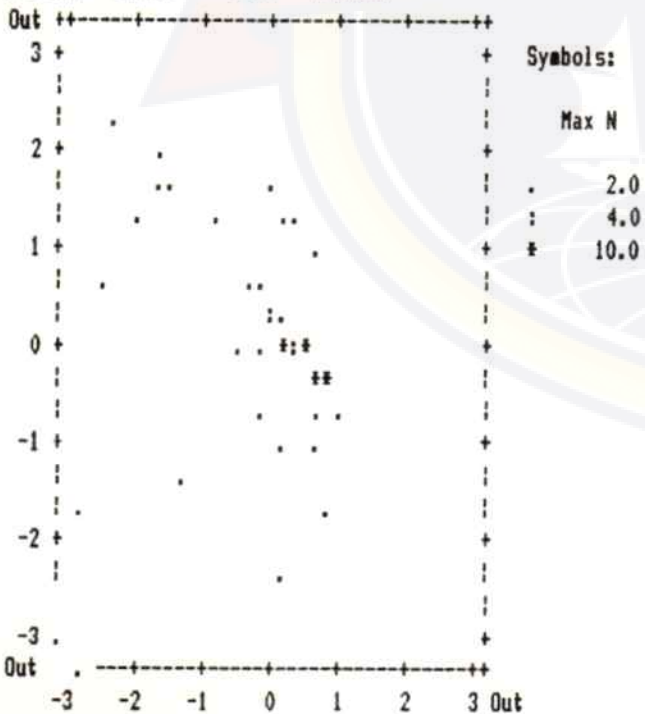
0	.05	Out
0	.11	3.00
0	.27	2.67
1	.62	2.33 :
1	1.26	2.00 :
3	2.31	1.67 *;*
4	3.79	1.33 ***;
1	5.57	1.00 * .
4	7.33	.67 **** .
5	8.64	.33 ***** .
*	9.13	0.0 *****;*****
*	8.64	-.33 *****;*****
3	7.33	-.67 *** .
2	5.57	-1.00 ** .
1	3.79	-1.33 * .
2	2.31	-1.67 *;
0	1.26	-2.00 .
1	.62	-2.33 :
0	.27	-2.67
1	.11	-3.00 *
1	.05	Out *

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
*** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Normal Probability (P-P) Plot
Standardized Residual



Standardized Scatterplot
Across - #ZPRED Down - #ZRESID



This procedure was completed at 12:08:38

DIOLAH DENGAN PROGRAM SPSS/PC+ OLEH MANANGKASI
PUSKOM IKIP UJUNG PANDANG

LAMPIRAN VI

ONE WAY (ANALYSYS VARIANCE)



HASIL OLAHAN DATA COMPUTER MELALUI PROGRAM

SPSS OLEH MANANGKASI /PC

PUSKOM IKIP UP.

The raw data or transformation pass is proceeding
69 cases are written to the uncompressed active file.

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIKRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
*** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

----- O N E W A Y -----

Variable X1 SKOR TATA RUANG KANTOR
By Variable X4 GOLONGAN

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	1.3161	.6580	.6213	.5403
Within Groups	66	69.9013	1.0591		
Total	68	71.2174			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
GOL-1	3	4.0000	0.0	0.0	4.0000 To 4.0000
GOL-2	53	3.5472	.9720	.1335	3.2792 To 3.8151
GOL-3	13	3.3077	1.3156	.3649	2.5127 To 4.1027
Total	69	3.5217	1.0234	.1232	3.2759 To 3.7676
Fixed Effects Model			1.0291	.1239	3.2744 To 3.7691
Random Effects Model				.1239	2.9887 To 4.0548

WARNING - Between component variance is negative
it was replaced by 0.0 in computing above random effects measures

Random Effects Model - Estimate of Between Component Variance -0.0312

Group	Minimum	Maximum
GOL-1	4.0000	4.0000
GOL-2	1.0000	4.0000
GOL-3	1.0000	4.0000
Total	1.0000	4.0000

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

----- O N E W A Y -----

Variable X1 SKOR TATA RUANG KANTOR
 By Variable X4 GOLONGAN

Contrast Coefficient Matrix

	GOL-1	GOL-2	GOL-3
Contrast 1	1.0	-1.0	.0
Contrast 2	1.0	.0	-1.0
Contrast 3	.0	1.0	-1.0

	Value	S. Error	Pooled Variance Estimate		
			T Value	D.F.	T Prob.
Contrast 1	.4528	.6108	.741	66.0	.461
Contrast 2	.6923	.6592	1.050	66.0	.297
Contrast 3	.2395	.3185	.752	66.0	.455

	Value	S. Error	Separate Variance Estimate		
			T Value	D.F.	T Prob.
Contrast 1	.4528	.1335	3.392	52.0	.001
Contrast 2	.6923	.3649	1.897	12.0	.082
Contrast 3	.2395	.3885	.616	15.4	.547

Tests for Homogeneity of Variances
 Cochran's C = Max. Variance/Sum(Variations) = .6469, P = .000 (Approx.)
 Bartlett-Box F = 1.956, P = .162
 Maximum Variance / Minimum Variance 1.832

Variable X1 SKOR TATA RUANG KANTOR
 By Variable X4 GOLONGAN

Multiple Range Test
 Tukey-HSD Procedure
 Ranges for the .050 level -

3.39 3.39

The ranges above are table ranges.
 The value actually compared with Mean(J)-Mean(I) is..
 .7277 * Range * Sqrt(1/N(I) + 1/N(J))
 No two groups are significantly different at the .050 level

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
*** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

----- O N E W A Y -----

Variable X1 SKOR TATA RUANG KANTOR
By Variable X4 GOLONGAN

Multiple Range Test

Scheffe Procedure
Ranges for the .050 level -

3.54 3.54

The ranges above are table ranges.
The value actually compared with $\text{Mean}(J) - \text{Mean}(I)$ is..
 $.7277 * \text{Range} * \text{Sqrt}(1/N(I) + 1/N(J))$

No two groups are significantly different at the .050 level

This procedure was completed at 19:48:26



* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91

*** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

----- O N E W A Y -----

Variable X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA
By Variable X4 GOLONGAN
Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	.3620	.1810	.5900	.5572
Within Groups	66	20.2467	.3068		
Total	68	20.6087			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
GOL-1	3	3.0000	0.0	0.0	3.0000 To 3.0000
GOL-2	53	3.3019	.5746	.0789	3.1435 To 3.4603
GOL-3	13	3.3846	.5064	.1404	3.0786 To 3.6906
Total	69	3.3043	.5505	.0663	3.1721 To 3.4366
Fixed Effects Model			.5539	.0667	3.1712 To 3.4375
Random Effects Model				.0667	3.0175 To 3.5912

WARNING - Between component variance is negative
it was replaced by 0.0 in computing above random effects measures
Random Effects Model - Estimate of Between Component Variance -.0098

Group	Minimum	Maximum
GOL-1	3.0000	3.0000
GOL-2	2.0000	4.0000
GOL-3	3.0000	4.0000
Total	2.0000	4.0000

Variable X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA
By Variable X4 GOLONGAN

Contrast Coefficient Matrix

	GOL-1	GOL-2	GOL-3
Contrast 1	1.0	-1.0	.0
Contrast 2	1.0	.0	-1.0
Contrast 3	.0	1.0	-1.0

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

----- O N E W A Y -----

	Value	S. Error	Pooled Variance Estimate		
			T Value	D.F.	T Prob.
Contrast 1	-.3019	.3287	-.918	66.0	.362
Contrast 2	-.3846	.3548	-1.084	66.0	.282
Contrast 3	-.0827	.1714	-.483	66.0	.631

	Value	S. Error	Separate Variance Estimate		
			T Value	D.F.	T Prob.
Contrast 1	-.3019	.0789	-3.825	52.0	.000
Contrast 2	-.3846	.1404	-2.739	12.0	.018
Contrast 3	-.0827	.1611	-.514	20.3	.613

Tests for Homogeneity of Variances

Cochrans C = Max. Variance/Sum(Variances) = .5629, P = .011 (Approx.)
 Bartlett-Box F = .287, P = .592
 Maximum Variance / Minimum Variance 1.288

Variable X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA
 By Variable X4 GOLONGAN
 Multiple Range Test
 Tukey-HSD Procedure
 Ranges for the .050 level -
 3.39 3.39

The ranges above are table ranges.
 The value actually compared with Mean(J)-Mean(I) is..
 $.3916 * \text{Range} * \text{Sqrt}(1/N(I) + 1/N(J))$

No two groups are significantly different at the .050 level

Variable X2 SKOR FASIL FISIK/KERJA
 By Variable X4 GOLONGAN
 Multiple Range Test
 Scheffe Procedure
 Ranges for the .050 level -
 3.54 3.54

The ranges above are table ranges.
 The value actually compared with Mean(J)-Mean(I) is..
 $.3916 * \text{Range} * \text{Sqrt}(1/N(I) + 1/N(J))$
 No two groups are significantly different at the .050 level

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

----- O N E W A Y -----

Variable X3 FASILITAS NON FISIK
 By Variable X4 GOLONGAN

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	1.4088	.7044	.2187	.8042
Within Groups	66	212.5912	3.2211		
Total	68	214.0000			
Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
GOL-1	3	12.6667	1.5275	.8819	8.8720 To 16.4613
GOL-2	53	11.9623	1.9212	.2639	11.4327 To 12.4918
GOL-3	13	12.0000	1.1547	.3203	11.3022 To 12.6978
Total	69	12.0000	1.7740	.2136	11.5738 To 12.4262
Fixed Effects Model		1.7947	.2161	11.5686	To 12.4314
Random Effects Model			.2161	11.0704	To 12.9296

WARNING - Between component variance is negative
 it was replaced by 0.0 in computing above random effects measures
 Random Effects Model - Estimate of Between Component Variance -.1958

Group	Minimum	Maximum
GOL-1	11.0000	14.0000
GOL-2	6.0000	14.0000
GOL-3	10.0000	14.0000
Total	6.0000	14.0000

Variable X3 FASILITAS NON FISIK
 By Variable X4 GOLONGAN

Contrast Coefficient Matrix

	GOL-1	GOL-2	GOL-3
Contrast 1	1.0	-1.0	.0
Contrast 2	1.0	.0	-1.0
Contrast 3	.0	1.0	-1.0

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

----- O N E W A Y -----

	Value	S. Error	Pooled Variance Estimate		
			T Value	D.F.	T Prob.
Contrast 1	.7044	1.0651	.661	66.0	.511
Contrast 2	.6667	1.1496	.580	66.0	.564
Contrast 3	-.0377	.5555	-.068	66.0	.946

	Value	S. Error	Separate Variance Estimate		
			T Value	D.F.	T Prob.
Contrast 1	.7044	.9206	.765	2.4	.513
Contrast 2	.6667	.9383	.711	2.6	.537
Contrast 3	-.0377	.4150	-.091	30.6	.928

Tests for Homogeneity of Variances

Cochrans C = Max. Variance/Sum(Variances) = .5016, P = .072 (Approx.)
 Bartlett-Box F = 1.899, P = .151
 Maximum Variance / Minimum Variance 2.768

Variable X3 FASILITAS NON FISIK
 By Variable X4 GOLONGAN

Multiple Range Test

Tukey-HSD Procedure
 Ranges for the .050 level -

3.39 3.39

The ranges above are table ranges.
 The value actually compared with Mean(J)-Mean(I) is..
 $1.2691 \pm \text{Range} \pm \text{Sqrt}(1/N(I) + 1/N(J))$
 No two groups are significantly different at the .050 level

Variable X3 FASILITAS NON FISIK
 By Variable X4 GOLONGAN

Multiple Range Test
 Scheffe Procedure
 Ranges for the .050 level -

3.54 3.54

The ranges above are table ranges.
 The value actually compared with Mean(J)-Mean(I) is..
 $1.2691 \pm \text{Range} \pm \text{Sqrt}(1/N(I) + 1/N(J))$
 No two groups are significantly different at the .050 level

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

----- O N E W A Y -----

Variable Y1 SKOR KEHADIRAN SEPT 91
 By Variable X4 GOLONGAN

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	1.3523	.6761	.0893	.9147
Within Groups	66	499.6043	7.5698		
Total	68	500.9565			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
GOL-1	3	22.6667	2.3094	1.3333	16.9297 To 28.4036
GOL-2	53	22.4906	2.8798	.3956	21.6968 To 23.2843
GOL-3	13	22.8462	2.1926	.6081	21.5212 To 24.1712
Total	69	22.5652	2.7142	.3268	21.9132 To 23.2172
Fixed Effects Model			2.7513	.3312	21.9039 To 23.2265
Random Effects Model				.3312	21.1401 To 23.9904

WARNING - Between component variance is negative
 it was replaced by 0.0 in computing above random effects measures
 Random Effects Model - Estimate of Between Component Variance - .5363

Group	Minimum	Maximum
GOL-1	20.0000	24.0000
GOL-2	8.0000	24.0000
GOL-3	16.0000	24.0000
Total	8.0000	24.0000

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

----- O N E W A Y -----

Variable Y1 SKOR KEHADIRAN SEPT 91
 By Variable X4 GOLONGAN

Contrast Coefficient Matrix

	GOL-1	GOL-2	GOL-3
Contrast 1	1.0	-1.0	.0
Contrast 2	1.0	.0	-1.0
Contrast 3	.0	1.0	-1.0

----- O N E W A Y -----

Pooled Variance Estimate

	Value	S. Error	T Value	D.F.	T Prob.
Contrast 1	.1761	1.6328	.108	66.0	.914
Contrast 2	-.1795	1.7623	-.102	66.0	.919
Contrast 3	-.3556	.8515	-.418	66.0	.678

Separate Variance Estimate

	Value	S. Error	T Value	D.F.	T Prob.
Contrast 1	.1761	1.3908	.127	2.4	.909
Contrast 2	-.1795	1.4655	-.122	2.9	.911
Contrast 3	-.3556	.7255	-.490	23.3	.629

Tests for Homogeneity of Variances

Cochrans C = Max. Variance/Sum(Variances) = .4499, P = .245 (Approx.)
 Bartlett-Box F = .637, P = .529
 Maximum Variance / Minimum Variance 1.725

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Variable Y1 SKOR KEHADIRAN SEPT 91
 By Variable X4 GOLONGAN

Multiple Range Test

Tukey-HSD Procedure

Ranges for the .050 level -

3.39 3.39

The ranges above are table ranges.

The value actually compared with $\text{Mean}(J) - \text{Mean}(I)$ is..

$1.9455 * \text{Range} * \text{Sqrt}(1/N(I) + 1/N(J))$

No two groups are significantly different at the .050 level

Variable Y1 SKOR KEHADIRAN SEPT 91
 By Variable X4 GOLONGAN

Multiple Range Test

Scheffe Procedure

Ranges for the .050 level -

3.54 3.54

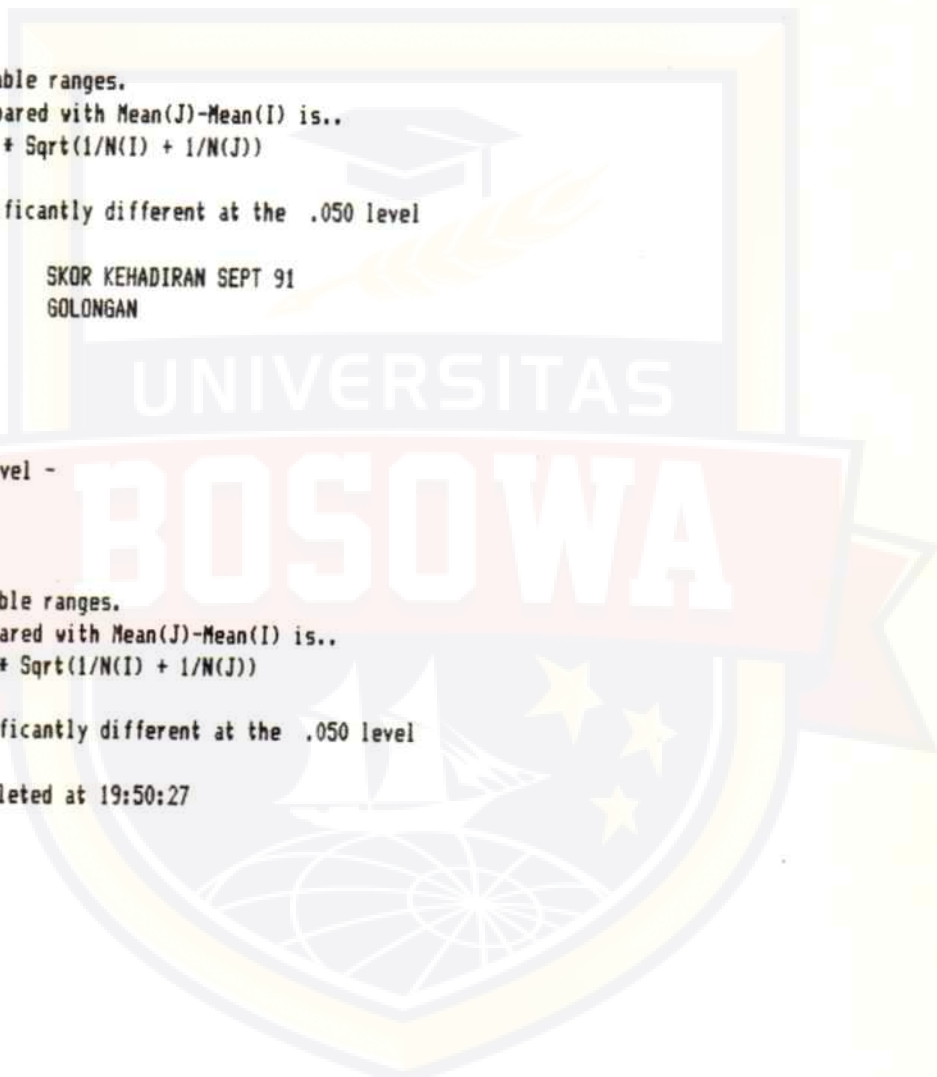
The ranges above are table ranges.

The value actually compared with $\text{Mean}(J) - \text{Mean}(I)$ is..

$1.9455 * \text{Range} * \text{Sqrt}(1/N(I) + 1/N(J))$

No two groups are significantly different at the .050 level

This procedure was completed at 19:50:27



* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

Variable Y2 SKOR JAM KERJA SEPT 91
 By Variable X4 GOLONGAN

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	75.1112	37.5556	.5989	.5524
Within Groups	66	4138.4421	62.7037		
Total	68	4213.5533			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
GOL-1	3	39.9167	4.5322	2.6167	28.6579 To 51.1754
GOL-2	53	34.9496	8.4253	1.1573	32.6273 To 37.2719
GOL-3	13	34.5231	5.8172	1.6134	31.0078 To 38.0384
Total	69	35.0852	7.8717	.9476	33.1942 To 36.9762
Fixed Effects Model		7.9186	.9533	33.1819	To 36.9885
Random Effects Model			.9533	30.9835	To 39.1869

WARNING - Between component variance is negative
 it was replaced by 0.0 in computing above random effects measures

Random Effects Model - Estimate of Between Component Variance -1.9563

Group	Minimum	Maximum
GOL-1	37.3000	45.1500
GOL-2	0.0	45.2500
GOL-3	20.5000	37.3000
Total	0.0	45.2500

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

----- O N E W A Y -----

Variable Y2 SKOR JAM KERJA SEPT 91
 By Variable X4 GOLONGAN

Contrast Coefficient Matrix

	GOL-1	GOL-2	GOL-3
Contrast 1	1.0	-1.0	.0
Contrast 2	1.0	.0	-1.0
Contrast 3	.0	1.0	-1.0

Pooled Variance Estimate

	Value	S. Error	T Value	D.F.	T Prob.
Contrast 1	4.9670	4.6994	1.057	66.0	.294
Contrast 2	5.3936	5.0719	1.063	66.0	.291
Contrast 3	.4265	2.4508	.174	66.0	.862

Separate Variance Estimate

	Value	S. Error	T Value	D.F.	T Prob.
Contrast 1	4.9670	2.8612	1.736	2.9	.186
Contrast 2	5.3936	3.0741	1.755	3.7	.160
Contrast 3	.4265	1.9856	.215	25.9	.832

----- O N E W A Y -----

Tests for Homogeneity of Variances

Cochrans C = Max. Variance/Sum(Variances) = .5662, P = .010 (Approx.)
 Bartlett-Box F = 1.453, P = .235
 Maximum Variance / Minimum Variance 3.456

Variable Y2 SKOR JAM KERJA SEPT 91
 By Variable X4 GOLONGAN

Multiple Range Test

Tukey-HSD Procedure

Ranges for the .050 level -

3.39 3.39

The ranges above are table ranges.

The value actually compared with Mean(J)-Mean(I) is..

$$5.5993 \neq \text{Range} \neq \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$$

No two groups are significantly different at the .050 level

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

----- O N E W A Y -----

Variable Y2 SKOR JAM KERJA SEPT 91
 By Variable X4 GOLONGAN

Multiple Range Test

Scheffe Procedure

Ranges for the .050 level -

3.54 3.54

The ranges above are table ranges.

The value actually compared with $\text{Mean}(J) - \text{Mean}(I)$ is..

$5.5993 \pm \text{Range} \pm \text{Sqrt}(1/N(I) + 1/N(J))$

No two groups are significantly different at the .050 level

This procedure was completed at 19:51:07

UNIVERSITAS
BOSOWA

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91

*** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

----- O N E W A Y -----

Variable Y GAIRAH KERJA PEGAWAI
By Variable X4 GOLONGAN

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	2	76.3712	38.1856	.4320	.6510
Within Groups	66	5833.7117	88.3896		
Total	68	5910.0829			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
GOL-1	3	62.5833	2.2228	1.2833	57.0615 To 68.1051
GOL-2	53	57.4402	9.9111	1.3614	54.7083 To 60.1720
GOL-3	13	57.3692	7.7237	2.1422	52.7018 To 62.0366
Total	69	57.6504	9.3227	1.1223	55.4109 To 59.8900

Fixed Effects Model	9.4016	1.1318	55.3907	To	59.9102
Random Effects Model		1.1318	52.7806	To	62.5203

WARNING - Between component variance is negative

it was replaced by 0.0 in computing above random effects measures

Model - Estimate of Between Component Variance -3.9054

Group	Minimum	Maximum
GOL-1	61.3000	65.1500
GOL-2	16.0000	67.2500
GOL-3	36.5000	61.3000
Total	16.0000	67.2500

Variable Y GAIRAH KERJA PEGAWAI
By Variable X4 GOLONGAN

Contrast Coefficient Matrix

	GOL-1	GOL-2	GOL-3
--	-------	-------	-------

Contrast 1 1.0 -1.0 .0

Contrast 2 1.0 .0 -1.0

Contrast 3 .0 1.0 -1.0

* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI 11/3/91
 *** PADA KANTOR LEMBAGA PEMASYRAKATAN KABUPATEN BONE ***

----- O N E W A Y -----

	Value	S. Error	Pooled Variance Estimate		T Prob.
			T Value	D.F.	
Contrast 1	5.1431	5.5795	.922	66.0	.360
Contrast 2	5.2141	6.0218	.866	66.0	.390
Contrast 3	.0710	2.9098	.024	66.0	.981

	Value	S. Error	Separate Variance Estimate		T Prob.
			T Value	D.F.	
Contrast 1	5.1431	1.8709	2.749	8.6	.023
Contrast 2	5.2141	2.4972	2.088	12.5	.058
Contrast 3	.0710	2.5382	.028	22.8	.978

Tests for Homogeneity of Variances

Cochrans C = Max. Variance/Sum(Variances) = .6033, P = .002 (Approx.)
 Bartlett-Box F = 2.291, P = .102
 Maximum Variance / Minimum Variance 19.881

Variable Y GAIRAH KERJA PEGAWAI
 By Variable X4 GOLONGAN

Multiple Range Test

Tukey-HSD Procedure

Ranges for the .050 level -

3.39 3.39

The ranges above are table ranges.

The value actually compared with Mean(J)-Mean(I) is..

$6.6479 \pm \text{Range} \pm \text{Sqrt}(1/N(I) + 1/N(J))$

No two groups are significantly different at the .050 level

Variable Y GAIRAH KERJA PEGAWAI
 By Variable X4 GOLONGAN

Multiple Range Test

Scheffe Procedure

Ranges for the .050 level -

3.54 3.54

The ranges above are table ranges.

The value actually compared with Mean(J)-Mean(I) is..

$6.6479 \pm \text{Range} \pm \text{Sqrt}(1/N(I) + 1/N(J))$

No two groups are significantly different at the .050 level

This procedure was completed at 19:51:48 Manangkasi Puskom ikip

Lampiran VIIKETERANGAN LAMPIRAN

X ₁	: Tata Ruang Kantor
X ₂	: Fasilitas Fisik/Kerja
X ₃	: Fasilitas Non Fisik
X _{3A}	: C a h a y a
X _{3B}	: W a r n a
X _{3C}	: U d a r a
X _{3D}	: S u a r a
Y ₁	: Kehadiran pegawai dalam sebulan
Y ₂	: Jam Kerja Pegawai dalam minggu terakhir pada bulan September 1991
Y	: Gairah Kerja

Lampiran VIII

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP GAIRAH KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B KABUPATEN DAERAH
TINGKAT II BONE

LEMBARAN ANGKET

Identitas Responden

1. Nama Responden : _____
2. N i p : _____
3. A l a m a t : _____
4. A g a m a : _____
5. Jenis Kelamin : _____

Petunjuk

Jawablah pertanyaan yang tersedia di bawah ini dengan ketentuan anda diminta untuk melingkari dari salah satu jawaban yang telah disediakan menurut anda paling tepat.

1. Tingkat pendidikan terakhir anda ?

- a. Tamat SD
- b. Tamat SLTP
- c. Tamat SLTA
- d. Sarjana Muda
- e. Sarjana

2. Pangkat/Golongan anda sekarang ?

- 1. a. Golongan I a
- b. Golongan I b
- c. Golongan I c
- d. Golongan I d

2. a. Golongan II a
 - b. Golongan II b
 - c. Golongan II c
 - d. Golongan II d
3. a. Golongan III a
 - b. Golongan III b
 - c. Golongan III c
 - d. Golongan III d
3. Anda bekerja pada bagian mana di kantor ini ?
- a. Kalapas
 - b. Sub. Bagian Tata Usaha
 - c. Urusan Kepegawaian dan Keuangan
 - d. Urusan Umum
 - e. Seksi Bimbingan Napi/Anak Didik dan Kegiatan Kerja
 - f. Sub. Seksi Registrasi dan Bimbingan Kemasyarakatan
 - g. Sub. Seksi Perawatan Napi/Anak Didik
 - h. Sub. Seksi Kegiatan Kerja
 - i. Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib
 - j. Sub. Seksi Keamanan
 - k. Sub. Seksi Pelaporan Tata Tertib
 - l. Kesatuan Pengaman Lapas
 - m. Petugas Keamanan
4. Apakah Tata Ruang Kantor dapat mempengaruhi gairah kerja anda ?
- a. Sangat mempengaruhi
 - b. Kurang mempengaruhi

- c. Tidak mempengaruhi
d. Biasa-biasa saja
5. Bagaimana keadaan fasilitas kerja yang ada pada kantor anda ?
- a. Lengkap
b. Cukup lengkap
c. Kurang lengkap
d. Tidak lengkap
6. Bagaimana pengaruh cahaya matahari/lampu terhadap gairah kerja anda ?
- a. Sangat mempengaruhi
b. Kurang mempengaruhi
c. Tidak mempengaruhi
d. Biasa-biasa saja
7. Warna apa yang anda paling senangi untuk ruang kerja anda ?
- a. Warna putih
b. Warna cream
c. Warna lain-lain
8. Bagaimana peredaran udara ruang kerja anda ?
- a. Baik
b. Cukup baik
c. Kurang baik
9. Bagaimana pengaruh bunyi-bunyian seperti bunyi radio/tape terhadap gairah kerja anda ?
- a. Sangat mempengaruhi

- b. Kurang mempengaruhi
- c. Tidak mempengaruhi
- d. Biasa-biasa saja

10. Dalam satu bulan terakhir ini, berapa hari anda masuk kerja/kantor

Jawab : _____

11. Dalam minggu terakhir bulan ini, berapa jam anda masuk kerja/kantor ?

Jawab : _____

