

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Disusun Oleh :

FITRI NURACHMAWATI

NIM : 14490032

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2018**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan bawah ini :

Nama : Fitri Nurachmawati
NIM : 14490032
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta” ini adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 9 Januari 2018

Yang Menyatakan



Fitri Nurachmawati
NIM : 14490032



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi
Lamp : 1 (Satu) Bandel Naskah Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara :

Nama : Fitri Nurachmawati
NIM : 14490032
Judul Skripsi : Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Motivasi Kerja
Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota
Yogyakarta

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Dengan ini kami berharap skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 9 Januari 2018
Pembimbing Skripsi,


Drs. Ichsan, M.Pd.
NIP. 19630226 1999203, 1 003



SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr Wb

Setelah dilakukan munaqosah pada hari Senin tanggal 5 Febuari 2018 skripsi mahasiswa dibawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan. maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya kami selaku konsultan berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : Fitri Nurachmawati
NIM : 14490032
Judul Skripsi : Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Motivasi Kerja
Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota
Yogyakarta

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 9 Febuari 2018

Konsultaan.

Drs. Ichsan, M.Pd.

NIP. 19630226 1999203 1 003



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta FM-UINSK-BM-05-03/RO

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: B.05/UIN.02/DT/PP.009/02/2018

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul "Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta" yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Fitri Nurachmawati

NIM : 14490032

Telah di Munaqasyahkan pada : Senin, 5 Febuari 2018

Nilai Munaqasyah : A-

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH:

Ketua Sidang

V/hs/ -

Drs. Ichsan. M.Pd

NIP. 19630226 199203 1 003

Penguji I

Dr. Subiyantoro, M.Ag.
NIP. 19590410 198503 1 005

Penguji II

Muhammad Qowim, S.Ag.M.Ag.
NIP.19790819 200604 1 002

Yogyakarta, 23 FEB 2018

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga

Dr. Ahmad Arifi, M.Ag
NIP. 19661121 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Nurachmawati

NIM : 14490032

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Atas pemakaian Jilbab dalam Ijazah Sarjana saya Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab). Saya akan menanggung sendiri tanpa melibatkan pihak lain, termasuk institusi dimana saya menempuh program S1.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan penuh kesabaran.

Yogyakarta, 9 Januari 2018
yang membuat pernyataan.



Fitri Nurachmawati
NIM : 14490032

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَب

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”(Q.S. Al-Insyirah:97 ayat 5-7).¹

“Anda adalah produk dari lingkungan anda. Maka, pilihlah lingkungan terbaik bagi pengembangan anda menuju tujuan-tujuan anda.”(W. Clement Stone)²

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta, Darul Sunnah, 2013), hal.93.

² <http://www.katamutiara.web.id/w-clement-stone/>. di akses pada tanggal 6 Febuari 2018 pukul 21.51 Wib.

HALAMAN PERSEMBAHAN

**SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK,
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TABIIYAH DAN KEGURUAN
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَ بِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَ الدِّينِ أَشْهَدُ أَنْ
لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَ أَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَ رَسُولُهُ لَا نَبِيَّ
بَعْدَهُ. اللَّهُمَّ صَلِّ وَ سَلِّمْ عَلَى أَسْعَدِ مَخْلُوقَاتِكَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَ عَلَى آلِهِ وَ
صَحْبِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ.

Alhamdulillah, tiada sanjungan dan pujian yang berhak diucapkan selain hanya kepada Allah SWT. Dzat Yang Maha Indah dan Maha Lembut, yang telah menciptakan manusia untuk melaksanakan tatanan yang di berikan oleh Allah dan Rasul-Nya demi meraih ridho-Nya. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada teladan kebaikan kita, junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarganya, para sahabatnya dan umat pengikutnya sampai hari kiamat. Amin.

Skripsi ini merupakan kajian mengenai Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Peneliti sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr:

1. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan yang berguna kepada saya selama menempuh studi.
2. Bapak Dr. Imam Machali, S.Pd.I, M.Pd., selaku ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang banyak memberikan motivasi kepada mahasiswa sehingga mahasiswa selalu giat menjadi insan akademis yang sesuai dengan selogan MPI yaitu kreatif, inovatif dan produktif.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I, M.SI selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) serta seluruh dosen yang telah memberikan pembinaan, arahan, motivasi serta waktunya selama saya menempuh kuliah di program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

4. Bapak Drs. Edi Yusup Nur SS, M.Si., selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama saya menempuh studi
5. Bapak Drs. Ichsan, M.Pd, selaku pembimbing skripsi, yang telah mencurahkan ketekunan dan kesabarannya dalam meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Dr. Subiyantoro, M.Ag sebagai penguji I dan Bapak Muhammad Qowim, S. Ag.,M.Ag. sebagai penguji II, terimakasih atas masukan, bimbingan dalam perbaikan penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Ayub yang insyaallah berada di tempat yang indah dan Ibu Entin, serta terimakasih pada keluarga besar Al-Ayubi atas curahan cinta. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahman dan Rahim-Nya kepada kita.
8. Bapak Drs. Sigit Warsita, M.A., selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dan segenap pegawai. Terimakasih banyak telah mengizinkan, meluangkan waktu dan membantu untuk penelitian ini.
9. Teman-temanku : Hutri R, Ira, Maya, Yuniatari, Nikmatul, Rofi, Ida, Duwi, Etika Nur, Mar'ah, Dewi P, Angga, Ari, Respi, Hasna, Dewi, Rizal F, Riyan, ka Fatimah, ka Amalia, Ka Zulfi, Ka Yuanita, Ka Ummi, Ka Riska, Khatulistiwa, KKN Sengonkerep 93. Terimakasih atas semangat yang diberikan selama proses penelitian.

Peneliti berdo'a semoga semua bantuan, bimbingan, dukungan, tersebut diterima sebagai amal baik oleh Allah SWT, amin.

Yogyakarta, 9 Januari 2018
Peneliti,



Fitri Nurachmawati
NIM. 14490032

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	11
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
E. Kajian Penelitian Terdahulu	13
F. Sistematika Pembahasan.....	39
BAB II : KAJIAN TEORI.....	41
A. Kajian Teori	41
B. Kerangka Berpikir.....	66
C. Hipotesis	70

BAB III : METODE PENELITIAN	71
A. Jenis Penelitian.....	71
B. Variabel Penelitian.....	72
C. Definisi Operasional	74
D. Pengukuran Variabel.....	78
E. Tempat dan Waktu Penelitian	80
F. Populasi dan Sampel Penelitian.....	81
G. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	82
H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	88
I. Teknik Analisis Data.....	96
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	101
A. Komposisi dan Persebaran Distribusi Frekuensi Data.....	101
B. Deskripsi Korelasi antara Variabel X dan Variabel Y.....	135
C. Uji Prasyarat Asumsi Dasar	136
D. Analisis Regresi antara Variabel X dan Variabel Y	138
E. Pembahasan dan Hasil Penelitian	142
BAB V : PENUTUP	147
A. Kesimpulan	147
B. Saran-Saran	149
DAFTAR PUSTAKA	151
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	155

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2.1 Pengaruh Warna Dinding Kantor.....	49
Tabel 3.1 Interval Skor Tata Ruang Kantor	79
Tabel 3.2 Interval Skor Motivasi Kerja	80
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	81
Tabel 3.4 Jumlah Pegawai Kementerian Agama Kota Yogyakarta.....	82
Tabel 3.5 Skor Setiap Indikator Menurut Likert	84
Tabel 3.6 Indikator Variabel Tata Ruang Kantor.....	85
Tabel 3.7 Indikator Variabel Motivasi Kerja	86
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Tata Ruang Kantor	90
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Data Lapangan Tata Ruang Kantor	91
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	92
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Data Lapangan Motivasi Kerja	93
Tabel 3.12 Tingkat Reabilitas Instrumen	94
Tabel 3.13 Hasil Uji Realibility Tata Ruang Kantor.....	94
Tabel 3.14 Hasil Uji Realibility Data Lapangan Tata Ruang Kantor	95
Tabel 3.15 Hasil Uji Realibility Motivasi Kerja	95
Tabel 3.16 Hasil Uji Realibility Data Lapangan Motivasi Kerja.....	95
Tabel 3.17 Interpretasi Koefisien Korelasi	98
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Pegawai	101
Tabel 4.2 Usia Pegawai.....	102
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	103
Tabel 4.4 Lama Bekerja Pegawai.....	104
Tabel 4.5 Unit Kerja Pegawai	105
Tabel 4.6 Tingkat Tata Ruang Kantor.....	106
Tabel 4.7 Tabel Silang antara Tingkat Tata Ruang dengan Variabel Kontrol	

Jenis Kelamin	107
Tabel 4.8 Statistik <i>Chi-Square tests</i> antara Tingkat Tata Ruang Kantor dengan Variabel Kontrol Jenis Kelamin	108
Tabel 4.9 Tabel Silang antara Tingkat Tata Ruang Kantor dengan Variabel Kontrol Usia Pegawai.....	109
Tabel 4.10 Statistik <i>Chi-Square tests</i> antara Tingkat Tata Ruang Kantor dengan Variabel Kontrol Usia Pegawai	111
Tabel 4.11 Tabel Silang antara Tingkat Tata Ruang Kantor dengan Variabel Kontrol Pendidikan Terakhir	111
Tabel 4.12 Statistik <i>Chi-Square tests</i> antara Tingkat Tata Ruang Kantor dengan Variabel Kontrol Pendidikan Terakhir	114
Tabel 4.13 Tabel Silang antara Tingkat Tata Ruang Kantor dengan Variabel Kontrol Lama Bekerja Pegawai.....	116
Tabel 4.14 Statistik <i>Chi-Square tests</i> antara Tingkat Tata Ruang Kantor dengan Variabel Kontrol Lama Bekerja Pegawai	116
Tabel 4.15 Tabel Silang antara Tingkat Tata Ruang Kantor dengan Variabel Kontrol Unit Kerja Pegawai	117
Tabel 4.16 Statistik <i>Chi-Square tests</i> antara Tingkat Tata Ruang Kantor dengan Variabel kontrol Unit Kerja Pegawai	119
Tabel 4.17 Tingkat Motivasi Kerja	120
Tabel 4.18 Tabel Silang antara Tingkat Motivasi Kerja dengan Variabel Kontrol Jenis Kelamin.....	121
Tabel 4.19 Statistik <i>Chi-Square tests</i> antara Tingkat Motivasi Kerja dengan Variabel Kontrol Jenis Kelamin	122
Tabel 4.20 Tabel Silang antara Tingkat Motivasi Kerja dengan Variabel Kontrol Usia Pegawai.....	123

Tabel 4.21 Statistik <i>Chi-Square tests</i> antara Tingkat Motivasi Kerja dengan Variabel Kontrol Usia Pegawai	124
Tabel 4.22 Tabel Silang antara Tingkat Motivasi Kerja dengan Variabel Kontrol Pendidikan Terakhir	125
Tabel 4.23 Statistika <i>Chi-Square tests</i> antara Tingkat Motivasi Kerja dengan Variabel Kontrol Pendidikan Terakhir	126
Tabel 4.24 Tabel Silang antara Tingkat Motivasi Kerja dengan Variabel Kontrol Lama Bekerja Pegawai.....	127
Tabel 4.25 Statistik <i>Chi-Square Tests</i> antara Tingkat Motivasi Kerja dengan Variabel Kontrol Lama Bekerja.....	129
Tabel 4.26 Tabel Silang antara Tingkat Motivasi Kerja dengan Variabel Kontrol Unit Kerja.....	130
Tabel 4.27 Statistik <i>Chi-Square Tests</i> antara Tingkat Motivasi Kerja dengan Variabel Kontrol dengan Unit kerja Pegawai.....	132
Tabel 4.28 Tabel Silang antara Tingkat Tata Ruang Kantor dengan Tingkat Motivasi Kerja	133
Tabel 4.29 Statistik <i>Chi-Square Tests</i> antara Tingkat Tata Ruang Kantor dengan Tingkat Motivasi Kerja.....	134
Tabel 4.30 <i>Correlations</i>	135
Tabel 4.31 Tabel Anova Uji Linearitas.....	137
Tabel 4.32 <i>Model Summary</i>	137
Tabel 4.33 <i>Descriptive Statistics</i>	139
Tabel 4.34 ANOVA	139
Tabel 4.35 <i>Coefficients</i>	140

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kebutuhan Manusia Menurut Maslow	57
Gambar 2.2 Kerangka Teori.....	69
Gambar 3.1 Paradigma Sederhana	74
Gambar 4.1 Histogram <i>output</i> Uji Normalitas	136
Gambar 4.2 Normal P-Plot Normalitas	136
Gambar 4.3 Grafik Scatter Plot Uji Heteroditas (1).....	138
Gambar 4.4 Grafik Scatter Plot Uji Heteroditas (2).....	138

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran III	: Surat Perubahan Judul Skripsi
Lampiran IV	: Surat Izin Penelitian
Lampiran V	: Surat Keterangan Bebas Nilai C
Lampiran VI	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran VII	: Kuesioner Penelitian
Lampiran VIII	: <i>Input</i> Data SPSS
Lampiran IX	: <i>Ouput</i> Data SPSS
Lampiran X	: Profil dan Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
Lampiran XI	: Dokumentasi (Foto) Kondisi Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta
Lampiran XII	: Sertifikat OPAK
Lampiran XIII	: Sertifikat Sosialisasi Pembelajaran
Lampiran XV	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XVI	: Sertifikat PLP 1
Lampiran XVII	: Sertifikat PLP 2
Lampiran XVIII	: Sertifikat KKN
Lampiran XIX	: Sertifikat ICT
Lampiran XX	: Sertifikat LECTORA
Lampiran XXI	: Sertifikat IKLA
Lampiran XXII	: Sertifikat TOEC
Lampiran XXIII	: <i>Curriculum Vitae</i>

ABSTRAKS

Fitri Nurachmawati, *Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

Latar belakang penelitian ini bermula dari ketertarikan peneliti mengenai motivasi kerja pegawai dan penerapan tata ruang kantor pegawai di Kementerian Agama Kota Yogyakarta sebagai unit pelayanan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (Asosiatif) yang bertujuan untuk mengetahui (1) Seberapa besar tingkat kenyamanan pegawai terhadap tata ruang kantor pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, (2) Seberapa besar tingkat motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, dan (3) Seberapa besar pengaruh tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kementerian Agama Kota Yogyakarta berjumlah 85 pegawai. Tidak ada sampel dalam penelitian ini. Instrumen pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner dan dokumentasi. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel tata ruang kantor (variabel indenpeden), variabel motivasi kerja (variabel dependen). Teknik analisa menggunakan teknik analisis korelasi *bivariate* dan analisis regresi sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS (*statistical Package for the social Sciences*) versi 22.

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa tingkat nyaman tata ruang kantor pegawai dalam kondisi nyaman sebesar 58,82% dan tingkat motivasi kerja pegawai tinggi sebesar 54,1%. Kemudian terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pegawai, dengan dibuktikan hasil uji regresi besar *phi Coefficient* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan tingkat hubungan kedua variabel dalam kategori sedang dengan koefisien korelasi sebesar 0,527 (r hitung) $> 0,213$ (r tabel) pada taraf signifikansi 5% dan besarnya nilai probabilitas atau sig. (2-tailed) adalah $0,000 < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% dan uji perhitungan $F_{hitung} = 31,914$ signifikan pada taraf 0,000 atau α 5%. Sedangkan besarnya nilai *R square* 0,278 artinya pengaruh tata ruang kantor terhadap motivasi kerja sebesar 27,8% sedangkan sisanya 73,2% motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Tata Ruang Kantor, Motivasi Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelayanan publik merupakan aspek yang sangat mendasar dalam penyelenggaraan pemerintahan. Menurut Fandy Triptono pelayanan bentuk penyajian, tindakan, dan informasi yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan pelanggan/pengguna jasa dalam mewujudkan nilai potensial yang terkandung dalam jasa. Sementara publik berarti masyarakat, adanya pelayanan publik mampu dijadikan tolak ukur keseriusan pemerintah dalam menjalankan tanggung jawabnya khususnya melayani masyarakat. Artinya, sebuah kualitas pelayanan merupakan cerminan dari sebuah eksistensi instansi pemerintah, pelayanan yang baik dan berkualitas akan meningkatkan rasa kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.¹

Berdasarkan KMA (Keputusan Menteri Agama) No 373 Tahun 2002 tentang organisasi tata kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta merupakan instansi pelayanan publik memiliki kajian pada bidang agama pada ruang lingkup kota Yogyakarta,² yang senantiasa berhubungan dengan masyarakat yang memiliki kepentingan beraneka ragam dan tujuan. Memiliki visi dan misi mewujudkan masyarakat kota Yogyakarta yang taat

¹ Khaerul Umam, *Manajemen Perkantoran*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hal. 272.

² Anonim, *Keputusan Menteri Agama No.373 Tahun 2002 tentang Organisasi Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota*, (Jakarta: Menteri Agama, 2002), hal.146.

beragama, rukun, cerdas dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.³ Pelayanan adalah bagaimana memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam memenuhi kebutuhan masyarakat menuntut adanya upaya kerja yang baik dari seluruh pegawai.⁴

Seorang pegawai di instansi pemerintah sebagai inti dari pelayanan masyarakat yang harus mampu memberikan pelayanan jasa secara baik dan memuaskan sehingga menyebabkan masyarakat merasa puas. Kualitas, kapabilitas, dan kinerja baik sebagai unsur penting yang mesti dimiliki pegawai. Era globalisasi berkembang begitu pesat menjadikan pegawai sebagai makhluk sosial yang ditugaskan sebagai pekerja yang tidak terlepas dari rutinitas pekerjaan yang berhubungan dengan kantor.⁵ Pegawai mampu menghabiskan waktunya berjam-jam berada di ruangan kantor sudah sewajarnya pegawai sebagai petugas layanan publik perlu memiliki kesadaran dalam menghadapi zaman yang terus berkembang dan berubah yang berorientasi pada kualitas individu pegawai sebagai pelaku pembangunan dalam rangka mewujudkan masyarakat yang mampu bersaing secara global.

Peran manajer sebagai pengelola utama organisasi diharapkan mampu membaca peluang dan mengontrol jalannya perkembangan organisasi dalam meningkatkan kualitas individu pegawai yaitu dengan memberikan dorongan

³ Kementerian Agama Kota Yogyakarta, *Gambaran Umum Tugas Pokok Kementerian Agama Kota Yogyakarta*, (Yogyakarta, Kemenag Kota Yogyakarta, 2017), hal.2.

⁴ Khaerul Umam, *Manajemen...*, hal.272.

⁵ Maya Andriani dkk, "Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri", *Jurnal Administrasi Kantor*, 5 (1) 2017: 83-98.

terhadap para pegawai agar siap, mau dan mampu memberi sumbangan, bergerak dan bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi.⁶Salah satunya dengan pemberian fasilitas yang memadai kepada pegawai menjadi salah satu bukti manajer ikut andil dalam proses keberhasilan mencapai tujuan organisasi yaitu memberi dan pengadaan fasilitas sesuai kebutuhan pegawai di ruang kantor yang akan berperan penting meningkatkan etos kerja pegawai.⁷

Berkaitan dengan hal itu, dalam mencapai tujuan organisasi perlu diperhatikan faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Abdul Hamid Mursi motivasi kerja pegawai di suatu organisasi:⁸

Motivasi kerja menempatkan posisi sangat penting dalam psikologi kerja, sebab motivasi bertugas menjawab pertanyaan: “Mengapa kita bekerja?”dan juga menjawab persoalan tantangan dan metode membangkitkan etos kerja karyawan untuk merealisasikan produktivitas yang ideal.

Pendapat di atas mengenai motivasi kerja pegawai sebagai unsur penting kepegawaian sebagai bagian integral dalam upaya mengoptimalkan pengendalian manajemen suatu organisasi,⁹ artinya motivasi kerja sebagai proses dalam diri manusia yang mendorong seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk bekerja, mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau

⁶ Moh. Mujib Khoiri, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta”, (*Skripsi*, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta Manajemen Pendidikan,2015): 1.

⁷ Hayat, *Manajemen Pelayanan Publik*, (Jakarta: Rajawali Press PT Raja Grafindo Persada, 2017), hal.25.

⁸ Moh. Mujib Khoiri, “Pengaruh..., hal.2.

⁹ Dewi Handayani, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institusi Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya”, (*Skripsi*, Universitas Teknologi Sepuluh November, 2013): 1-11.

keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai keinginan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dalam pencapaian tujuan tertentu.¹⁰ Selain itu motivasi kerja bukan hanya mampu menguntungkan organisasi akan tetapi dapat menguntungkan bagi individu pegawai masing-masing selain sebagai acuan dalam bekerja motivasi kerja juga sebagai jawaban atas pertanyaan yang ada dalam benak pegawai mengenai alasan bekerja. Baiknya motivasi kerja yang dimiliki pegawai dapat berpengaruh baik bagi instansi dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya penuh tanggung jawab agar terciptanya kinerja berkualitas.¹¹

Motivasi kerja pegawai bukanlah faktor yang berdiri sendiri, melainkan ada faktor yang dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya motivasi kerja pegawai. Rendah disebabkan oleh hilangnya alasan untuk bekerja dan motivasi kerja mampu tinggi karena seseorang telah dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan.¹² Menurut Doni Bactiar dalam skripsi Elvy¹³ bahwa motivasi dan lingkungan kerja baik, kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang menentukan kinerja. Motivasi sebagai dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2012), hal. 138.

¹¹ Rahmad Soleh, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu pengetahuan Alam", (*Skripsi*, Universitas Pendidikan Indonesia, 2013): 2.

¹² Arwan Mulyana, "Meningkatkan Motivasi Karyawan", (*Skripsi*, Politeknik Negeri Bandung Prodi Administrasi Bisnis, 2012): 3.

¹³ Doni Bactiar, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Aqua Tirta Investama Klaten," *Jurnal Manajemen* 1 (1) Agustus(2012): hal. 35-47.

manusia untuk berbuat atau melakukan sesuatu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja meningkat menurut Arwan, (1) faktor kebutuhan manusia seperti ekonomis, rasa aman (psikologis) dan sosial (2) faktor kompetensi pegawai akan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran seperti gaji (3) faktor komunikasi (4) faktor kepemimpinan (5) faktor pelatihan dan (6) faktor Prestasi sama hanya menurut Edy Sutrisno motivasi kerja timbul karena adanya kebutuhan dan keinginan dari masing-masing individu yang berbeda, sehingga akan muncul motivasi dan aktivitas yang berbeda untuk memenuhinya (1) kebutuhan fisik (2) kebutuhan keamanan, (3) kebutuhan sosial dan (4) kebutuhan harga diri atau aktualisasi diri sehingga motivasi dan aktifitasnya pun berbeda.¹⁴ Unsur-unsur tersebut dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melakukan aktifitas pekerjaan sebagai pelayan publik.

Berkaitan dengan penjelasan di atas, dari hasil observasi pra-penelitian yang peneliti telah lakukan bahwa motivasi kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta masih belum optimal, misalnya masih terdapat beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu. Demikian juga dengan hasil wawancara dengan staf kepegawaian di kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, bahwa permasalahan belum optimalnya motivasi kerja pegawai ditunjukkan dengan fenomena kehadiran selama lima bulan yang menunjukkan kehadiran pegawai yang bervariasi. Menurut Nasrudin sebagai salah satu staf bagian absensi di Kementerian Agama Kota Yogyakarta

¹⁴ Moh. Mujib Khoiri, "Pengaruh...", hal.3.

tersebut, menyatakan bahwa dari data-data yang telah diberikan pada peneliti terdapat kehadiran yang sudah cukup signifikan meskipun belum optimal. Hal ini dapat di buktikan dari statistik kehadiran pegawai yang berjalan dengan stabil.¹⁵ Mencermati masih belum optimalnya motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Yogyakarta yang ditunjukkan oleh tingkat absensi pegawai memberikan indikasi bahwa ada beberapa hal kedisiplinan dalam kehadiran yang perlu dibenahi untuk mengoptimalkan kinerja dengan tujuan meningkat motivasi kerja pegawai.

Kantor sebagai penunjang kelancaran pekerjaan dan sebagai tempat/ruang kerja/ yaitu staf dalam menjalankan aktifitas pokok pekerjaannya seperti menangani informasi, mulai dari tahap menerima, menyimpulkan, mengolah, menyimpan, sampai dengan menyalurkan.¹⁶ Kantor yang menyenangkan adalah tempat yang tidak membosankan kantor sebagai tempat diselenggarakannya pekerjaan kantor tersebut membutuhkan penataan ruang kantor untuk kelancaran proses pekerjaan yang dilakukan mengingat pentingnya ruang kantor mendukung pekerjaan perkantoran. Manfaat dari penerapan ruang kantor yang baik akan terciptanya gairah kerja sehingga motivasi kerja pegawai akan meningkat dan akan berdampak baik pula terhadap aktifitas kantor lainnya. Menurut Saksono dalam skripsi Meltha pegawai akan bersedia dengan penuh semangat apabila dia merasa kebutuhannya baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi melalui

¹⁵ Hasil Wawancara dengan Staf Kepegawaian Bagian Absensi bapak Nasrudin, pada Tanggal 26 September 2017 di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta pukul 08.00 WIB.

¹⁶ Agus Garnida dkk, *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal.5-6.

keterlibatannya dalam proses pekerjaan yang bersangkutan. Kebutuhan fisik yang berkaitan dengan pekerjaan dan dapat memotivasi pegawai bekerja dengan baik seperti tata ruang kantor, pakaian kerja, alat perlindungan, dan kondisi lingkungan kerja seperti udara, cahaya, suara, dan alat yang dipergunakan.¹⁷ Sebuah tata ruang kantor tidak dapat dipisahkan dengan kondisi lingkungan fisik yang ada disekitarnya, karena kondisi fisik kantor cukup mempengaruhi kondisi kerja pegawai dimana akan mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang baik.

Berkaitan dengan penjelasan di atas, dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan berkaitan dengan tata ruang kantor dalam waktu satu minggu di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta bahwasannya terdapat 1 gedung terdiri dari 2 unit yaitu unit 1 digunakan untuk Pelayanan Publik Pimpinan, bidang sub-bagian TU, bidang Haji dan Umroh, BiMas, Gara Katholik serta sofa untuk menunggu. Kemudian di unit 2 terdapat ruang bidang Pendidikan Agama Islam, Pengawas Islam, Pengawas non-Islam, Pontren, Gara Syariah dan bidang Madrasah. Secara keseluruhan setiap bidang menggunakan jenis tata ruang terbuka tanpa ada sekat antar pegawai dalam bekerja berdasarkan banyaknya pegawai serta untuk menunjang kelancaran pegawai, sebagian ruang kantor belum memaksimalkan ruang kantor dalam penerapan tata ruang kantor yang baik. Sebagian bidang kerja memiliki luas ruangan yang sempit sehingga susunannya terlalu menumpuk bahkan meja dan

¹⁷ Meltha Refni Dawati, "Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Gaya Kepemeimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sinjungjung", (*Skripsi*, Universitas Negeri Padang Fakultas ekonomi,2013), hal.1-11.

kursi yang belum ditata sesuai dengan kondisi ruangan yang sempit sehingga kurang enak dipandang mata dapat mengakibatkan kurang betahnya pegawai di dalam ruangan. Hal tersebut dapat menyebabkan ketidaknyaman dan mengganggu konsentrasi pada saat bekerja, kemudian mengurangi kecepatan dalam bekerja dan mengakibatkan kelelahan karena ketidaksesuaian arus kerja yang dibutuhkan.¹⁸ Ditemukan terdapat penataan sebagian ruang kerja yang kurang rapi terkesan berantakan oleh berkas-berkas, penempatan *Air conditioner* (AC) yang tidak merata sehingga sebagian pegawai mengeluh terasa panas dan pengap.¹⁹ Salah satu cara memberikan kenyamanan dalam bekerja bagi pegawai, sebaiknya pihak kantor harus lebih memperhatikan keluhan sebagian pegawai agar pegawai rela bekerja. Manajer diharapkan dapat memperhatikan sekeliling kerja pegawai yaitu lingkungan non fisik yaitu ruang kantor, dan kondisi lingkungan fisik seperti udara, cahaya, suara dan alat kerja yang dipergunakan disekitar pegawai.²⁰Menjadi langkah untuk mencegah penyakit di ruang kerja akibat alur kerja yang tidak sesuai. Cara mengatasinya dengan memberikan dan memperhatikan kebutuhan pegawai kantor agar hasil layanan yang diberikan dapat memuaskan masyarakat.

¹⁸ Hasil Wawancara dengan Staf Tata Usaha ibu Lely. pada Tanggal 26 September 2017 di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta pukul 9.00 WIB.

¹⁹ Hasil Wawancara dengan Staf Kepegawaian bagian Pranata Humas bapak Rusman Hadi. pada Tanggal 25 September 2017 di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta pada pukul 8.00 WIB.

²⁰ Meltha Refni Dawati, "Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Si junjung," (*Skripsi*, Universitas Negeri Padang Fakultas Ekonomi Studi Pendidikan Ekonomi, 2012): 2.

Menata ruang kantor merupakan kebutuhan. Tata ruang kantor menjelaskan bagaimana penggunaan ruang secara efektif serta mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, maupun memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai.²¹ Oleh karena itu, penataan ruang kantor merupakan segi yang penting dari manajemen kantor untuk membenahi dan menyusun alat-alat yang ada di dalam kantor tersebut hal ini bertujuan untuk memudahkan aktifitas bagi para pegawai yang ada di sekitar kantor tersebut.²² Apabila terdapat tata ruang kantor tidak sesuai, maka para pegawai akan merasakan kebosanan dan jenuh dalam melakukan aktifitas mereka di dalam kantor. Hal ini akan mempengaruhi semangat kerja para pegawai menjadi menurun akhirnya tujuan yang di kehendaki tidak tercapai secara maksimal.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia tentang standar keselamatan dan kesehatan kerja perkantoran nomor 48 tahun 2016 pasal 21 menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu upaya praktis untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitas.²³ Berdasarkan undang-undang tersebut dapat dikatakan bahwa upaya untuk memberikan kenyamanan, rasa aman ditempat

²¹ Zaid Habibie Asnar, "Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara III (PKP2A II LAN) Samarinda," *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1 (4) 2013: 1488-1500.

²² Wildan Zulkalnain, "Tata Ruang Kantor Sekolah dalam Mendukung Pekerjaan Perkantoran," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 24 (6) 2015: hal. 491-497.

²³ Anonim, *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 48 tahun 2016*, di akses 22 September 2017. www.kesjaor.kemkes.go.co.id.

kerja perlu sekali dijadikan dasar pemikiran, ukuran baku, dan tujuan pokok bagi semua pelaksanaan kerja Indonesia, sebagai negara berjumlah penduduk terbesar kemungkinan penduduk memilih bekerja di perkantoran dengan skala pekerjaan yang bermacam-macam dari produksi besar, menengah, kecil dengan sistem tata ruang yang beraneka ragam.

Kondisi seperti ini tentu tidak boleh dibiarkan terus terjadi, karena Kementerian Agama Kota Yogyakarta unit kerja publik pemerintah yang bertanggung jawab memberikan pelayanan berkualitas dalam membangun sumber daya manusia yang bertaqwa, cerdas, kompetitif, dan berakhlak mulia. Bila di biarkan terus terjadi akan berakibat buruknya terhadap layanan yang diberikan kepada masyarakat baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pemecahan masalah yang komprehensif dengan melakukan pengkajian maupun penelitian terhadap berbagai faktor penyebab masalah tersebut. Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini adalah tentang motivasi kerja pegawai. Konsep motivasi merupakan ranah kajian psikologi yang kemudian dimanfaatkan dan diadopsi oleh ilmu-ilmu lain seperti perilaku organisasi maupun manajemen sumber daya manusia²⁴

Berdasarkan dengan penjelasan di atas mengenai tata ruang kantor, betapa pentingnya kondisi ruang yang baik bagi pegawai hal ini akan memberikan dorongan kepada setiap individu pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal. Sebaliknya jika kondisi ruang kantor kurang mendukung

²⁴ Yuanita Sari, "Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi," (*Skripsi*: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Perkantoran Universitas Pendidikan Indonesia, 2015): 2.

maka hal ini akan mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas pokoknya, maka melalui penelitian ini peneliti ingin menelusuri bagaimana keterkaitan penerapan tata ruang kantor di Kementerian Agama Kota Yogyakarta dengan motivasi kerjanya, mendorong peneliti untuk meneliti seberapa besar.

Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

B. Batasan Masalah

Penelitian ini, peneliti melakukan pembatasan masalah untuk mempermudah pengolahan data hasil penelitian agar penelitian lebih fokus dan terarah. Pembatasan penelitian ini akan membatasi studi penelitian yang akan dilakukan, karena jika penelitian ini tidak dibatasi maka penelitian akan terjebak dalam banyak data yang diperoleh dilapangan. Oleh karena itu, penting adanya pembatasan masalah dalam penelitian ini. Penelitian ini adalah mengenai keterkaitan tata ruang kantor dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dengan memperhatikan fokus pembatasan masalah, maka rumusan masalah yang menjadi kajian penelitian ini antara lain:

1. Seberapa besar tingkat kenyamanan pegawai terhadap tata ruang kantor pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta?
2. Seberapa besar tingkat motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta?
3. Seberapa besar pengaruh tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kenyamanan pegawai terhadap tata ruang kantor di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta
- b. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian:

a. Secara Teoritis

- 1) Penelitian ini berguna untuk menambah khazzah keilmuan mengenai manajemen sumber daya manusia di lembaga pemerintahan.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan memperkaya bukti empiris hubungan tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pegawai.
- 3) Hasil penelitian ini semoga dapat bermanfaat guna pengembangan keilmuan dan pengetahuan khususnya di bidang manajemen perkantoran yaitu mengenai tata ruang kantor.

b. Secara Praktis

- 1) Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi pemerintah berhubungan dengan tata ruang kantor di kalangan instansi pemerintahan, khususnya di Kantor Kemerinterian Agama Kota Yogyakarta.
- 2) Hasil Penelitian diharapkan dapat dijadikan informasi dan bahan pertimbangan untuk pimpinan instansi pemerintahan dalam pengambil keputusan untuk menentukan langkah-langkah meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- 3) Selain itu, peneliti berharap semoga penelitian ini berguna bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka bertujuan untuk mengetahui literatur dari hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang sedang peneliti lakukan yaitu: Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

Pertama, Menurut Kiki Cahaya Setiawan,²⁵ dalam jurnal yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana divisi operasi PT. Pusri Palembang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 26,68%, teknik yang digunakan adalah teknik sampling *proporsional random sampling*. Sampel penelitian sebanyak 250 karyawan level pelaksana pengolahan data menggunakan analisis jalur (*path Analysis*).

Penelitian Kiki menggunakan pendekatan teori harapan (*Expectancy*) yang dikemukakan oleh Vroom. Dimana motivasi merupakan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha untuk mencapai hasil/imbalan tertentu menurut Vroom motivasi adalah hasil dari tiga komponen yaitu *Valence* (Kekuatan), *Expectancy* (harapan), *instrumentality* (Keyakinan), *cost effectiveness* (efektivitas biaya), *interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan). Kinerja karyawan bisa meningkat jika faktor kebutuhan karyawan bisa terpenuhi seperti gaji yang diterima, pangkat jabatan tempat

²⁵ Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang," *Jurnal Psikologi Islami*, 1 (2) 2015: hal. 43-53.

pekerjaan yang sejenis hal ini faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat kesamaan dan perbedaan antara penelitian Kiki Cahaya Setiawan dengan penelitian ini. Persamaannya terletak pada variabel motivasi kerja, perbedaan dalam penelitian ini variabel motivasi kerja sebagai dependen dan tata ruang kantor independen sebagai faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya motivasi kerja pegawai. Metode penelitian kuantitatif dan Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sebagai objek penelitian.

Kedua, memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompesasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi oleh motivasi. Hal nya manusia memiliki kebutuhan, kebutuhan merupakan kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan keinginan dari seorang pegawai akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Terdapat teori Hiraerki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisologis kebutuhan, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisas diri. Kebutuhan/keinginan yang timbul dalam dari karyawan bisa datang dari dirinya sendiri dan kondisi kerja.

Penelitian Aldo Herlambang Gardjito dkk,²⁶ dalam jurnal yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan motivasi kerja secara pasial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara stimulan terhadap kinerja berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT. Karmand Mira Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,636. Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$) dengan koefisiensi kinerja karyawan PT Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja 0,0660 atau sebesar 66% sisanya 34% dipengaruhi oleh varabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian Aldo Herlambang Gardijo dengan penelitian ini, persamaannya adalah terdapat variabel yang sama yaitu motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada indikator motivasi kerja yaitu penghargaan diri dan kekuasaan dalam penelitian ini menggunakan teori hirarki Maslow yang dimana terdapat 4 kebutuhan yang memiliki keterkaitan dengan variabel independen yaitu kondisi kerja sehingga

²⁶Aldo Herlambang Gardjito dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis* 13 no. 1 (2014). hal.140.

di dalam penelitian ini variabel yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu variabel tata ruang kantor.

Ketiga, Penelitian Yuanita Sari²⁷ dalam skripsinya yang berjudul pengaruh tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sukabumi penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas tata ruang kantor dan tingkat motivasi kerja pegawai serta pengaruh antara tata ruang kantor dengan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskripsi dan verifikasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Dalam hal ini hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X yaitu tata ruang kantor berada pada kategori cukup berkualitas dan variabel Y yaitu motivasi kerja pegawai berada pada kategori cukup. Uji hipotesis menunjukkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

Perbedaan penelitian ini yang terletak pada penelitian Yuanita Sari dengan penelitian ini adalah objek penelitian yang digunakan, teori yang digunakan berbeda dengan penelitian ini. Persamaan yang terletak pada penelitian Yuanita Sari pada variabel Independen dan dependen adapun karakteristik responden diambil dari pegawai instansi pemerintahan.

²⁷Yuanita Sari, "Pengaruh...", hal. 5.

Keempat, penelitian Ary Sutrischastini²⁸ yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten GunungKidul dari hasil penelitian objek penelitian dilakukan di instansi pemerintahan yaitu kantor Sekretariat Daerah Kabupaten GunungKidul hasil penelitian terdapat pengaruh positif yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Fokus penelitian Ary motivasi kerja yang meliputi Insentif, motif, dan harapan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan pemenuhan kebutuhan yang tidak disadari dan kebutuhan yang disadari salah satunya insentif yaitu uang yang diterima dan merupakan satu-satunya alasan pegawai untuk bekerja.

Terdapat persamaan dan perbedaan penelitian Ary dengan penelitian ini, persamaannya adalah penggunaan variabel motivasi kerja dan objek penelitian yaitu instansi pemerintahan. Perbedaannya adalah variabel motivasi kerja sebagai independen sedangkan dalam penelitian ini motivasi kerja sebagai dependen dimana variabel independennya dalam penelitian ini adalah tata ruang kantor, kemudian penggunaan teori di dalam masing-masing penelitian berbeda, penelitian ini menggunakan hirarki kebutuhan pegawai yaitu teori Maslow.

Kelima, Penelitian Septika Retno Palupi²⁹ yang berjudul pengaruh tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja

²⁸ Ary Sutrischastini, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten GunungKidul." *Jurnal Kajian Bisnis*, 23 (2) 2015: hal.121-137.

²⁹ Septika Retno Palupi dkk "Pengaruh Tata Ruang Kantor, Kelengkapan Fasilitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Se-Kota Administratif Cilacap." *Economic Education Journal*, 3 (2)2014: hal. 211-218.

karyawan di kantor kecamatan se-kota administrasi cilacap dari hasil penelitian dengan menemukan persamaan $Y = 3,375 + 0,327 X_1 + 0,565 X_2 + 0,557 X_3$ dengan Y (kinerja karyawan, X1 (tata ruang kantor), X2 (kelengkapan fasilitas), X3 (motivasi kerja). Hasil penelitian Septika bahwa kenaikan satu poin kinerja karyawan akan dipengaruhi setiap variabel tersebut. Sedangkan uji stimulan (F) dapat diketahui bahwa tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas dan motivasi kerja ditunjukkan dengan diperoleh F_{hitung} sebesar 28,676 dengan signifikan 0,000 karena signifikan kurang dari 0,05 kemudian berdasarkan perhitungan R square adalah 0,532, atau pengaruh secara simultan 53,2% sedangkan sisanya 46,7% dijelaskan oleh faktor yang lain. adapun perubahan kinerja karyawan dipengaruhi tata ruang kantor sebesar 32,0%. Kemudian variabel kelengkapan fasilitas mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 11,6%, kemudian kinerja karyawan dipengaruhi motivasi kerja sebesar 27,1%.

Terdapat kesamaan dan perbedaan dalam penelitian Septika Retno Palupi dengan penelitian ini. Persamaannya ialah variabel tata ruang kantor sebagai variabel X dan variabel motivasi kerja, perbedaannya variabel Y yang digunakan penelitian Septika ialah kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja pegawai.

Keenam, penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perpustakaan Institusi Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya dari hasil penelitian yang menggunakan

metode regresi linier berganda oleh Dewi Handayani³⁰ penelitian ini dilakukan di suatu perpustakaan institusi Teknonologi Sepuluh Nobember (ITS) Surabaya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di Perpustakaan Institusi Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya. Berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) secara persial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y), dan lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) adapun tingkat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan emiliki nilai 0,854 dan nilai α sebesar 0.005 (sig $>\alpha$). Berarti bahwa variabel-variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) secara stimulus tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di Perpustakaan Intitusi Sepuluh November (ITS) Surabaya.

Ketujuh, Penelitian Fricilia Runtuwene³¹ yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah kabupaten Minahasa Selatan hasil penelitian menyatakan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terbuti ada hubungan masuk dalam ketegori kurang dan persamaan korelasi sebesar 0,274 bertanda positif meskipun tingkat korelasi rendah, namun berhubungan positif artinya jika variabel motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai dan sebaliknya.

³⁰ Dewi Handayani, "Pengaruh...", hal. 1-11.

³¹ Fricilia Runtuwene, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan", (*Skripsi*, Universitas Minahasa Selatan, 2013): 1-11.

Fokus penelitian dari Fricilia adalah dengan melihat dua jenis motivasi yaitu motivasi intern dan ekstern pada motivasi intrinsik dipengaruhi oleh keinginan yang berasal dari dalam diri sendiri. Sedangkan motivasi ekstern yaitu berasal dari luar termasuk masalah hubungan kerja, gaji, kondisi kerja dan kebijakan organisasi, serta masalah isi pekerjaan, penghargaan, promosi dan tanggung jawab.

Terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian Fricilia dengan penelitian ini. Persamaannya adalah pemakaian variabel motivasi kerja dan objek penelitian di instansi pemerintahan. Perbedaannya adalah faktor-faktor motivasi kerja yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai dibahas secara keseluruhan seperti faktor hubungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi. Akan tetapi, dalam penelitian ini faktor kondisi kerja atau ruang kantor menjadi hal yang difokuskan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh tata ruang kantor terhadap meningkatnya motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

Delapan, Penelitian Gusti Abdul Wakhid³² yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Kotabaru menunjukkan hasil lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Jenis motivasi terdapat dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik motivasi sendiri adalah

³² Gusti Abdud Wakhid, " Pengaruh...", hal 65-77.

dorongan yang timbul pada diri seseorang. Sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sedangkan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerja di selesaikan oleh individu.

Terdapat perbedaan dan persamaan dalam penelitian Gusti Abduh Wakhid dengan penelitian ini. Persamaannya terdapat variabel motivasi kerja dalam aspek motivasi ekstrin dan intrin dan objek penelitian di instansi pemerintahan. Perbedaannya adalah variabel motivasi digunakan sebagai variabel X_2 di penelitian ini motivasi kerja dijadikan variabel Y dan variabel X nya adalah tata ruang kantor.

Kesembilan, sementara itu Ananda Amalia Rusfa³³ dalam penelitiannya yang berjudul motivasi kerja pegawai kantor kecamatan Panakkung dalam Pelayanan Administrasi kepada Masyarakat. Tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji dan menganalisis motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat menurut faktor intrinsik dan faktor ekstrinsiknya. Dasar penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian secara kuantitatif deskripsi. Teknik ini digunakan dalam pengumpulan data adalah metode kuisioner dan mempelajari data berupa laporan dan bukti-bukti yang berkaitan dengan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan motivasi pegawai yang sangat berpengaruh terhadap pegawai dapat dilihat dari faktor intrinsiknya adalah prestasi yang dimiliki, ini dibuktikan dengan skor rata-rata yang dicapai adalah 4,20 (sangat

³³ Ananda Amalia Rusfa, "Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panakkung dalam Pelayanan Administrasi kepada Masyarakat", (*Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Ilmu Administrasi, 2014): 1-123.

baik), sedangkan faktor ekstrinsik adalah hubungan antar pribadi, dengan skor rata-rata yang dicapai adalah 4,42 (sangat baik). Adapun yang menjadi masukan adalah motivasi kerja pegawai harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi guna mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Kesepuluh, berbeda halnya dengan penelitian oleh Moh. Mujib Khoiri yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.³⁴ Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang menggunakan dua variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan kondisi lingkungan kerja di perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indikator mencapai 83,4%, motivasi kerja pegawai perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indikator mencapai 81,3%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) dengan sumbangan sebesar 21,1%. Hal berarti 78,9% motivasi pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

³⁴ Moh. Mujib Khoiri, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta." (*Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta. 2013). hal.1-77.

Kesebelas, Penelitian Zaid Habibie Asnar³⁵ dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara (PKP2A III LAN) Samarinda.” Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa signifikan pengaruh tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian dilakukan di PKP2A LAN Samarinda dengan subjek penelitian pegawai. Jenis penelitian ini adalah verifikasi (kausalitas), yakni suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara kedua (variabel X) dan variabel produktivitas kerja pegawai (variabel Y). Teknik analisis data yaitu statistik parametrik yang bertujuan untuk mengukur seberapa signifikan pengaruh tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,735. Hal tersebut berarti bahwa terdapat tingkat hubungan yang kuat antara tata ruang kantor dan produktivitas kerja pegawai. Hubungan antara tata ruang kantor (variabel x) dan produktivitas kerja pegawai (variabel y) tersebut positif, dikarenakan r^{hitung} lebih besar dari pada r^{tabel} ($0,735 > 0,316$). Pada penelitian ini jumlah sampel adalah 39 responden dan selang kepercayaan = 95% dengan taraf kesalahan 5% atau $\alpha = 0,05$, maka harga r^{tabel} ($df=39-2 = 37$) sebesar 0,316. Adapun bentuk pengaruh dari variabel x (tata ruang kantor) terhadap variabel y (produktivitas kerja pegawai) dapat dinyatakan dengan persamaan regresi $Y = 1,075 + 0,805X$. Adapun perolehan koefisien determinasi sebesar 54%. Hal ini menunjukkan

³⁵ Zaid Habibie Asnar, “Pengaruh..., hal. 1488-1500

bahwa pengaruh dari variabel X (tata ruang kantor) terhadap variabel Y (produktivitas kerja pegawai) di PKP2A III LAN Samarinda adalah 54% dan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Kemudian nilai t (uji signifikansi), yaitu koefisien regresi dibagi standard error ($0,805/0,121$), diperoleh nilai t (uji signifikansi sebesar 6,652. Dengan demikian, hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a), yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X (tata ruang kantor) terhadap Y (produktivitas kerja pegawai) di PKP2A III LAN Samarinda. Dalam hal ini jumlah sampel adalah 39 responden dan selang kepercayaan yang dipilih adalah 95% dengan taraf kesalahan 5% atau $\alpha = 0,05$, maka harga t^{tabel} ($df = 39-2 = 37$) sebesar 2,026.

Perbedaan penelitian ini adalah variabel terkait penelitian yang digunakan pada penelitian pengaruh tata ruang kantor terhadap motivasi kerja serta menggunakan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sebagai subjek penelitian. Sedangkan pada penelitian di atas variabel terkait yang digunakan ialah produktivitas kerja pegawai dan pegawai PKP2A III LAN Samarinda. Adapun persamaan yang dimiliki dalam penelitian ini adalah salah satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian Zaid Habibie Asnar sama-sama menggunakan tata ruang kantor seperti yang digunakan dalam penelitian ini.

Keduabelas, penelitian yang dilakukan Niken Nurnovitasari³⁶ yang berjudul analisis penataan tata ruang kantor tata usaha dalam mencapai

³⁶ Niken Nurnovitasari, "Analisis Penataan Ruang Kantor Tata Usaha dalam Mencapai Efisiensi Kerja Pegawai," (*Skripsi*, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, 2011): 1-123.

efisiensi kerja pegawai (studi kasus di kantor tata usaha Dekanat FKIP UNS Surakarta tahun 2010) dengan metode kualitatif dengan bentuk deskripsi dan jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: Kantor tata usaha Dekanat FKIP UNS belum menerapkan Asas Jarak terpendek dalam penataan ruangnya. Hal ini ditunjukkan menerapkan asas jara terpendek dalam penataan ruangnya. Hal ini ditunjukkan dengan penataan almari arsip dan filling kabinet yang jauh dari tempat duduk pegawai, penempatan pegawai yang banyak berhubungan dengan mahasiswa di posisis yang jauh dari pintu dan jarak antara meja yang terlalu sempit sehingga menggunakan proses penyelesaian pekerjaan oleh pegawai. Beberapa kondisi tesebut menimbulkan pemborosan waktu dan tenaga, sehingga efisiensi kerja tidak tercapai.

Terdapat kesamaan tema dalam penelitian yang dilakukan oleh Niken Nurnovitasari dan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu tentang tata ruang kantor sedangkan perbedaanya terletak pada variabel dan objek penelitian yang digunakan.

Ketigabelas, adapun kondisi kerja yang dimaksud tata ruang kantor sebagai pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan serta perabotan kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas bergerak guna mencapai efisiensi kerja. Tata ruang kantor penentuan kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja

perkantoran dengan biaya yang layak. Sementara itu penelitian Sa'idatuddun'ya Imro'atus Sholihah Yusen dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha di SMPN 1 Lamongan" bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan di bagian tata usaha SMPN 1 Lamongan. Jenis Penelitian kuantitatif dengan sampel 20 Karyawan tata usaha. Metode pengumpulan data yaitu dengan dokumentasi, observasi dan angket. Metode pengolahan data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian tata usaha SMPN 1 Lamongan. Hal ini terlihat dari tingkat signifikan $0001 \leq 0,05$ yang berarti bahwa tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha di SMPN 1 lamongan.

Penelitian Sa'idatuddun'ya Imro'atus Sholihah Yusen memiliki kesamaan dan perbedaan. Persamaan yang mendasar adalah ialah terletak pada variabel independen ialah tata ruang kantor. Namun dalam hal ini variabel dependen. Selain itu perbedaannya terletak pada objek penelitian, dalam penelitian Sa'idatuddun'ya Imro'atus Sholihah Yusen objek penelitian yang diambil ialah SMPN 1 Lamongan, sedangkan Penelitian ini mengambil Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.³⁷

³⁷Sa'idatuddun'ya Imro'atus Sholihah Yusen, "Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha di SMPN 1 Lamongan", (*Skripsi*, Pendidikan Administrasi Perkantoran, 2015): 1-78.

Kempatbelas, hasil penelitian Natta Sanjaya³⁸ dalam penelitiannya dengan judul pengaruh efektivitas tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di biro umum dan perkembangan sekretariat Daerah Provinsi Banten penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, kemudian dianalisis keterkaitannya melalui statistik parameterik berdasarkan kolerasi *product moment*, dengan skala pengukuran interval. Dari hasil uji statistik parametrik, nilai koefisien X terhadap variabel Y sebesar 0,321 dengan hubungan rendah. Hasil uji signifikansianya ($3,851 \geq 1,645$) H_0 ditolak dan H_a diterima, koefisien determinasinya sebesar 10,3%. penelitian ini melakukan penelitian di Biro Umum dan perlengkapan Sekretariat daerah Provinsi Banten adapun jumlah populasi 131 orang. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuisisioner.

Terdapat kesamaan dalam penelitian Natta Saniaya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Persamaannya terletak pada salah satu variabel independen yang akan peneliti gunakan yaitu variabel tata ruang kantor. Sedangkan yang menjadi perbedaan pada penelitian pada penelitian ini adalah responden yang digunakan diambil dari pegawai Kantor Kementerian Agama kota Yogyakarta dan penelitian Natta Saniaya mengambil responden pegawai di Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Banten sebagai respondennya. selain itu, variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini

³⁸ Natta Sanjaya, "Pengaruh Efektivitas Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Banten", (*Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Banten, 2011): 1-173.

ialah variabel motivasi kerja pegawai, berbeda dengan penelitian Natta Saniaya yang menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel terkaitnya.

Kelimabelas, Nela Pima Rahmawati ³⁹ dalam penelitian yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan yang masuk dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan karyawan bisa suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian adalah didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 5.068 + 0,141 X_1 + 0,835 X_2$. Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat diketahui bahwa Y (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar 0,141 satuan untuk setiap tabahan 1 satuan X_1 (lingkungan kerja fisik). Jadi, apabila variabel lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,141 dengan asumsi variabel X_2 dianggap konstan. Hasil penelitian ini juga diketahui bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F $0,000 < \text{Alpha } 0,005$ dan mempunyai pengaruh sebesar 62,6% ($R \text{ Square} = 0,626$).

³⁹ Nela Pima Rahmawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara," *Jurnal Administrasi*, 8 (2) 2014: hal.1-9.

Penelitian Nela Pima Rahmawati dengan penelitian ini memiliki kesamaan penelitian pada variabel dependen yang digunakan yaitu variabel lingkungan kerja dan metode penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif. Sedang perbedaan penelitiannya terletak pada variabel dependen kinerja karyawan dan objek yang dimiliki. Penelitian Nela Pima Rahmawati menggunakan lingkungan kerja sebagai Independen sedangkan penelitian ini menggunakan Tata ruang kantor dan Kantor Kemernterian Agama Kota Yogyakarta sebagai objek Penelitian.

Kenambelas, Hasil peneltian Meltha Resfi Dawati⁴⁰ dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Tata ruang Kantor dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kabupaten Sijunjung menjelaskan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sijunjung dengan sig. 0,006 (<0,05), gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sijunjung dengan nilai Sig 0,005 < Nilai koefisien yang diperoleh menunjukkan bahwa korelasi pada pada kategori sedang antara tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai, dan tata ruang kantor dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sinjunjung dengan sig (0,000 (<0,05). Penelitian ini juga membuktikan bahwa terbukti tata ruang kantor dapat mempengaruhi semangat

⁴⁰Meltha Refni Dawati, "Pengaruh...", hal. 1-11.

kerja pegawai di kantor BKD Sijunjung. Hal ini berarti jika tata ruang kantor semakin bagus semangat kerja pegawai juga semakin tinggi. Dan sebaliknya jika tata ruang kantor tidak baik semangat kerja pegawai dapat menurun. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi dimana nilai sig besar 0,006 ($<0,05$). Artinya, semangat kerja pegawai BKD Sijunjung dipengaruhi oleh tata ruang kantor. Secara umum tata ruang kantor BKD Sijunjung dapat dikatakan baik. Hal ini dapat terlihat dari nilai TCR yaitu sebesar 78,84% yang termasuk ke dalam kategori baik. kedua-dua variabel x tata ruang dan gaya kepemimpinan bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor BKD Sijunjung hal ini dapat dilihat dari nilai Sig yang diperoleh yaitu sebesar $0,000 < 0,005$) dengan sumbangan secara bersama-sama sebesar 49,20%.

Ketujuhbelas, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Santi Suardi⁴¹ yang berjudul studi tentang tata ruang kantor untuk mencapai efisiensi kerja pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda menggunakan metode deskripsi kualitatif. Hasil penelitian, pengaturan ruang kerja diletakkan tidak dekat dengan tempat duduk pegawai mengakibatkan pegawai melakukan pemborosan waktu dan tenaga sehingga menimbulkan rasa cepat lelah bagi pegawai, kondisi tersebut menunjukkan efisiensi dalam bekerja tidak terwujud, faktor-faktor yang mempengaruhi dalam tata ruang kantor seperti cahaya/penerangan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan menyebabkan mata cepat lelah yang berakibat pada mutu pekerjaan, latar warna, suara

⁴¹ Santi Suardi, "Studi tentang Tata Ruang Kantor untuk Mencapai Efisiensi Kerja pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda," *Jurnal Administrasi Negara*, 4 (2) 2014: hal. 1182-1196.

musik yang sering diperdengarkan sebagai alat relaksasi bagi pegawai merupakan faktor penghambat dalam tata ruang kantor untuk mencapai efisiensi kerja di Dinas Perhubungan Kota Samarinda, selain itu kurangnya peralatan kantor yang dibutuhkan.

Terdapat kesamaan dan perbedaan antara penelitian Santi Suardi dengan penelitian ini. Persamaannya terletak pada tema penelitian yaitu tata ruang kantor dan fokus pada pengaturan ruangan seperti suara, penerangan, latar warna, dan dan udara sampel diambil ialah pegawai pemerintahan. Berbeda halnya dengan variabel yang digunakan, metode penelitian dan objek yang digunakan diantara penelitian ini. Penelitian Santi Suardi menggunakan variabel efisiensi kerja dengan metode penelitian jenis kualitatif dan Dinas Perhubungan Kota Samarinda sebagai objeknya. Sedangkan pada penelitian ini variabel yang digunakan ialah tata ruang kantor (Independen) dan motivasi kerja (dependen) dengan metode penelitian kuantitatif dan Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sebagai objek penelitian.

Kajian pustaka penelitian dari literatur bertujuan untuk mengetahui literatur sebelumnya berhubungan dengan permasalahan penelitian yang sedang dilakukan yaitu pengaruh tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Berdasarkan pemaparan diatas mengenai literatur sebelumnya penelitian sebelumnya cenderung belum membahas tentang keterkaitan tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Padahal hal ini, sangat penting untuk mengetahui tingkat motivasi kerja

pegawai terhadap instansi karena faktor kondisi kerja atau tata ruang ini sangat penting mendapatkan perhatian karena seorang pekerja menggunakan sepertiga hidup dalam ruang kerja setiap hari.

Kajian ini berbeda dengan dengan kajian literatur sebelumnya, pada penelitian ini tata ruang kantor sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel dependen. Kemudian, secara spesifik letak perbedaan kajian ini meliputi: *pertama*, variabel independen dan dependen. *Kedua*, Adapun terdapat literatur yang memiliki variabel yang sama dengan penelitian ini. Akan tetapi, pada penelitian ini peneliti menggunakan teori yang berbeda dengan literatur sebelumnya untuk variabel dependen yaitu motivasi kerja. *Ketiga*, dan teori penguat antar variabel dalam upaya melihat pengaruh antara variabel independen dan dependen menggunakan kerangka teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg.

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan judul penelitian	Metode Analisis	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
1.	Kiki Cahaya Setiawan, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.	Kuantitatif	Dependen: Kinerja karyawan Independen: Motivasi Kerja	penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517.
2.	Aldo Herlambang Gardjito dkk, 2014, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Kuantitatif	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara stimulan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,636. Dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Yuanita Sari, Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.	Deskriptiv dan verifikatif teknik analisis regresi sederhana	Dependen : Motivasi kerja Independen : Tata Ruang Kantor	hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X yaitu tata ruang kantor berada pada kategori cukup berkualitas dan variabel Y yaitu motivasi kerja pegawai berada pada kategori cukup. Uji hipotesis menunjukkan bahwa

				tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.
4.	Ary Sutrischastini, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.	-	Dependen : Kinerja Pegawai Independen : Motivasi Kerja	Hasil penelitian adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. besar F hitung adalah 1911,028 sedangkan besar signifikannya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05.
5.	Septika Retno Palupi dkk, 2014, Pengaruh Tata Ruang Kantor, Kelengkapan Fasilitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Se-Kota Administratif Cilacap.	Kuantitatif	Dependen : Kinerja Karyawan Independen : Tata Ruang Kantor, Kelengkapan Fasilitas dan Motivasi Kerja.	Hasil penelitian, terdapat pengaruh tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 3,375 + 0,327 X_1 + 0,557 X_2$, dengan Y (kinerja karyawan), X1 (tata ruang kantor), X2 (kelengkapan fasilitas), X3 (motivasi kerja).
6.	Dewi Handayani, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institusi teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya" (Skripsi, Institusi Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya, 2013).	Kuantitatif regresi linier berganda	Independen : Motivasi Kerja Dependen: Lingkungan kerja.	motivasi kerja (X1) secara persial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y), dan lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) adapun tingkat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan emiliki nilai 0,854 dan nilai α sebesar 0.005 (sig > α).

7.	Fricilia Runtuwene, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.	Kuantitatif	Dependen : Kinerja Pegawai Independen : Motivasi Kerja	hasil penelitian menunjukkan uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,274 masuk dalam kategori rendah.
8.	Gusti Abdul Wakhid, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekeretariat Daerah Kabupaten Kotabaru.	Kuantitatif	Dependen : Kinerja pegawai Independen : Lingkungan kerja dan Motivasi kerja.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan dan yang memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja adalah lingkungan kerja.
9.	Ananda Amalia Rusfa, "Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panakkung dalam Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat." (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Ilmu Administrasi, 2014).	Kuantitatif		Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai yang sangat berpengaruh terhadap pegawai dapat dilihat dari factor intriksi dan faktor ekstriksi adalah hubungan antar pibad, dengan skor rata-rata yang dicapai adalah 4,42 (sangat baik).
10.	Moh. Mujib Khoiri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta." (Skripsi, Univeritas Negeri Yogyakarta. 2013).	Kuantitatif	Independen : Lingkungan kerja Dependen: Motivasi kerja	Hasil penelitian, pertama, kondisi lingkungan kerja di perpustakaan UNY berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indicator mencapai 83,4%, kedua, motivasi kerja pegawai perpustakaan UNY berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indicator mencapai 81,3%, ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di UNY dengan sumbangan 21,1%.

11.	Zaid Habibie Asnar, 2013 Pengaruh Tata ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pusat Kajian Dan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur III Lemabaga Administrasi Negera (PKP2A III LAN) Samarinda	Kuanlitatif	Dependen : Produktifitas kerja Pegawai Independen : Tata Ruang Kantor	Penelitian ini dilakukan untuk mendestripsikan pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian bahwa tata ruang kantor berpengaruh terhadap kinerja karywan bagian tata usaha SMPN 1 Lamongan. Hal ini terlihat signifikansi $0001 \leq 0,05$ yang berarti tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap karyawan.
12	Niken Nurnovitasari, 2011, Analisis penataan Ruang Kantor Tata Usaha Dalam Mencapai Efisiensi Kerja Pegawai (studi Kasus di Kantor Tata Usaha Dekanat FKIP UNS Surakarta Tahun 2010).	Kualitatif dalam bentuk deskripsi dan jenis penelitian studi kasus.	1) Asas jarak terpendek 2) Asas rangkaian kerja 3) Asas penggraan segenap ruang 4) Asas perubahan susunan tempat kerja	hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: Kantor tata usaha Dekanat FKIP UNS belum menerapkan Asas Jarak terpendek dalam penataan ruangnya. Hal ini ditunjukkan menerapkan asas jara terpendek dalam penataan ruangnya. Hal ini ditunjukkan dengan penataan almari arsip dan filling cabinet yang jauh dari tempat duduk pegawai, penempatan pegawai yang banyak berhubungan dengan mahasiswa di posisis yang jauh dari pintu dan jarak antara meja yang terlalu sempit sehingga menggunakan proses penyelesaian pekerjaan.
13	Sa'idattun'ya Imro'atus Sholihah Yusen, 2013 Pengaruh Tata ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha di SMPN 1 Lamongan	Kuantitatif	Dependen : Kinerja karyawan Independen : Tata ruang Kantor	hasil penelitian dinyatakan bahwa tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian tata usaha SMPN 1 Lamongan. Hal ini terlihat dari tingakt signifikan $0001 \leq 0,05$ yang berarti bahwa tata ruang kantor

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha di SMPN 1 lamongan
14	Natta Sanjaya, Pengaruh Efektivitas Tata Ruang Kantor terhadap kinerja Pegawai Di Biro Umum Dan Perkembangan Sekretariat Daerah Provinsi Banten	Kuantitatif	Dependen : Kinerja Pegawai Independen : Efektifitas Tata ruang Kantor	Dari hasil penelitian uji statistik parametrik, nilai koefisien x terhadap variabel y sebesar 0,321 dengan hubungan rendah. Diaman hasil uji signifikansianya ($3,851 \geq 1,645$) H_0 ditolak dan H_a diterima, koefisien determinasinya sebesar 10,3%. penelitian ini melakukan penelitian di Biro Umum dan perlengkapan Sekretariat daerah Provinsi Banten adapun jumlah populasi 131 orang. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuisioner.
15	Nela Pima Rachmawanti, Bambang Swanto, Arik Prasetyo, 2014 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pajak Pratama Malayang Utara)	Explanatory research Analisis deskritif dan analisis regresi linier berganda	Dependen : Kinerja Karyawan Independen: Lingkungan Kerja	Hasil penelitian adalah didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 5,068 + 0,141 X_1 + 0,835 X_2$. Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat diketahui bahwa Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,141 satuan untuk setiap tabahan 1 satuan X_1 (lingkungan kerja fisik).
16	Meltha Refni Dawati, 2012 Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sijunjung	Kuantitatif	Dependen : Semangat Kerja Independen : Tata ruang kantor dan Gaya kepemimpinan	Hasil Penelitian ini juga membuktikan bahwa terbukti tata ruang kantor dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai di kantor BKD Sijunjung. Hal ini berarti jika tata ruang kantor semakin

				bagus semangat kerja pegawai juga semakin tinggi. Dan sebaliknya jika tata ruang kantor tidak baik semangat kerja pegawai dapat menurun.
17	Santi Suardi, 2014, Studi Tentang Tata Ruang Kantor untuk mencapai Efisiensi Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda.	Deskripsi Kualitatif		Bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Tata Ruang Kantor Pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda serta Faktor penghambat. Fokus penelitian pengurusan ruangan kerja dan peralatan kerja, tata caha, warna, Udara dan Suara serta penghambat pelaksanaan tata ruang kantor pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini digunakan untuk mempermudah dalam mendeskripsikan alur penulisan yang digunakan peneliti serta mempermudah pembaca dalam mengamati skripsi ini. Oleh karena itu secara garis besar, bahasan penelitian ini terbagi menjadi tiga bagian yaitu pendahuluan, isi dan penutup, disertai dengan bagan formalitas dan lampiran-lampiran. Ketiga bagian tersebut terangkum dalam lima bab, terdiri dari:

Bab I, berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustakan, dan sistematika pembahasan. **Bab II**, kajian teori yang terdiri dari landasan teori, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian. **Bab III**, metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian. Variabel penelitian, definisi operasional variabel

dan pengukurannya, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas instrumen serta teknik analisis data. **Bab IV**, hasil penelitian dan pembahasan berisi tentang analisis data dan olah data hasil penelitian di lapangan. Pada bab ini, dipaparkan hasil penelitian secara rinci mulai dari deskripsi sampel penelitian, pengujian hipotesis, uji korelasi antara tata ruang kantor dan variabel motivasi kerja pegawai sampai pada uji regresi untuk melihat seberapa pengaruh antara kedua variabel. **Bab V**, penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran untuk Kantor Kementerian Agama kota Yogyakarta terkait tata ruang kantor pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai, serta segenap pegawai yang berkepentingan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, serta saran bagi penelitian selanjutnya dan kata penutup.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka untuk menjawab rumusan masalah mengenai tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kenyamanan pegawai terhadap tata ruang di kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta berkaitan dengan data di bawah ini dapat disimpulkan sebagai berikut. Dari sejumlah 85 pegawai yang menjadi responden, mayoritas 42 pegawai (49,41%) menyatakan kenyamanan pegawai terhadap tata ruang kantor dalam kondisi nyaman, 8 pegawai (9,41%) menyatakan kenyamanan pegawai terhadap tata ruang kantor dalam kondisi sangat nyaman. Kemudian 20 pegawai (23,53%) menyatakan kenyamanan pegawai terhadap tata ruang kantor dalam kondisi tidak nyaman, 15 pegawai (17,65%) menyatakan kenyamanan pegawai terhadap tata ruang kantor dalam kondisi sangat tidak nyaman. Artinya, dapat disimpulkan dari sejumlah 85 pegawai, mayoritas 50 pegawai menyatakan kenyamanan pegawai terhadap tata ruang kantor dalam kondisi nyaman sebesar 58,82%. Kemudian 35 pegawai menyatakan kenyamanan pegawai terhadap tata ruang kantor dalam kondisi tidak nyaman sebesar 41.18%.

2. Motivasi kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta berkaitan dengan data di bawah ini dapat disimpulkan sebagai berikut. Dari sejumlah 85 pegawai yang menjadi responden mayoritas 28 pegawai (32,9%) memiliki tingkat motivasi kerja tinggi, 18 pegawai (21,2%) memiliki tingkat motivasi kerja sangat tinggi. Kemudian 33 pegawai (38,8%) memiliki tingkat motivasi kerja rendah, 6 pegawai (7,1%) memiliki tingkat motivasi kerja sangat rendah. Artinya, dapat disimpulkan bahwa dari sejumlah 85 pegawai, mayoritas 46 pegawai memiliki tingkat motivasi kerja tinggi sebesar 54,1%. Kemudian 39 pegawai memiliki tingkat motivasi kerja rendah 45,9%.
3. Hasil analisis uji regresi menunjukkan tata ruang kantor pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kementerian Agama Kota Yogyakarta dibuktikan besarnya *phi coefficients* $0,000 < 0,05$. Uji perhitungan $F_{hitung} = 31,914$ signifikan pada taraf 0,000 atau α 5%. Sedangkan besarnya pengaruh variabel tata ruang kantor terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja dibuktikan dengan nilai *R square* sebesar 0,278 yang artinya pengaruh tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 27,8 % sedangkan sisanya 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan, Berikut saran-saran sebagai bahan pertimbangan berbagai pihak:

1. Bagi Pihak Instansi Kementerian Agama Kota Yogyakarta
 - a. Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta supaya lebih memperhatikan, merencanakan, dan penyusunan tata ruang kantor pegawai demi terciptanya ruang kantor yang aman, nyaman dan kondusif. Sebaiknya kantor Kementerian Agama Yogyakarta harus lebih memperhatikan penataan ruang kantor, terutama pada segi lingkungan fisik disekitar pegawai seperti cahaya dan udara serta tata kantor khususnya dalam penempatan pegawai yang kurang tepat. komposisi antara pegawai dengan peralatan kantor yang nampak masih ada ketidaksesuaian.
 - b. Agar motivasi kerja pegawai selalu meningkat bagi kantor itu sendiri, maka perlu memperhatikan faktor kebutuhan pegawai mulai dari penataan ruang kantor, alur kerja pegawai dan kebutuhan lainnya yang akan berdampak pada dorongan pegawai untuk bekerja semakin baik.

2. Bagi penelitian lain

- a. Bagi para peneliti lain, hendaknya meneliti variabel selain variabel tata ruang kantor terhadap motivasi kerja untuk membentuk wawasan yang luas mengenai dunia perkantoran dari berbagai sisi. Terutama sisi-sisi yang belum terjamah oleh peneliti hingga saat ini.
- b. Diharapkan memperhatikan kekurangan penelitian ini agar dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam meneliti terkait faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guna memperoleh temuan-temuan baru dan mampu menutupi kekurangan penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anomin. 2012 . *Peraturan Menteri Agama No. 10 Tahun 2010 dan No.13 tahun,*” Yogyakarta: KEMENAG.
- Anomin. 2016. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 48 tahun,*”diakses 22 September 2017. www.kesjaor.kemkes.go.co.id.
- Anugrahati,Wiwin. 2010. “Pengaruh Tata Ruang pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus.” (*Skripsi*, Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen).
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek cetakan ke 15*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnar, Zaid Habibie. 2013 “Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara (PKP2A III Lan) Samarinda”, *Jurnal ilmu Pemerintahan*, Vol 4 No.1.
- Astrini, Resky, 2013 “Pengaruh Motivasi Ekstrik dan Motivasi Intrik terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Pelayanan Negara dan Lelang Makassar,” (*Skripsi*, dipublikasikan)
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Bandung: Erlangga.
- Budiantoro.dkk. 2008. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Penaku.
- Dawati, Meltha Refni. 2012 “Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sinjujung”, (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi).
- Departemen Agama RI. 2002. *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, Bandung: Al-Kamil.
- Eko Widodo, Suparno, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga, 2014. *Panduan Penelitian Skripsi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga
- Fawaid, Achmad dkk. 2017. *Motivasi dan Kepribadian*, Yogyakarta: Cantrik Pustaka.

- Garnida, Agus dan Donni Priansa. 2013. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Gie, The Liang. 2012. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Gomes, Faustiono Cardoso. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Machali, Imam. 2015. *Statistik Itu Mudah*. Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata.
- Machali, Imam. 2016. *Statistik Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Kaukaba Dipantara.
- Mardapi, Djemari. 2008. *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Nontes*, Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Moekijat, 1995. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Munawaroh, Ulfi. 2017. “Desain Interior di RA Tiara Candra Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta.” (*Skripsi*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Uin Sunan Kalijaga).
- Nawang Sari, Ucik Ayu dkk, 2015. “Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Produktivitas kerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (persero).”
- Niken, Nurnovitasari. 2011 “Analisis Penataan Ruang Kantor Tata Usaha Dalam Mencapai Efisiensi Kerja Pegawai” (*Skripsi*, Program Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan).
- Palupi, Septika Retno dkk, 2014. “Pengaruh Tata Ruang Kantor, Kelengkapan Fasilitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Se-Kota Administratif Cilacap.”
- Panero, Julius, dkk. 2003. *Dimensi Manusia Dan Ruang Interior*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Priana, Donni Juni dan Suwarno. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmaningrum, Elvy Muna, 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kinerja bagi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul,” (*Skripsi*, Fakultas ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga).

- Rahmawati, Nela Pima. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)". *Jurnal Administrasi* Vol 8 No 2, Maret.
- Rosidah, Ambar teguh Sulistiyani. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia konsep, teori dan pengembangan dalam kontes Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sanjaya, Natta. 2011 "Pengaruh Efektivitas Tata ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Banten", (*Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Banten).
- Sapriyanto, Achmad Sani dan Vivi Maharani, 2013. *Metodologi Penelitian* Surabaya: Penerbit Erlangga.
- Sari, Yuanita. 2015 "Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi", (*Skripsi*, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Siagian, Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. Tbk. Surabaya.
- Suardi, Santi. 2014. "Studi Tentang Tata Ruang Kantor Untuk mencapai Efisiensi Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda". *Jurnal Administrasi Negara* Vol 4 No. 2.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Cara Mudah Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, Badri Munir. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*
- Supratiknya, 1993. *Teori-teori Holistik (Organismik-Fenomenologis)*, Yogyakarta: Kanisius.
- Suratman, Bambang dkk "Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Surabaya", *Skripsi*, Unesa.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media.

- Ukhwah, Nur. 2010. "Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja di Dinas Pendidikan Kota Semarang. (*Skripsi*, Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen).
- Umam, Khaerul. 2014. *Manajemen Perkantoran Referensi untuk Para Akademisi dan Praktis*, Bandung: Pustaka Setia.
- Widi, Ingga. 2016. *Pentingnya Penerapan Tata Ruang Kantor Yang Baik*, Bandung.
- Yusen, Sa'idatuddun'ya Imro'atus Sholihah. 2015. "Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha di SMPN 1 Lamongan", (*Skripsi*, Pendidikan Administrasi Perkantoran).
- Zaen, Rinduan. 2017. *Olahan Data Kuantitatif*, diakses 5 September 2017, <http://elarning.ncie.ducation/mod/resource/view.php?id=86>.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Nomor : B.358/UIN.02/KJ.MPI/P.009/2017
Lampiran : 1 (Satu) jilid proposal
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Yogyakarta, 5 Juni 2017

Kepada Yth. :
Drs. Ichsan, M.Pd
Dosen Jurusan MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

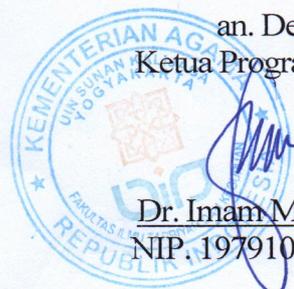
Berdasarkan hasil rapat pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 1 Juni 2017 perihal pengajuan Proposal Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2016/2017 setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu telah ditetapkan sebagai pembimbing Skripsi Saudara:

Nama : Fitri Nurachmawati
NIM : 14490032
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP
MOTIVASI DAN EFEKTIFITAS KERJA PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN DI SD MUHAMMADIYAH
CONDONGCATUR

Demikian agar menjadi maklum dan dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

an. Dekan
Ketua Program Studi MPI


Dr. Imam Machali, M. Pd
NIP. 197910112009121005

Tembusan dikirim kepada yth :

1. **Ketua Prodi MPI**
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip TU



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>. Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Fitri Nurachmawati
Nomor Induk : 14490032
Jurusan : MPI
Semester : VII
Tahun Akademik : 2017/2018
Judul Skripsi : PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA
YOGYAKARTA

Telah mengikuti Seminar Proposal Skripsi tanggal : 2 Oktober 2017

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada pembimbing berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposal lebih lanjut.

Yogyakarta, 2 Oktober 2017

Ketua Program Studi MPI

Dr. Imam Machali, M. Pd
NIP. 19791011 200912 1 005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734 <http://tarbiyah.uin-suka.ac.id/>
E-mail : ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Nomor : B- 3346 /Un.02/DT.1/PN.01.1/11/2017
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

3 November 2017

Kepada
Yth : Gubernur Prov. DIY
c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik DIY
Jl. Jenderal Sudirman No. 5
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan Judul: **"PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA"**, diperlukan penelitian.

Oleh karena itu kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : Fitri Nurachmawati
NIM : 14490032
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl. Petung No.28 RT 11/4 Papringan Kel. Condongcatur Kec. Depok Kab. Sleman

untuk mengadakan penelitian di **Kementerian Agama Kota Yogyakarta**.
dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.
Adapun waktunya

mulai tanggal : 3 November 2017

Demikian atas perkenan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik

Istiningsih

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Kajur MPI
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip



Yogyakarta, 6 November 2017

Kepada Yth. :

Walikota Yogyakarta
Up. Kepala Dinas Penanaman
Modal dan Perizinan
Kota Yogyakarta

Di

YOGYAKARTA

Nomor : 074/9194/Kesbangpol/2017
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas
Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Nomor : B-3346/Un.02/DT.1/PN.01.1/11/2017
Tanggal : 3 November 2017
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal: **“PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA”** kepada :

Nama : FITRI NURACHMAWATI
NIM : 14490032
No. HP/Identitas : 081546558815 / 3214016006950001
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas/PT : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan
Kalijaga Yogyakarta
Lokasi Penelitian : Kementerian Agama Kota Yogyakarta, DIY
Waktu Penelitian : 6 November 2017 s.d. 28 Februari 2018

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

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan;
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

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

Demikian untuk menjadikan maklum.

KEPALA
BADAN KESBANGPOL DIYAGUNG SUPRIYONO, SH
NIP. 19601026 199203 1 004Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Yang bersangkutan.



PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 555241, 515865, 562682

Fax (0274) 555241

E-MAIL : pmperizinan@jogjakota.go.id

HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id

WEBSITE : www.pmperizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/2939

8258/34

- Membaca Surat : Dari Kepala Biro Administrasi Pembangunan Setda Prov DIY
Nomor : 074/9194/kesbangpol/2017 Tanggal : 6 November 2017
- Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 77 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 14 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
- Dijijinkan Kepada : Nama : Fitri Nurachmawati
No. Mhs/ NIM : 14490032
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Ilmu Tarbiyah & Keguruan - UIN SUKA Yk
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Penanggungjawab : Drs. Ichsan, M.Pd
Keperluan : PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA
- Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 8 November 2017 s/d 8 Februari 2018
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan
Pemegang Izin

Fitri Nurachmawati

Dikeluarkan di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 8-11-2017

An. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Perizinan
Sekretaris



Dra. CHRISTY DEWAYANI, MM
NIP. 196304081986032019

Tembusan Kepada :

- Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Ka. Badan Kesbangpol DIY
3. Ka. Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta
4. Ybs.

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nama : Fitri Nurachmawati
NIM : 14490032
Pembimbing : Drs. Ichsan, M.Pd
Mulai Bimbingan : 11 September 2017
Judul Skripsi : PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA.
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No	Tanggal	Bimbingan Ke :	Materi bimbingan	Tanda tangan Pembimbing
1	13 - September-2017	1	Gambaran Penelitian	
2	2- Oktober - 2017	3	BAB I-III	
3	15-Oktober-2017	4	Pengujian Kuesioner	
4	23-Oktober-2017	5	Uji Validitas	
5	27-Oktober 2017	6	Pengolahan Data	
6	18-Desember-2017	7	BAB I-V	
7	22-Desember-2017	8	Kategorisasi Variabel	
8	25-Desember-2017	9	Perbaikan Bab I-V	
9	9 -Januari-2018	10	ACC Skripsi	

Yogyakarta, 9 Januari 2018
Pembimbing Skripsi,


Drs. Ichsan. M.Pd.

NIP. 19630226 1999203 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
YOGYAKARTA**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. 513056, Fax (0274) 519734, Yogyakarta: E-mail
ftk@uin-suka.ac.i

Kepada YTH. Bapak/Ibu Pegawai
Di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam Rangka penyelesaian Tugas Akhir (skripsi) yang berjudul:
*Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor
Kementerian Agama Kota Yogyakarta.* Pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan
Program Strata (S1) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, maka dengan ini
saya:

Nama : Fitri Nurachmawati
NIM : 14490032
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas : UIN Sunan Kalijaga

Memohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner dan berkenan memberikan jawaban secara jujur sesuai dengan keadaan sebenarnya guna kepentingan skripsi saya, sesuai dengan etika penelitian data Bapak/Ibu hanya digunakan untuk keperluan penelitian dan sangat dijaga kerahasiaannya. Mohon setelah selesai mengisi kuisisioner ini bapak/ibu bisa memberitahu saya ke nomer HP saya (083804976805) untuk mengambil kembali kuisisioner.

Atas kesediaannya bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum. Wr.Wb

Yogyakarta, 23 Oktober 2017

Hormat saya

Fitri Nurachmawati
NIM. 14490032

1. Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian di sebuah organisasi pemerintahan maupun swasta, kemampuan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan di dorongan oleh faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun diluar. Adapun upaya yang perlu dilakukan untuk terus meningkatkan motivasi kerja pegawai tetap terjaga bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Adapun kebutuhan pegawai antara lain faktor hygiene berupa dorongan yang datang dari luar diri pegawai bentuknya bisa gaji, kebijakan pimpinan, dan kondisi kerja sebagai penunjang saat bekerja.¹

Adapun Tata Ruang Kantor merupakan kondisi kerja kantor yang sangat erat kaitannya dengan pegawai karena setiap pegawai memerlukan tempat untuk bekerja. sebagai salah satu sarana kantor yang perlu di perhatikan dan dikelola untuk menunjang pekerjaan, ruang pegawai dipersiapkan dan dipergunakan secara rinci untuk memyiapkan suatu susunan praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan pekerjaan kantor dengan biaya yang layak. Jika setiap kantor menerapkan pengaturan ruangan kantor seperti penyusunan mesin kantor, alat perlengkapan kantor serta perabotan kantor dengan baik dan tepat maka ruang kantor akan terlihat rapih oleh tamu begitupun oleh pegawai akan terasa nyaman sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, leluasa dan bebas untuk bergerak guna mencapai efisiensi kerja.²

Dari uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yaitu ruang kantor adapun kondisi ruang kerja dapat dikelompokkan menjadi kondisi ruang kerja fisik dan non fisik yang menjadi fokus dari faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kondisi ruang kerja fisik salah satunya penerapan tata ruang kantor dianggap faktor yang berpengaruh terkait dengan tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai.

¹ Nur Rohmah, “ Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Tenaga kerja pada PT Margo Redjo, (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 1997).

² Ida Nuraida, *Manajemen Administrasi Perkantoran*, (Yogyakarta, Kanisius, 2014), hal. 162.

I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Bapak/ibu responden dimohon membaca pertanyaan dan jawab yang ada dengan teliti.
2. Bapak/ibu dimohon untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada, dengan keadaan sebenarnya secara objektif dengan memberikan tanda (✓) pada salah satu jawaban pada setiap pertanyaan yang menurut Bapak/Ibu benar.
3. Peneliti berharap seluruh pertanyaan dapat terjawab/ tidak terlewatkan karena pertanyaan saling terkait satu sama lain.

II. Identitas Responden

(Data ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian).

Nama Lengkap : _____

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
 D2/D3
 S1
 S2
 S3

Lama bekerja di : 1-5 tahun
 6-10 tahun
 11-15 tahun
 16-20 tahun
 21-25 tahun
 26-30 tahun

Unit kerja : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Usia : _____

No. Hp : _____

III. Kuisisioner Pengaruh tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

A. Pada bagian pertama ini, bapak/ibu diminta pendapatnya mengenai kondisi kerja atau tata ruang di sekitar kantor dengan memberikan tanda ✓ (checklist) pada opsi jawaban yang tersedia.

1. Desain tata ruang yang terdapat di kantor disusun untuk memperlancar kegiatan pekerjaan.³
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju
2. Desain tata ruang kantor terbuka lebih mempermudah hubungan di antara pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju
3. Lalu lintas ruang kantor memberikan kelancaran dalam pekerjaan pegawai.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju
4. Keberadaan lalu lintas ruangan memberikan kesempatan bagi saya cepat berkomunikasi dengan rekan kerja.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju
5. Ketepatan alur kerja memudahkan dan menjamin proses pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

³ Diadaptasi dari skripsi Yuanita Sari, *Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi*, (Skripsi, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Jurusan Pendidikan Manajemen Perkantoran, 2015).

6. Keberadaan alur kerja kantor yang baik mencegah penghampuran tenaga dan waktu para pegawai karena berjalan mondar mandir yang sebetulnya tidak perlu.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

7. Penggunaan mesin kantor membantu pekerjaan administrasi
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

8. Adanya penempatan mesin kantor yang baik mempermudah jalan pekerjaan pegawai.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

9. Penempatan almari arsip dan alat perlengkapan diletakkan dekat dengan pegawai yang sering mempergunakan benda-benda itu.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

10. Penggunaan almari arsip sesuai dengan ketepatan menyimpan data
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

11. Penempatan meja kerja di tata dengan baik dan sesuai dengan kesepakatan bersama.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

12. Ketepatan tata letak meja kerja mampu menimbulkan suasana nyaman dalam bekerja.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

13. Ketepatan kursi kerja di tata dengan baik dan sesuai dengan kesepatakatan bersama.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

14. Ketepatan tata letak kursi kerja mampu menimbulkan suasana nyaman dalam bekerja.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

15. Jumlah pegawai sesuai dengan kebutuhan dan ukuran ruang kantor
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

16. Jumlah pegawai yang ditetapkan di ruang kantor membuat suasana pegawai menjadi semangat.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

17. Penempatan ruang kerja pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

18. Penempatan ruang kerja yang diberikan memberikan rasa nyaman dan rekan kerja saya membantu saat saya menemui kesulitan kerja.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

19. Pengaturan warna dinding, langit-langit serta peralatan lainnya serasi sebagai tempat kerja yang menyenangkan dan nyaman.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

20. Penggunaan warna dinding pada ruang kerja menjauhkan saya dari rasa bosan bekerja.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

21. Suhu udara yang panas menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

22. Saya merasa nyaman dengan suhu yang ada di tempat saya bekerja.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

23. Pengaturan ventilasi di tempat kerja saya sudah tepat.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

24. Sistem penerangan di ruang kerja sangat mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

25. Dinding yang lembab dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju
26. Kebersihan pada tempat kerja membuat saya betah dan nyaman dalam bekerja.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju
27. Suara bising dari jalan raya mengganggu konsentrasi kerja.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju
28. Ketenangan ruang kerja membuat saya fokus dalam bekerja.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju
29. Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan mempermudah menyelesaikan pekerjaan saya dan membuat saya betah di tempat kerja.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju
30. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan kerja membuat saya bersemangat dalam bekerja.
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju
31. Musik dapat membangkitkan semangat kerja saya
 - a. Sangat tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat Setuju

32. Musik yang diputar enak didengarkan dan membuat suasana tempat kerja tidak membosankan.
- Sangat tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Setuju
 - Sangat Setuju
33. Sistem keamanan yang diterapkan di tempat kerja ini membuat rasa tenang bagi saya.
- Sangat tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Setuju
 - Sangat Setuju
34. Petugas keamanan di kantor selalu berjaga di pos setiap waktu.
- Sangat tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Setuju
 - Sangat Setuju.

B. Pada bagian kedua ini, bapak/ibu dimintai pendapatnya mengenai peningkatan motivasi kerja dengan memberikan tanda ✓ (checklist) pada opsi jawaban yang tersedia.

35. Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan primer.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat Setuju

36. Adanya bonus atau insentif mampu meningkatkan semangat kerja.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat Setuju

37. Saya merasa puas dengan jaminan kesejahteraan dan kesehatan yang diberikan kantor.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat Setuju

38. Saya meluangkan waktu saat jam istirahat untuk makan dan beribadah.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat Setuju

39. Kondisi kerja yang tidak nyaman kurang memberikan gairah dan semangat.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat Setuju

40. Ruang kerja yang nyaman dan aman dapat membuat saya tenang dan senang	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat Setuju

41. Keselamatan kerja menjadi prioritas utama dalam pekerjaan.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat Setuju

42. Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh kantor bagi para pegawai yang membutuhkan.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat Setuju

43. Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan kantor.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat Setuju

44. Saya sering ikut terlibat di dalam kegiatan -kegiatan kebersamaan yang diadakan di luar kantor.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat Setuju

45. Saya berusaha membantu rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat Setuju

46. Hasil kerja saat ini sangat cukup memuaskan sehingga saya berusaha untuk semangat lagi dalam bekerja.	
<input type="checkbox"/>	e. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	f. Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	g. Setuju
<input type="checkbox"/>	h. Sangat Setuju

47. Penghargaan dan pujian atas pekerjaan yang terselesaikan, membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat Setuju

48. Saya mendapatkan fasilitas khusus atas jenjang karir yang saya dapatkan.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat Setuju

49. Pelatihan yang diberikan oleh lembaga mampu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat setuju

50. Hampir setiap saat pekerjaan yang sulit dapat saya selesaikan dengan baik dengan keterampilan yang saya miliki.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tdak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat setuju

51. Kemampuan yang saya miliki dapat digunakan untuk mencapai tujuan kantor.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat Setuju

52. Kantor memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat setuju

53. Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang saya miliki.	
<input type="checkbox"/>	a. Sangat tidak setuju
<input type="checkbox"/>	b. Tidak Setuju
<input type="checkbox"/>	c. Setuju
<input type="checkbox"/>	d. Sangat Setuju ⁴

⁴ Nurul Khayati, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Aflah Bakery Yogyakarta, (*Skripsi*, fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2016).

Kode Responder												
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11
1	PEGAWAI 1	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4
2	PEGAWAI 2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	PEGAWAI 3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3
4	PEGAWAI 4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
5	PEGAWAI 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	PEGAWAI 6	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3
7	PEGAWAI 7	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2
8	PEGAWAI 8	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
9	PEGAWAI 9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
10	PEGAWAI 10	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
11	PEGAWAI 11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
12	PEGAWAI 12	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3
13	PEGAWAI 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
14	PEGAWAI 14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
15	PEGAWAI 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	PEGAWAI 16	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
17	PEGAWAI 17	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
18	PEGAWAI 18	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
19	PEGAWAI 19	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
20	PEGAWAI 20	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
21	PEGAWAI 21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
22	PEGAWAI 22	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4
23	PEGAWAI 23	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3
24	PEGAWAI 24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	PEGAWAI 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	PEGAWAI 26	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
27	PEGAWAI 27	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
28	PEGAWAI 28	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2
29	PEGAWAI 29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	PEGAWAI 30	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4

3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4

x26	x27	x28	x29	x30	x31	TOTAL	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
3	4	3	3	3	4	103	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	2	79	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	104	4	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	3	3	80	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	4	4	105	4	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	97	3	3	4	3	4	4	4
4	3	3	3	3	3	82	3	3	3	3	2	3	3
3	4	3	3	3	3	98	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	92	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	93	3	3	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	3	80	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	109	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	118	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	2	2	86	2	2	2	2	3	4	4
3	3	3	3	4	4	111	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	103	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	3	4	4	103	3	3	3	3	4	4	4
3	4	3	3	4	4	104	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	2	78	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	102	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	105	3	4	3	4	3	4	3
2	2	3	3	3	3	90	3	3	3	3	3	3	4
4	3	4	4	3	3	104	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	110	3	4	3	3	4	4	4
2	2	3	3	2	2	86	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	2	2	70	3	2	2	2	2	2	2
3	4	3	3	2	2	79	2	2	2	2	2	2	3
2	2	3	3	3	3	82	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	2	2	78	2	3	2	3	4	3	3
3	3	4	4	2	2	86	2	3	3	4	4	4	2

4	4	4	4	3	3	106	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	93	4	4	4	3	3	3	3
2	3	4	4	4	4	106	3	2	3	2	3	2	3
2	3	3	3	3	3	100	4	3	4	4	4	4	4
2	3	4	3	3	3	90	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	106	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	3	3	3	101	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	2	2	70	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	91	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	99	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	2	2	87	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	2	90	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	98	4	4	4	4	4	4	4
4	4	1	1	2	2	95	4	3	3	3	3	3	3
3	3	1	1	3	3	101	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	4	105	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	101	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	3	3	3	101	3	3	3	4	4	3	3
1	3	1	1	2	2	65	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	99	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	2	2	96	4	4	4	4	3	3	3
3	3	4	3	4	4	101	3	3	3	3	3	4	4
3	4	3	3	3	3	96	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	1	1	80	4	4	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	101	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	4	2	2	71	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	3	3	3	100	3	4	3	3	3	4	4
4	3	3	3	3	3	99	4	4	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	102	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	99	3	3	3	3	3	3	4
3	4	3	3	3	3	100	3	3	3	4	3	3	3
2	3	3	3	3	3	91	3	3	3	3	3	3	4
4	4	3	3	3	3	100	3	3	3	3	3	3	3

3	4	3	3	3	3	98	<u>3</u>	4	4	4	3	3	3
3	2	4	4	4	4	114	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	102	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	110	3	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	4	4	103	3	4	3	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	106	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	4	107	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	4	98	4	4	4	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	79	3	3	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	80	2	2	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	102	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	90	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	116	3	3	3	4	3	3	3
4	3	4	4	2	2	99	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	89	4	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	93	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	93	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	93	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	93	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	102	3	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	93	4	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	91	3	3	3	4	3	4	4

Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Total	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	74
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	53
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	53
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	70
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	73
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	73
2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	73
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	66
3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	70
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	40
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	63
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	53
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	58

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	74
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	74
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	60
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	58
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	56
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	55
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	56
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	62
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	56
3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	60

Y15	Pearson																				
	Correlation	,218*	,422**	,368**	,316**	,464**	,445**	,580**	,534**	,633**	,629**	,745**	,722**	,816**	,843**	1	,741**	,760**	,433**	,076	,788**
	Sig. (2-tailed)	,045	,000	,001	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,489	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y16	Pearson																				
	Correlation	,158	,367**	,268*	,264*	,400**	,465**	,567**	,556**	,627**	,705**	,717**	,737**	,640**	,769**	,741**	1	,906**	,591**	,172	,784**
	Sig. (2-tailed)	,149	,001	,013	,015	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,115	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y17	Pearson																				
	Correlation	,132	,312**	,243*	,207	,378**	,410**	,549**	,541**	,610**	,616**	,697**	,719**	,690**	,786**	,760**	,906**	1	,631**	,191	,764**
	Sig. (2-tailed)	,230	,004	,025	,057	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,080	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y18	Pearson																				
	Correlation	,038	,195	,157	,057	,123	,168	,343**	,377**	,342**	,348**	,408**	,382**	,404**	,533**	,433**	,591**	,631**	1	,201	,505**
	Sig. (2-tailed)	,731	,073	,151	,605	,262	,124	,001	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,064	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y19	Pearson																				
	Correlation	,137	,124	,196	,168	,161	,197	,141	,187	,096	,144	,125	,116	,089	,092	,076	,172	,191	,201	1	,281**
	Sig. (2-tailed)	,211	,258	,072	,125	,141	,070	,198	,086	,384	,188	,256	,292	,420	,405	,489	,115	,080	,064		,009
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Motivasi_Kerja	Pearson																				
	Correlation	,438**	,668**	,672**	,630**	,741**	,744**	,812**	,803**	,818**	,803**	,863**	,832**	,799**	,796**	,788**	,784**	,764**	,505**	,281**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,009	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19 Motivasi_Kerja
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR

```

**KEMENTERIAN AGAMA
KANTOR KOTA YOGYAKARTA**



**Jalan Ki Mangun Sarkoro No. 43 A Yogyakarta 55119
Telp. (0274) 512285, Fax. 520575**

**YOGYAKARTA
2017**

KEMENTERIAN AGAMA KANTOR KOTA YOGYAKARTA

STRUKTUR

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama No. 10 Tahun 2010 dan No. 13 Tahun 2012, Struktur Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sebagai berikut :

1. Kantor Kementerian Agama
2. Sub. Bagian Tata Usaha
3. Seksi Pendidikan Madrasah
4. Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren
5. Seksi Pendidikan Agama Islam.
6. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh
7. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam
8. Penyelenggara Syariah
9. Penyelenggara Katolik.
10. Kelompok Jabatan Fungsional

TUGAS POKOK KANTOR KEMENTERIAN AGAMA

Melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama di Kota Yogyakarta berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

VISI

Terwujudnya Masyarakat Kota Yogyakarta yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas dan Sejahtera Lahir Batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

MISI

1. Meningkatkan pemahaman kehidupan beragama;
2. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama;
3. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas;
4. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan;
5. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah dan umrah yang berkualitas dan akuntabel;
6. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan;
7. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel dan terpercaya.

TUJUAN

1. Meningkatkan fungsi, peran dan kedudukan agama sebagai landasan spiritual, moral dan etika;
2. Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama dalam rangka mewujudkan kerukunan hidup beragama yang dinamis dan harmonis;
3. Meningkatkan kualitas pendidikan agama di sekolah umum;
4. Meningkatkan kualitas pendidikan madrasah;
5. Meningkatkan peran dan fungsi lembaga-lembaga sosial keagamaan dan lembaga tradisional keagamaan.

SASARAN

1. Meningkatnya pelayanan kehidupan beragama;
2. Meningkatnya pemahaman dan pengamalan agama serta toleransi yang dinamis dan harmonis intern, antar umat beragama dan antara umat beragama dengan pemerintah;
3. Meningkatnya kualitas pendidikan agama di sekolah umum;
4. Meningkatnya kualitas pendidikan di madrasah;
5. Meningkatnya peran dan fungsi lembaga-lembaga sosial keagamaan dan lembaga pendidikan tradisional keagamaan.

SATUAN KERJA / UNIT KERJA

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok maka Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta mempunyai satuan kerja sebagai berikut :

A. Kantor Urusan Agama Kecamatan

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| 1. KUA Kec. Tegalrejo | 8. KUA Kec. Mergangsan |
| 2. KUA Kec. Mantrijeron | 9. KUA Kec. Kraton |
| 3. KUA Kec. Ngampilan | 10. KUA Kec. Wirobrajan |
| 4. KUA Kec. Umbulharjo | 11. KUA Kec. Gedongtengen |
| 5. KUA Kec. Pakualaman | 12. KUA Kec. Jetis |
| 6. KUA Kec. Gondokusuman | 13. KUA Kec. Danurejan |
| 7.. KUA Kec. Gondomanan | 14. KUA Kec. Kotagede |

B. Madrasah Negeri

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1. MAN Yogyakarta I | 3. MTsN Yogyakarta II |
| 2. MAN Yogyakarta II | 4. MIN Yogyakarta II |

C. Madrasah Swasta

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| 1. MIS Ma'had Islamy | 7. MTs. Nurul Ummah |
| 2. MTs Mu'allimin Muh | 8. MA Muh. Gedongtengen |
| 3. MTs Mu'allimat Muh | 9. MA Nurul Ummah |
| 4. MTs Muh. Karangajen | 10. MA Mu'allimun Muh |
| 5. MTs LB/A Yaketunis | 11. MA Mu'allimat Muh |
| 6. MTs Muh. Gedongtengen | |

D. Roudhatul Atfal

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| 1. RA Muadz Bin Jabal | 4. RA Al Husna |
| 2. RA Tiara Candra | 5. RA Al Khairaat |
| 3.. RA Bunayya | Tegalrejo |

E. Madrasah Diniyah

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. MD Nurul Ummah Putra | 16. MD Nurul Ummah Putri |
| 2. MD Al Amin | 17. MD P. Diponegoro |
| 3. MD Tarbiyatul Athfal | 18. MD Al Jihad |
| 4. MD Ma'had Islamy | 19. MD Nurul Huda |
| 5. MD Baitul Makmur | 20. MD Al Islah Pilahan |
| 6. MD Tagwa | 21. MD Darussalam |
| 7. MD Al Islah Nitikan | 22. MD Tawakal |
| 8. MD Al-Qur'an Demakan | 23. MD. Darul Ilmi |
| 9. Sudagaran | 24. MD. Al-Qur'an Remastin |
| 10. MD Yasin Budimulia Dua | 25. MD Al Barokah |
| 11. Aisyiyah Jatimulyo | 26. MD Al Islam |
| 12. MD Fii Sabilillah | 27. Al Wahid |
| 13. El Hikmah | 28. PAY Islam |
| 14. Aisyiyah Serangan | 29. Al Islah Mafaza |
| 15. Margoyoso | 30. Thoriqul Jannah |
| Hidayatul Mubtadien | |

F. Pondok Pesantren

1. PP. P. Diponegoro
2. PP. AL Ikhlas
3. PP. Terpadu Abu Bakar
4. As Sidiq
5. PP. Minhajut Tamyiz
6. PP. Ma'hadul Makfufuin
7. PP. Nurul Ummah
8. PP. Fauzul Muslimin
9. PP. Nurul Ummahat
10. PP. Darussalam
11. PP. Siti Khodijah
12. PP. Mu'allimin Muh.
13. PP. Nyai Ahmad Dahlan
14. PP. Nurul Ummah Putri
15. PP. Hidaytul Mubtadien
PP. An Nihayah
16. PP. Al Luqmaniyah
17. PP. Mu'allimat Muh.
18. PP. Robingah Robibgah
19. Pranoto
20. PP. Putri Masjid Syuhada
21. PP. Al Barokah
22. PP. Al Hakim
23. PP. Abu Bakar As Shiddiq
24. PP. Ahmad Dahlan
25. PP. Al Islam
26. PP. Al Khairat
PP. Tahfidzi Al-Qur'an
27. Harun As-Syafii
28. PP. Bener
29. PP. Darul Ulum Wal Hakim
30. PP. Modern Bina Anak
Sholeh
PP. Ulul Albab

SEKOLAH UMUM

No	Jenjang	Negeri	Swasta
1.	SD	90	75
2.	SMP	16	43
3.	SMA/K	18	59
4.	SLB	3	6

PEMELUK AGAMA*

No	Agama	Jumlah
1.	Islam	340.922
2.	Katolik	43.423
3.	Kristen Protestan	26.927
4.	Hindu	570
5.	Budha	676
6.	Konghuchu	26
7.	Lain-Lain	16
	JUMLAH	412.560

*Sumber : Kan. Kemenag Kota Yk

TEMPAT IBADAH

1. Masjid : 492
2. Gereja Katolik : 7
3. Gereja Kristen : 45
4. Vihara : 5
5. Mushola : 486
6. Kapel : 4
7. Pemanthan : 2
8. Pura : 1

TKA / TP AL-QUR'AN

1. Badko TKA/TPA Tingkat Kota Yogyakarta : 1
2. Badko TKA/TPA Rayon Kecamatan : 14
3. Unit TKA / TP Al-Qur'an : 390

TENAGA SOSIAL KEAGAMAAN

1. Persatuan Kaum Rois (PKR) : 240
2. Pembantu Pegawai Pencatat Nikah (P3N) : 45
3. Penyuluh Agama Honorar : 383
4. Ustadz/Ustadzah TPA : 3.040

KBIH

- 1 Multazam
- 2 Aisyiyah
- 3 Al Barokah
- 4 Bina Umat
- 5 Amanah
- 6 Rindu Ka'bah
- 7 Muslimat Ad Dakwah

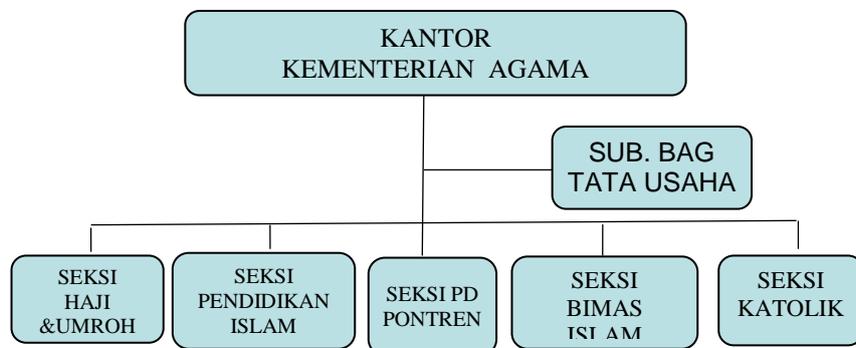
LEMBAGA KEAGAMAAN

1. Majelis Ulama Indonesia
2. Muhammadiyah
3. Nahdhotul Ulama
4. Aisyiyah
5. Muslimat NU
6. Dewan Masjid Indonesia
7. Kevikepan
8. Persekutuan Gereja Indonesia
9. Walubi
10. Parisada Hindu Dharma Indonesia
11. LPTQ
12. IPHI
13. P2A
14. DII

FORUM KERUKUNAN UMAT BERAGAMA

Susunan Forum Kerukunan Umat Beragama Kota ditetapkan dengan Keputusan Walikota Yogyakarta Nomor : 101/KEP/2008, tanggal 3 Maret 2008.

**BAGAN ORGANISASI DAN TATA KERJA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA**



Ka. Kankemenag	: Drs. H. Sigit Warsita, MA
Ka. Subag. TU	: Drs. H. Sa'ban Nurani, MA
Ka. Seksi Bimas Islam	: Drs. H. Maskur Ashari, MA
Ka. Seksi Peny.Haji/Umroh	: Drs. H. Bambang Inanta
Ka. Seksi Dikmad	: Achmad Fauzi, S.Ag, MSI
Ka. Seksi PD Pontren	: Drs. H. Anwar Sanusi, MA
Ka. Seksi Pais	:-
Penyl. Zakat & Wakaf	: Dra. Uswatun Khasanah
Penyl. Bimas Katolik	: Drs. Alexander Budisuwarno

1. BATAS ADMINISTRASI

Kota Yogyakarta terletak antara 110°24'19" - 110°28'53" BT dan antara 07°49'26" – 07°15'24" LS dengan batas-batas :

Sebelah utara	: Kabupaten Sleman
Sebelah timur	: Kabupaten Sleman dan Bantul
Sebelah selatan	: Kabupaten Bantul
Sebelah barat	: Kabupaten Bantul dan Sleman

2. LUAS WILAYAH

- Luas wilayah Kota Yogyakarta 32,5 km (1,02 % dari wilayah Prop. DIY)
- Jarak terjauh dari utara ke selatan ±7,5 km; dari barat ke timur ± 5,6 km.
- Kota Yogyakarta terdiri dari 14 Kecamatan dan 45 Kelurahan

SEJARAH

Kementerian Agama berdiri pada tanggal 3 Januari 1946 berdasarkan Penetapan Pemerintah Nomor : I/SD, dengan Prof. H. M. Rasjidi, BA sebagai Menteri Agama pertama. Dalam konferensi Dinas Jawatan Agama seluruh Jawa dan Madura di Solo tanggal 17 s/d 18 Maret 1947, Menteri Agama Prof. H. M. Rasjidi, BA menerangkan bahwa sebab-sebab pemerintah mendirikan Kementerian Agama adalah untuk memenuhi maksud UUD 45 pasal 29 yang menerangkan bahwa Negara berdasarkan ke-Tuhan-an Yang Maha Esa, dan bahwa Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan beribadat menurut agama dan kepercayaannya masing-masing.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1949 ditetapkan perincian tugas pokok Kementerian Agama adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan asas “Ketuhanan Yang Maha Esa” dengan sebaik-baiknya
- b. Menjaga bahwa tiap-tiap penduduk mempunyai kemerdekaan untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agama dan kepercayaannya
- c. Menyelenggarakan, memimpin, dan mengawasi pendidikan agama pada sekolah-sekolah negeri
- d. Menjalankan, memimpin, membina / membimbing, dan memupuk, serta mengamati pendidikan dan pengajaran di madrasah dan perguruan-perguruan agama lainnya.

- e. Menyelenggarakan segala sesuatu yang bersangkutan paut dengan pelayanan rohani, kepada anggota-anggota tentara, asrama-asrama rumah-rumah penjara, dan tempat-tempat lain yang dipandang perlu
- f. Mengatur, mengerjakan, dan mengamati segala hal yang bersangkutan dengan pencatatan pernikahan, rujuk, dan talak orang Islam
- g. Memberikan bantuan maksimal untuk perbaikan dan pemeliharaan tempat tempat untuk beribadah
- h. Menyelenggarakan, mengurus dan mengawasi segala sesuatu yang bersangkutan paut dengan Pengadilan Agama dan Mahkamah Islam Tinggi
- i. Menyelidiki, menentukan, mendaftarkan dan mengawasi pemeliharaan wakaf wakaf
- j. Mempertinggi kecerdasan umat dalam hidup bermasyarakat dan hidup beragama

Pada tahun 1971 dikeluarkan Keputusan Menteri Agama No. 53 tahun 1971 tentang Struktur Organisasi, Tugas, Wewenang dan Tata Kerja Instansi Departemen Agama Daerah. Adapun susunannya adalah sebagai berikut :

- a. Perwakilan Departemen Agama Provinsi
- b. Perwakilan Departemen Agama Kabupaten
- c. Kantor Urusan Agama Kecamatan
- d. Urusan Pengawas adalah Inspektorat Perwakilan

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama No. 373 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten / Kota, Struktur Kantor Departemen Agama Kota Yogyakarta termasuk tipologi I d adalah sebagai berikut :

1. Kantor Departemen Agama
2. Sub. Bagian Tata Usaha
3. Seksi Urusan Agama Islam
4. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh
5. Seksi Madrasah dan Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Umum
6. Seksi Pendidikan Keagamaan dan pondok Pesantren
7. Seksi Pendidikan Agama Islam pada Masyarakat dan Pemberdayaan Masjid
8. Penyelenggara Zakat dan Wakaf
9. Penyelenggara Bimbingan Masyarakat Katolik

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama No. 1 Tahun 2010 dan No. 373 Tahun 2002, Struktur Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta termasuk tipologi I d adalah sebagai berikut :

1. Kantor Kementerian Agama
2. Sub. Bagian Tata Usaha
3. Seksi Urusan Agama Islam
4. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh
5. Seksi Madrasah dan Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Umum.
6. Seksi Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren
7. Seksi Pendidikan Agama Islam pada Masyarakat dan Pemberdayaan Masjid
8. Penyelenggara Zakat dan Wakaf
9. Penyelenggara Bimbingan Masyarakat Katolik

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama No. 10 Tahun 2010 dan No. 13 Tahun 2012, Struktur Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sebagai berikut :

1. Kantor Kementerian Agama
2. Sub. Bagian Tata Usaha
3. Seksi Pendidikan Madrasah
4. Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren
5. Seksi Pendidikan Agama Islam.
6. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh
7. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam
8. Penyelenggara Syariah
9. Penyelenggara Katolik.
10. Kelompok Jabatan Fungsional

Berikut ini adalah Nama Kepala Kantor yang pernah menjabat di lingkungan Kementerian Agama Kota Yogyakarta :

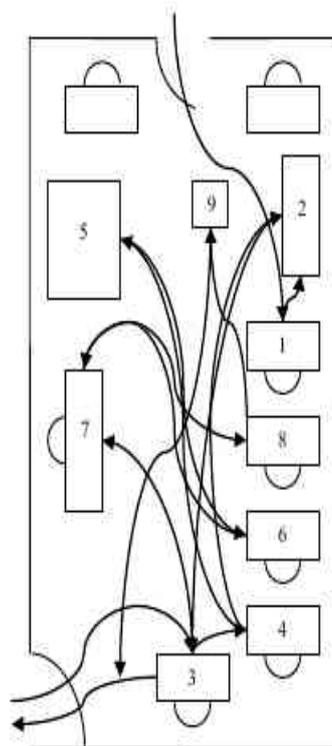
1. Drs. Djunaidi (1980 s.d. 1985)
2. Drs. H. Sarpan (1985 s.d. 1993)
3. Drs. H. Tardmudji. (1993 s.d. 1995)
4. Drs. H. Moh. Djamingan (1995 s.d. 1998)
5. Drs. H. Bun Yamin, M.A. (1999 s.d. 2002)
6. Drs. H. Sukiman, M.A. (2002 s.d. 2004)
7. H. Nurudin, S. H., M.A. (2004 s.d. 2011)
8. Drs. H. Fathony, M.A. (2011 s.d. 2013)
9. Drs. H. Sigit Warsita, MA (2014 s.d sekarang)

LAMPIRAN

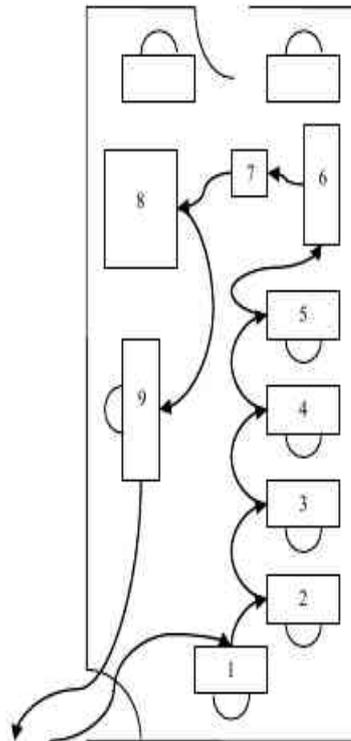




(Sumber: Peneliti 2017)



(Gie: 2010:19)

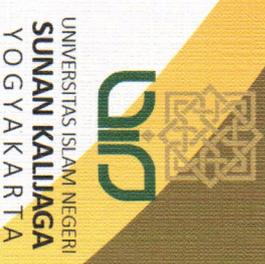


(Sumber: penelitian 2017)



PENGEMBANGAN KEPERIBADIAN DAN TAHSINUL QURAN
FAKULTAS ILMU TARBIAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sertifikat



Nomor : 333/B-2/PKTIQ/FITK/IV/2016

Menerangkan bahwa :

FITRI NURACHMAWATI
telah dinyatakan lulus dalam :

SERTIFIKASI AL-QUR'AN
dengan nilai **84 (B+)**

yang diselenggarakan oleh PKTIQ Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta
pada tanggal 24 April 2016

Yogyakarta, 24 April 2016

a.n Dekan
Wakil Dekan III

Ketua PKTIQ

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Dr. Muqowim, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19730310 199803 1 002

Afia Fitri Almas
NIP. 13490077

Sertifikat

Nomor : 0002/B-2/DPP-PKTO/FITK/IX/2015

Diberikan kepada

Atas partisipasinya sebagai

PESERTA

Dalam acara Seminar *Istifhām al-Qur'ān* bertemakan " *الثورة الروحية بالقرآن الكريم* " yang diselenggarakan oleh DPP Pengembangan Kepribadian dan Tahsinul Qur'an (PKTO), Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 31 Oktober 2015 bertempat di Gedung *Convention Hall* UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

a.n Dekan,
Wakil Dekan III

Dr Karwadi, M.Ag

NIP. 197 10315 199803 1 004

Ketua DPP PKTO 2015

Atif Salim Fuadi

NIM. 12490004

Yogyakarta, 31 Oktober 2015

Ketua Panitia

Sri Hardiyanti

NIM. 13410057





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, Fax. (0274) 586117
http://tarbiyah.uin-suka.ac.id. Email: ftk@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

Sertifikat

Nomor : B-1951/Un.02/DT.1/PP.02/06/2017

Diberikan kepada:

Nama : FITRI NURACHMAWATI
NIM : 14490032
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Nama DPL : Dra. Hj. Nur Rohmah, M.Ag.

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi I (PLP I)
di SD Muhammadiyah Sapen dengan nilai:

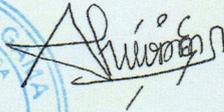
98,20 (A)

Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PLP I sekaligus sebagai
syarat untuk mengikuti Program Latihan Profesi II (PLP II).

Yogyakarta, 20 Juni 2017

a.n Wakil Dekan Bidang Akademik
Ketua,




Adhi Setiyawan, M.Pd.
NIP. 19800901 200801 1 011



35

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor: B-432.2/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.1926/10/2017

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama : Fitri Nurachmawati
Tempat, dan Tanggal Lahir : Purwakarta, 20 Juni 1995
Nomor Induk Mahasiswa : 14490032
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2016/2017 (Angkatan ke-93), di:

Lokasi : Sengonkerep, SAMPANG
Kecamatan : Gedangsari
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 10 Juli s.d. 31 Agustus 2017 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96,37 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 19 Oktober 2017

Ketua,

Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.

NIP. : 19720912 200112 1 002

TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : FITRI NURACHIMAWATI
 NIM : 14490032
 Fakultas : ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Jurusan/Prodi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	90	A
2.	Microsoft Excel	30	E
3.	Microsoft Power Point	65	C
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	71.25	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Standar Nilai:

Angka	Huruf	Predikat
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



KEPALA PTIPD
 Kepala PTIPD
 Agung Fatwanto, Ph.D.
 NIP. 19770103 200501 1 003



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.49.9.1/2018

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Fitri Nurachmawati :

تاريخ الميلاد : ٢٠ يونيو ١٩٩٥

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٣ يناير ٢٠١٨، وحصلت على درجة :

٤٧	فهم المسموع
٣٩	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٣٦	فهم المقروء
٤٠٧	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٢٣ يناير ٢٠١٨

المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.49.25.61/2018

This is to certify that:

Name : **Fitri Nurachmawati**
Date of Birth : **June 20, 1995**
Sex : **Female**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **January 10, 2018** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	45
Structure & Written Expression	42
Reading Comprehension	41
Total Score	427

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, January 10, 2018

Director,



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

NIP. 19680915 199803 1 005



CURRICULUM VITAE

A. DATA PRIBADI

Nama : Fitri Nurachmawati
Tempat, Tgl Lahir : Purwakarta, 20 Juni 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Asal : Jl. Purnawarman Barat Rt 1/03 No 17 Sindangkasih
Purwakarta 41112 Jawa Barat. Purwakarta
No. Telp/Hp : 0838-0497-6805
Email : FitriNurachmawati20@gmail.com

B. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Bapak Ayub
Nama Ibu : Ibu Entin Kartini

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SD Purnawarman 1 Sindangkasih
SMP : MTS Al-Manaar Persatuan Islam No 33
SMA : MA Al-Manaar Persatuan Islam No 33
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tabiyah dan Keguruan



Yogyakarta, 9 Januari 2018
Yang membuat



Fitri. Nurachmawati
NIM. 14490032